



วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

Organizational Culture Affecting Teacher Effectiveness of Educational
Institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational
Service Area Office

วิชิต ลือยศ

Wichit Lueyod

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Master of Education Thesis in Educational Administration

Phetchaburi Rajabhat University

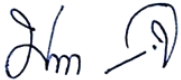
2566

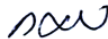
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

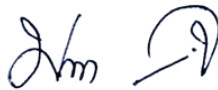
ชื่อวิทยานิพนธ์ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์
ผู้วิจัย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลิ้อยศ
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
ปี พ.ศ. 2566

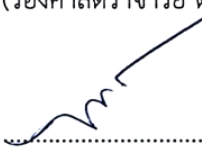
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบ


.....ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง)


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.ไพรัช มณีโชติ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล **ผู้วิจัย** ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ สาขาวิชา การบริหารการศึกษา พ.ศ. 2566 **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล 2) ระดับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล และ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 257 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.37) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.42) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) วัฒนธรรมแบบ ปรับตัว ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62)

2. ระดับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.51)

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล คือ วัฒนธรรมแบบราชการ (x_2) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (x_1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (x_3) และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (x_4) มีประสิทธิภาพในการทำนายร่วมกัน ร้อยละ 83.40 สามารถอธิบายสมการพยากรณ์ คือ $\hat{Y} = 0.88 + 0.27(x_2) + 0.29(x_1) + 0.17(x_3) + 0.08(x_4)$

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิผลการทำงาน ทัศนคติทางบวก

Thesis Title: Organizational Culture Affecting Teacher Effectiveness of Educational Institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office **Researcher:** Acting Sub Lt.Wichit Lueyod
Major: Education Administration **Year:** 2023 **Advisor:** Assoc.Prof. Dr.Monta Jumpaluang

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) The organizational culture level of educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office, 2) The effectiveness level of teachers in educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office, and 3) The organizational culture that affects the work effectiveness of teachers in educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. The sample of 275 people consisted of 18 school administrators and 257 teachers, which was selected by simple random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.99. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results showed that :

1. The overall level of organizational culture of educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office is at the highest level. When considering each aspect, 2 aspects were at the highest level: Bureaucratic Culture ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.37), Achievement Culture ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.42), and 2 aspects were at a high level: Clan Culture ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55), Adaptability Culture ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62).

2. The overall level of effectiveness of teachers in educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office is at the highest level. When considering each aspect, 2 aspects were at the highest level: The ability to develop students to have a positive attitude ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41), The ability to solve problems in school ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56), and a high level in 2 areas: The ability to produce students with high academic achievement ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57), The ability to develop and adapt the school to suit Environment ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.51)

3. In terms of the organizational culture affecting teacher effectiveness of educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office. There is a Bureaucratic culture (x_2), Clan Culture (x_1), Adaptability Culture (x_3), and Achievement Culture (x_4). It had a prediction efficiency of 83.40 percent. Also, it can explain the prediction equation as follows: $\hat{Y} = 0.88 + 0.27(x_2) + 0.29(x_1) + 0.17(x_3) + 0.08(x_4)$.

Keywords: Organizational Culture, Work Effectiveness, Positive Attitude

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และความช่วยเหลือหลายสิ่งหลายอย่างตลอดการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ไพรัช มณีโชติ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณ นายอาวุธ ทัศนาศู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาดวิทยา นางสาวไอลักษณ์ พัสตร ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาดวิทยา ฝ่ายชุมชนและแผนงาน และ ดร.วิไลลักษณ์ เพชรเอี่ยม รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาย้อยไพบูลอุปถัมภ์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 18 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงฉลือ ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยดี

ประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดา และผู้มีพระคุณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทำงานวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้วิจัย

วิจิต ลี้อยศ

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมไทยได้เข้าสู่ยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นยุคสมัยที่มีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การพัฒนาองค์กรให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงมีความจำเป็นต้องร่วมมือกันในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวและพร้อมที่จะรับมือต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายได้นั้น องค์กรต้องมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นจุดร่วมเพื่อสร้างความคิด เจตคติร่วมกันและมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน และที่สำคัญคือความเป็นเอกภาพในการทำงาน (มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 47) สำหรับสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมไทยที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศชาติ เพราะเป็นสถานที่ซึ่งให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน โดยบุคลากรที่มีความสำคัญในสถานศึกษาและมีบทบาทในการเป็นผู้ให้การศึกษา เป็นผู้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิชาการและการจัดการความรู้ พร้อมทั้งออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนคือ ครู ทั้งนี้ครูมีหน้าที่ในการมุ่งมั่นพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้ และการยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในมาตราที่ 6 และมาตราที่ 7 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้การทำงานของครูมีแบบแผนและแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนจนนำไปสู่ประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กมลพรรณ พิงด่วง, 2560: 84) ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทั้งด้านตัว บุคคลและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย (พัชรพร ร่วมรักษ, 2559: 41 – 42) โดยประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของม็อตต์ (Mott, 1972: 97) ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001: 305-306) และภารดี อนันต์นาวิ (2553 : 215-216) จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยสรุปประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการของสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแสดงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ รวมทั้งเพิ่มคุณภาพการผลิตผู้เรียนและ

ให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560: 107 – 123) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ระดับมาก และปัจจัยการบริหาร ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภา ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์กรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 76.7 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรภัทร ประทุม (2559: 101 – 111) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.70

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่ สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างระเบียบ แบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2559: 135) โดยวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ สุพานี สถะภูวณิช (2552: 412 – 414) รวมทั้ง ริชาร์ด แอล. ดาฟต์ (Richard L. Daft, 2004: 373) และคิม เอส. คาเมรอน (Kim S. Cameron, 2008: 429 – 445) จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและ พฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจ และความรู้สึก ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งเป็น บรรทัดฐาน เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ โดยมีรูปแบบที่ชัดเจนออกมาเป็น ลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560: 69) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย รุ่งเจนนเอร์ช่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราษฎร์บุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจของพนักงานธนาคารกรุงไทยประกอบไปด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรม องค์กรแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย รุ่งเจนนเอร์ช่นวายใน เขตกาญจนบุรีและเขตราษฎร์บุรี และงานวิจัยของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558: 69) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน รุ่งเจนนเอร์ช่นวายในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ

ด้านวัฒนธรรมแบบเครือญาติ และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์ จำนวน 18 แห่งนั้น ในปีการศึกษา 2563 พบว่า มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเลิศ มีจุดที่ควรพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน ควรพัฒนามากที่สุด คือ พัฒนาผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ผู้เรียนมีความสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ร้อยละ 77.78 เท่ากัน รองลงมา คือ ผู้เรียนมีการสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ร้อยละ 72.22 เท่ากัน และผู้เรียนมีด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 66.67 ตามลำดับ, 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 61.11 และด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์, 2565: 14)

โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรด้านความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ ความเชื่อ ความรู้สึก ค่านิยม ความคิดและการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์ เนื่องจากทำให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1.1 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

1.2 ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร 2) วัฒนธรรมแบบราชการ 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 777 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์. 2565: 13)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 257 คน รวมทั้งสิ้น 275 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970: 607 – 610)

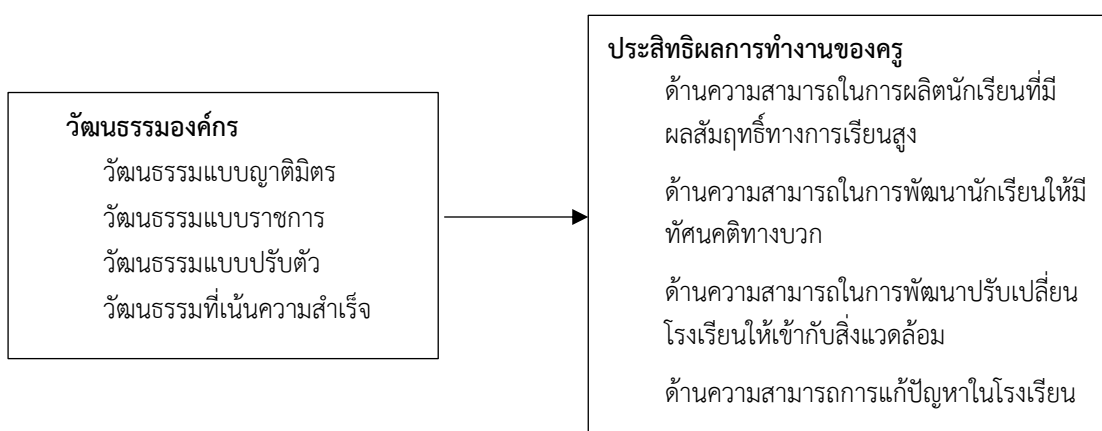
กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ประกอบด้วย ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการจำนวน 3 คน มาทำการสังเคราะห์ ประกอบด้วย ม็อตต์ (Mott, 1972: 97 อ้างถึงใน นิรันดร์ สุโตด, 2561: 41 – 42), ภารดี อนันต์นาวิ (2553: 215 - 216) และฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001: 305 - 306) จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถจำแนกประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

2. วัฒนธรรมองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ จำนวน 3 คน มาทำการสังเคราะห์ ประกอบด้วย สุพานี สุฤษฏ์วานิช (2552; อ้างถึงใน พินิจดา คำกรธาดา, 2560: 23 – 24), ริชาร์ด แอล. ดาฟต์ (Richard L. Daft, 2004; อ้างถึงใน เพชรรัตน์ดา ชันทองดี, 2562: 53) และคิม เอส. คาเมรอน (Kim S. Cameron, 2008; อ้างถึงใน ศศิธร ยติรัตนกัญญา, 2558: 28 – 29) จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถจำแนกประเภทของวัฒนธรรมได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร 2) วัฒนธรรมแบบราชการ 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

แนวคิดทั้งหมดที่ได้สังเคราะห์แล้วมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังที่ปรากฏในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าใจและเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนในการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของครู รวมถึงบุคลากรต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ สามารถใช้เป็นแนวทางในการออกแผนงานและนโยบาย เพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาในสังกัดของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเกิดประสิทธิผลต่อบุคลากรทุกฝ่ายภายในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะสำหรับการวิจัยไว้ ดังนี้

ประสิทธิผลการทำงานของครู หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีร์ชันท์ ที่ส่งผลต่อผู้เรียนและครู โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง สถานศึกษามีคุณภาพด้านการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง ซึ่งส่งผลให้นักเรียนส่วนใหญ่มีการมีผลคะแนนที่ดีและสามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้ รวมทั้งส่งผลให้นักเรียนมีการพัฒนาทางด้านความคิดผ่านการแสดงออก มีการซักถามตามข้อสงสัย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผ่านการออกแบบผลงาน และมีความกล้าในการนำเสนอผลงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การปฏิบัติงานของครูให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ในพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม เช่น การรู้จักการให้อภัยผู้อื่น รวมทั้งมีจริยธรรม เช่น การเข้าเรียนตรงต่อเวลา และมีความซื่อสัตย์สุจริต เช่น การให้คำแนะนำผู้อื่นในทางที่ถูกต้อง โดยสอดคล้องกับความต้องการและเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ซึ่งประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีเหตุผลสามารถชี้แจงต้นเหตุของสถานการณ์ มีจิตใจที่กว้างขวางแบ่งปันสิ่งของให้ผู้อื่น มีระเบียบวินัยโดยแต่งกายถูกระเบียบ ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาผ่านการสืบค้นข้อมูลหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีความสุขผ่านการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความเป็นประชาธิปไตยโดยยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม รวมทั้งสามารถเลือกและตัดสินใจกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง ผู้บริหารและครูที่มีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัว และปรับปรุงสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาขึ้น ด้วยการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถ การได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การระบุดตัวชี้วัดต้องการให้เกิดกับนักเรียน การออกแบบสภาพแวดล้อม และการมีหลักสูตรที่เหมาะสม โดยต้องเกิดความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้นในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ทั้งนี้การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ครูต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมผ่านการเตรียมการสอน การใช้วิธีการสอน และการจัดทำสื่อการสอน รวมทั้งต้องสร้างวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งนี้เนื้อหาวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม

4. ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ทั้งทางด้านการเรียนการสอน เช่น การค้นหา เหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการปกครองนักเรียน เช่น แก้ไขปัญหาได้ตรง ตามความต้องการของผู้เรียน และด้านงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เช่น เทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยน รูปแบบการทำงาน นอกจากนี้ยังมีด้านการสร้างสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรภายใน สถานศึกษาผ่านการทำงานร่วมกัน และการแสวงหาแนวคิดที่ดี รวมทั้งการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นโดยการยอมรับฟังข้อคิดเห็นในข้อบกพร่องของตนเองจากเพื่อนครูในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงาน ขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจ และความรู้สึก ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรให้การยอมรับและยึดถือ ปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ โดยไม่มี รูปแบบที่ชัดเจนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรสามารถจำแนกประเภทได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร หมายถึง วัฒนธรรมที่ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการให้ คำปรึกษาแก่ครูในการปฏิบัติงาน คอยอำนวยความสะดวกผ่านการการอนุมัติงบประมาณ การประเมินผลงาน การให้ความรู้ และการจัดหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนสอน รวมทั้งดูแลเอาใจ ใส่ด้วยการสอบถามครูเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน หมั่นเดินตรวจตรา ความเรียบร้อยภายในสถานศึกษา โดยเป็นลักษณะการทำงานคล้ายครอบครัว ซึ่งเป็นการร่วมกัน แก้ไขปัญหา การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการแบ่งปัน มีค่านิยมเกี่ยวกับการมอบของขวัญ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ มีประเพณีในการจัดงานเลี้ยง มีการออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ มีความเท่าเทียมกัน เช่น การปฏิบัติหน้าที่สอน และ สิทธิเข้ารับการประเมิน จนเกิดความผูกพันความศรัทธาและเกิดความจงรักภักดีโดยแสดงออกผ่าน ทางการร่วมกันดูแลทรัพย์สิน การร่วมกันจัดทำหนังสือ และการใช้ผลิตภัณฑ์ของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษามีการปรับตัวเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. วัฒนธรรมแบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการใช้เหตุผลใน การบริหารงานผ่านการประเมินผลงานครูตามสภาพความเป็นจริง รับฟังความคิดเห็น และ การพิจารณาอนุมัติโครงการต่าง ๆ ซึ่งให้ความสำคัญกับการเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยะฐานะ ของครู การนำสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการเรียน การสอนตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จ ของสถานศึกษาซึ่งสามารถคาดการณ์ได้ รวมทั้งยังมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่มีความเป็นทางการ มีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจนโดยออกเป็นคำสั่ง และ มีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู และมีการกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการ ประเมินตนเองประจำปี นอกจากนี้ยังมีลักษณะความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ในการ ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ โดยยึดกฎ ระเบียบและคำสั่งเป็นสำคัญ

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง วัฒนธรรมที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงโดยการจัดทำบัตรนักเรียนที่สามารถใช้ซื้อของภายในสถานศึกษาแทนเงินสด การนำเครื่องสแกนลายนิ้วมือเข้ามาใช้แทนการเขียนลงเวลาในสมุดบันทึก และการติดตั้งจอ LED ในการประชาสัมพันธ์ผลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาแทนการติดไวเนล ทั้งนี้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมและกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นโดยครูสามารถเลือกใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ เน้นการตอบสนองภายในสถานศึกษามีการสร้างค่านิยมใหม่ ให้สิทธิครูในการเลือกปฏิบัติงานในห้องสำนักงานตามความถนัด เน้นการให้รางวัลผลตอบแทนผ่านการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ครูที่มีผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนโดดเด่น มีการออกแบบใบงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การจัดทำสื่อ พาวเวอร์พอยต์ เพื่อใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน มีการเลือกใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์ ตามสถานการณ์ที่มีเหตุจำเป็นต่าง ๆ มีการเปิดเทปบันทึกภาพการสอน และมีการตรวจการบ้านนักเรียนผ่านระบบออนไลน์ จนนำไปสู่การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรม

4. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ หมายถึง วัฒนธรรมที่ผู้บริหารเป็นผู้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และระบุพันธกิจของสถานศึกษา ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนผ่านการรับฟังความคิดเห็นและอนุญาตดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามความสนใจ โดยสถานศึกษามีเน้นการจัดทำหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของสังคม และให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคคลภายนอกมาเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น ทั้งนี้สำหรับการปฏิบัติงานเน้นค่านิยมแบบแข่งขันสูงโดยสถานศึกษามีการจัดให้มีการติวนักเรียนเพื่อเข้ารับการสอบในระดับต่าง ๆ ทั้งนี้ครูสามารถออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง โดยมีการประเมินเลื่อนวิทยฐานะตามกำหนดเวลาและเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม รวมทั้งมีการจัดหางบประมาณสนับสนุนเพื่อให้ครูฝึกซ้อมและดำเนินการส่งนักเรียนเข้ารับการแข่งขันในรายการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง หน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา (ระดับมัธยมศึกษา) ในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 18 แห่ง ประกอบด้วย 1) โรงเรียนหัวหิน 2) โรงเรียนหัวหินวิทยาคม 3) โรงเรียนหนองพลับวิทยา 4) โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการปราณบุรี 5) โรงเรียนเมืองปราณบุรี 6) โรงเรียนปากน้ำปราณวิทยา 7) โรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม 8) โรงเรียนกุยบุรีวิทยา 9) โรงเรียนยางชุมวิทยา 10) โรงเรียนประจวบวิทยาลัย 11) โรงเรียนอ่าวน้อยวิทยานิคม 12) โรงเรียนห้วยกอวิทยาลัย 13) โรงเรียนทับสะแกวิทยา 14) โรงเรียนห้วยยางวิทยา 15) โรงเรียนบางสะพานวิทยา 16) โรงเรียนธงชัยวิทยา 17) โรงเรียนชัยเกษมวิทยา และ 18) โรงเรียนบางสะพานน้อยวิทยาคม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ และเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 1.2 ความสำคัญของประสิทธิผล
 - 1.3 ความหมายประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 1.4 บทบาทและหน้าที่ของครูในสถานศึกษา
 - 1.5 เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา
 - 1.6 ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
 - 1.7 ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นกับครู
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.1 ความหมายของของวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.3 ที่มาของวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.4 ระดับของวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.5 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.6 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.7 การเรียนรู้และการรักษาวัฒนธรรมองค์กร
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ตามที่พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิผล” ไว้ว่าหมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น ทั้งนี้คำว่า “ประสิทธิผล” ได้เข้ามาเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ ดังนั้นงานที่มีประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอ (ชนกฤต รอดเขียว, 2553; อ้างถึงใน สุภักดิ์ ยมพุก, 2557: 29 – 30) นอกจากนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ในมุมมองที่สอดคล้องกัน ดังนี้

พลอยปภัส ธนิกิตต์กรแก้ว (2556; อ้างถึงใน ศิวพร ละหารเพชร, 2562: 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และความสามารถในการปรับปรุงตัวของสถานศึกษาให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการ และการผสมผสานการคงสภาพความสมบูรณ์ บุคลากรมีส่วนร่วม และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

วรรณดี จันทร์คงทอง (2559; อ้างถึงใน ศิวพร ละหารเพชร, 2562: 26) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสำเร็จของการบริหาร ที่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมาย

วรัชยา ลาบุญ (2563: 74) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

สุภักดิ์ ยมพุก (2557: 30) ได้กล่าวไว้ว่า ผลที่เกิดจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยพิจารณาจากผลของงานหรือประโยชน์ที่ได้รับ

ฮอยและมิเกล (Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, 2013; อ้างถึงใน กมลพรณ วุฒิอำพล, 2562: 31) ได้กล่าวไว้ว่า ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

โดยสรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การดำเนินงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ช่วยในการตรวจสอบเป้าหมายขององค์กร เมื่อประเมินผลการดำเนินงานแล้ว หากผลการดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพเนื่องจากประสิทธิผล เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ ซึ่งการบรรลุ ประสิทธิภาพนั้นเป็นที่ปรารถนาของทุกองค์กร (ณัชชา คุ่มเงิน, 2564: 41) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลในมุมมองต่าง ๆ มีดังนี้

ภารตี อนันต์นาวิ (2553: 204 อ้างถึงใน พัชชานันท์ โภชนงค์, 2562: 33 – 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญ เนื่องจากการช่วยตรวจสอบ วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร เพราะการจัดตั้งองค์กรนั้นย่อมมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร เพราะการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การให้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อประเมินผลแล้วนำมาเปรียบเทียบกับผลงานที่ดำเนินงานได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ

กมลพรรณ วุฒิอำพล (2562: 36) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญ เพราะถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่หากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรจะถดถอยไปในที่สุด

ธัญญธรณ์ สิมมา (2561: 28) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะเป็นตัวชี้วัด ความสำเร็จขององค์กร หากการดำเนินงานขององค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ก็ยากที่องค์กรจะตั้งอยู่ได้ ดังนั้น ประสิทธิภาพเป็นการทำให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายองค์กรและประสิทธิภาพ เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ จึงมีความสัมพันธ์กัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายภายในเงื่อนไขที่มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ สูงสุด การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงเป็นที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร

โดยสรุป ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่ต้องการ อีกทั้งยังช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร เพราะการจัดตั้งองค์กรนั้นย่อมมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร หากผลการดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ประสิทธิภาพยังเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร แต่หากไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรจะถดถอยไปในที่สุด

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กมลพรรณ พิงด่าง, 2560: 84) ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตัว บุคคลและสถานศึกษา เกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ การได้มาซึ่งทรัพยากร กระบวนการจัดการภายใน และการเลือกกลยุทธ์สร้างความพึงพอใจ (พัชรพร ร่วมรักษ, 2559: 41 – 42) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการจำนวนมาก ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาในมุมมองต่าง ๆ นิยามที่สำคัญ มีดังนี้

ธัญญธรณ์ สิมมา (2561: 27) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการขององค์กร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ความสามารถของผู้บริหาร ของสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

วรัญญูธรี ประกิ่ง (2561: 26) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ภาพความสำเร็จของสถานศึกษาที่เกิดจากพฤติกรรมความสามารถในการดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา

โดยสรุป ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการของสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแสดงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ รวมทั้งเพิ่มคุณภาพการผลิตผู้เรียนและให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

บทบาทและหน้าที่ของครูในสถานศึกษา

ตามที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กล่าวไว้ว่า ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการจำนวนมากได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่และภาระงานของครูในมุมมองต่าง ๆ มีดังนี้

บทบาทของครู

ครูมีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครูคือผู้ที่กำหนดอนาคตของชาติ (รุ่ง แก้วแดง, 2543: 130 อ้างถึงใน อุทิศ ทาหอม, 2554: 16) ทั้งนี้บทบาทครูตามหลักวิชาการในทัศนะของบุคคลต่าง ๆ พบว่า ครูมีบทบาทสำคัญ (วรัญญา ลาบุญ, 2563: 61) ดังนี้

1. บทบาทด้านการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิชาการ การจัดการความรู้และออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์รวมทั้ง การจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. บทบาทด้านสังคมและชุมชน ครูต้องมีวิถีการดำเนินชีวิตเป็นไปตามครรลองของประชาธิปไตย การเป็นผู้นำในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชน สืบทอดและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม อันดีงามของชาติโดยการช่วยทะนุบำรุงรักษาพระพุทธศาสนา ให้มีความมั่นคงควบคู่กับสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์มีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนาที่นับถือปฏิบัติตามหลักธรรมและปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ นอกจากนั้นครูจะต้องช่วยส่งเสริมและพัฒนา วัฒนธรรมของชาติให้มั่นคง ถวายทอดวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่เด็กช่วยกันจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและส่งเสริมให้มีการจัดห้องวัฒนธรรมในโรงเรียน

3. บทบาทด้านเศรษฐกิจ ครูเป็นผู้มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติตามวิถีพอเพียง โดยการให้ความรู้แก่นักเรียนและเน้นทักษะในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนจะได้มีความรู้ ที่ได้มาตรฐานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นครูควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์เช่น ทำสวนครัว ปลูกผักและไม่ดอกส่งเสริมให้เด็กรู้จักออมทรัพย์

4. บทบาทด้านการเมืองการปกครอง ครูต้องปลูกฝังความรักชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นแก่คนในชาติ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครองครูต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและระบบการเมืองการปกครองของประเทศ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเมืองการปกครองให้มีความมั่นคง โดยการให้ความรู้ ในเรื่องระบบการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะระบอบประชาธิปไตยแก่เด็กและคนในชุมชน สนับสนุนและฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักรูปแบบการปกครองประเทศ โดยให้มีการจัดตั้งสภานักเรียนการเลือกหัวหน้าชั้นเป็นต้น

หน้าที่ของครู

หน้าที่ของครูคือ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน อย่างหลากหลาย อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดเจน เอาใจใส่ดูแลตนเองและครอบครัว อย่างดีจัดเตรียมวางแผนการสอนมีทักษะการประเมินผู้เรียน ให้ความร่วมมือกับชุมชน ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรม ปฏิบัติตนตามกฎหมายและรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู (วิชาชีพฯ ลาบุญ, 2563: 66) นอกจากนี้ตามที่ราชกิจจานุเบกษา (2562: 19) ระบุไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง, สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ภาระงานของครู

ภาระงานของครูแบ่งออกเป็น 2 ด้านได้แก่ 1) ภาระงาน ส่วนตน คือ ภาระงานประจำซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการสอน เช่น วางแผนการสอนการจัด กิจกรรมการเรียนรู้การวัดผลการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนงานปกครองนักเรียน เช่น การสอดส่องดูแลความประพฤติของผู้เรียน ให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน 2) ภาระงาน ส่วนรวม คือ ภาระงานพิเศษ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (วิชาชีพฯ ลาบุญ, 2563: 68)

โดยสรุป ครูมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นผู้ให้การศึกษา พัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรมและวิชาการการจัดการความรู้และออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน นอกจากนี้ครูยังมีบทบาททางด้านสังคมและชุมชน ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเมืองการปกครองอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหน้าที่ของครู คือ การมุ่งมั่นพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้ และการยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ สำหรับภาระงานของครู สามารถแบ่งออกได้ 2 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ภาระงานส่วนตน คือ ภาระงานประจำซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการสอนและด้านที่ 2 ภาระงานส่วนรวม คือ ภาระงานพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา

เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษามีหลายเกณฑ์ แต่ทุกเกณฑ์มีขึ้นเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรแต่ละด้านที่มีต่อความสำเร็จของสถานศึกษา (กมลพรรณ พิงด้วง, 2560: 107) ทั้งนี้ได้นักวิชาการกล่าวถึงเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ในมุมมองที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ม็อตต์ (Mott, 1972; อ้างถึงใน นิรันดร์ สุโตด, 2561: 41 – 42) ได้จำแนกเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิผลของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่งได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่ปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีปัจจัยด้านการเงิน สามารถจัดซื้อจัดจ้างเบิกจ่ายเงินได้สะดวก มีบุคลากรที่มีคุณภาพ นักเรียนมีผลการเรียนดีมีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นักเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ ทั้งมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม

2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความเห็นความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความเจริญให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุขและด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดง ออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

3. ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในยุคปฏิรูปการศึกษาการบริหารโรงเรียนต้องคำนึงวิสัยทัศน์เป้าหมาย ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหา ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม เพราะวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัว สามารถนำไปปรับปรุงใช้ในการประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

4. ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียน ประกอบด้วยคนหลายกลุ่ม หลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เพราะบุคคลแต่ละคนมีความคิดค่านิยมความต้องการและเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดีทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมจะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไป ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสมานฉันท์สร้างความเป็นศัตรู นำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการออกจากงานได้ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

การดี อนันต์นาวิ (2553: 215 – 216) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาเป้าหมาย แนวทางเชิงระบบ แนวทางเชิงกลยุทธ์กลุ่มที่เกี่ยวข้อง แนวทางการแข่งขัน คุณค่า และต่อมาได้พัฒนาเป็นรูปแบบบูรณาการประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนจำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางวิชาการของนักเรียน รวมถึงความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็น ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา เล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถความรวดเร็ว ของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินงานของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001: 305 – 306) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถ ประการ ดังนี้ 4

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียน ในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน

จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการ และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน และเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันพัฒนา วิธิดำเนินงาน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

โดยสรุป เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สามารถจำแนกเกณฑ์การประเมินไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน โดยบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตัวบ่งชี้ที่ใช้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลลัพธ์สุดท้าย 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ ทางบวกมีความ เห็นความรู้สึกรหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม รวมทั้งผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม คือ การปรับตัวอย่างไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงองค์กร รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน และ 4) ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะในโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกันความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ ทั้งนี้ต้องมีการประสานความสัมพันธ์ของสมาชิก ภายในองค์กรเพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร

ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 2) โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตราที่ 6 และมาตราที่ 7 ได้ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (ราชกิจจานุเบกษา, 2542: 3) ซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ รวมทั้งมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551: 6 – 7)

ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับครู

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษานอกจากส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนแล้ว ยังส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูอีกด้วย โดย สมศักดิ์ คงเที่ยง (2550: 141 – 145) ได้กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าทางอาชีพ หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และการได้รับเงินเดือนสูงขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

การที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและเลื่อนเป็นวิทยฐานะใดนั้นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 54 กำหนดให้ต้องผ่านการประเมินด้านความ ประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ วิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน โดยตำแหน่งวิทยฐานะ ได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ วิทยฐานะครูชำนาญการ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐาน วิทยฐานะ ตามมาตรา 42 (อภิเชษฐ์ ฉิมพลีสวรรค์, 2564: 185 – 186) ซึ่ง ก.ค.ศ. จึงประกาศใช้หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว9 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 โดยมีหลักการสำคัญคือ การประเมินวิทยฐานะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบูรณาการเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ที่มีประสิทธิภาพ สามารถปรับประยุกต์ แก้ไขปัญหา ริเริ่ม พัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยนและสร้าง การเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ตามกฎหมาย ก.ค.ศ. เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561 ได้ระบุไว้ในข้อ 4 ความว่า การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยความเห็นชอบของ กศจ. เว้นแต่กรณีที่สถานศึกษาใดมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นตำแหน่งทางวิชาการ และมีกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายดังกล่าว กำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนโดย

ความเห็นชอบของสภาสถาบันศึกษาก็ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาหรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายนั้นการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตามมาตรา 72 มาประกอบการพิจารณา โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ส่วนราชการได้รับการจัดสรรให้ใช้ในการเลื่อนเงินเดือน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของของวัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแต่ละแห่งย่อมมีประวัติศาสตร์ของตนเอง มีวิถีชีวิต และมีประสบการณ์จากอดีตที่แตกต่างกัน ผู้บริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จย่อมทราบดีว่าองค์กรของตนมีวิถีชีวิตแบบใดและองค์กรของตนอาศัยแบบแผนใดในการดำเนินงาน การทำความเข้าใจกับเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรไม่อาจละเลยได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงกลายเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ยั่งยืนสำหรับทั้งองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556: 19) ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการจำนวนมาก ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในมุมมองต่าง ๆ นิยามที่สำคัญ มีดังนี้

นวรรัตน์ เพชรพรหม (2562: 25) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน เป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

นิติพล ภูตะโชติ (2559; อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกต, 2562: 15 – 16) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน

มณฑา จำปาเหลือง (2564: 49) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมุติ ค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ พฤติกรรม อุปนิสัยภายในองค์กร และแนวทางในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นและสามารถแสดงออกได้อย่างชัดเจนสามารถจับต้องได้ และเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ในวัฒนธรรมจึงเป็นระบบที่มีคุณค่า เพื่อกำหนดโครงสร้างบรรทัดฐานของพฤติกรรมของสมาชิกทั้งในเรื่องการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรและกระบวนการในการทำงาน และมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและคุณภาพของประสพการณ์ชีวิตการทำงาน

วัลลภ บุตรเกต (2562: 16) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณี ที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์กรต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

วิลาสิณี ถิถาวร (2564: 11) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่งประกอบกันขึ้นของค่านิยม ความเชื่อความเข้าใจแบบแผนปฏิบัติและความคาดหวังขององค์กร ที่คนในองค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรโดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร มีลักษณะเป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรมได้ถูกสอนหรือถ่ายทอดสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ในองค์กรให้เอาไปถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน และดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องดังที่พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติกันมา วัฒนธรรมองค์กรไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะแยกจากองค์กรอื่น ๆ สะท้อนถึงบุคลิกภาพขององค์กร แต่สมาชิกสามารถรับรู้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้สามารถเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมขององค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีวัฒนธรรมองค์กรมีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

สตีเฟน พี. ร็อบบินส์ (Stephen P. Robbins, 2003; อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกต, 2562: 15) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรจะทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งและนอกจากวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กรแล้วยังช่วยลดความยึดมั่นในตนเองของสมาชิกอีกด้วย อันเป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุมในองค์กร

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ และความรู้สึก ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ โดยไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความรู้สึกของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ (สรราชย์ ลีสุขสม, 2556: 16) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ไว้ดังนี้

เชอร์เมอร์ฮอร์น, ออสบอร์น, เอิล-เบียน และฮันท์ (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien and Hunt, 2012; อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือ, 2564: 50) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบดังนี้

1. เรื่องราว (Stories) หมายถึง สิ่งที่ต้องครุ่นคิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้ชนะ การสูญเสีย ความกล้าหาญ การได้รับความสำเร็จ และความล้มเหลว เมื่อองค์กรนำข้อค้นพบมาเป็นจุดเด่น หรือเป็นวีรบุรุษ (Heroic) และเล่าแก่สมาชิกในทุก ๆ รุ่นจะกลายเป็นวีรชน (Saga) วัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นเรื่องราวจะมีคุณค่าซึ่งสมาชิกต้องเรียนรู้มากกว่าองค์ประกอบอื่น ๆ ที่เป็นวัฒนธรรมองค์กร

2. พิธีกรรม (Rituals) หมายถึง ระบบหรือกลุ่มของกิจกรรมที่เป็นพิธีการ (Rites) ซึ่งแสดงอย่างชัดเจนที่สุด เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความเข้าใจ และใช้เป็นมาตรฐานสำหรับสมาชิกขององค์กร พิธีกรรมสามารถเกิดขึ้นเป็นลักษณะเฉพาะเป็นวัฒนธรรมย่อย ๆ (Subculture) ภายในแต่ละฝ่ายขององค์กร

3. สัญลักษณ์ (Symbol) หมายถึง การกระทำต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ซึ่งความหมายเพื่อใช้เป็นสิ่งที่ส่งเสริมและถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์กรแก่สมาชิกทุกคน ตัวอย่างที่ดีของสัญลักษณ์คือการแต่งกายด้วยชุดเครื่องแบบที่เป็นขององค์กร

ณัฐพันธุ์ เชนนันท์ (2551: 256 – 258 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 49) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

1. ค่านิยม (Value) เป็นแนวความคิดและความเชื่อที่กำหนดมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์กรซึ่งพนักงานยึดถือร่วมกัน เพื่อผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิก โดยค่านิยมจำแนกเป็นค่านิยมแกน (Core Values) ซึ่งสมาชิกทุกคนนับถือ และนิมรอง (Sub Values) ซึ่งเป็นการประนีประนอมของค่านิยมแกน เพื่อสนับสนุนและไม่ขัดแย้งกับค่านิยมแกนกลางขององค์กร

2. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Environmental Status in Business) เป็นวัฒนธรรมที่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการกำหนดประเภทองค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต

3. สัญลักษณ์ (Symbol) คือ การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถ่ายทอดค่านิยมในเชิงสัญลักษณ์ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมขององค์กร องค์กรบางแห่งใช้ถ้อยแถลงของภารกิจเพื่อเป็นสัญลักษณ์ของค่านิยม

4. เรื่องราว (Stories) คือ เรื่องที่เล่าอยู่บ่อย ๆ บนรากฐานของเหตุการณ์จริง ๆ และรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกองค์กร เรื่องราวต่าง ๆ จะถูกบอกเล่าให้กับพนักงานใหม่เพื่อรักษาค่านิยมขององค์กรและสมาชิก

5. วีรบุรุษ (Hero) บุคคลที่แสดงเป็นตัวอย่างของการกระทำ คุณลักษณะและบุคลิกภาพของวัฒนธรรมองค์กร วีรบุรุษคือแบบจำลองของบทบาทเพื่อการดำเนินตามของพนักงาน การกระทำของวีรบุรุษที่มีความสำเร็จพิเศษ จะแสดงการกระทำที่ถูกต้องภายในองค์กร และได้รับการยกย่องโดยเพื่อนร่วมงาน บริษัทที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะใช้ประโยชน์จากความสำเร็จของวีรบุรุษเพื่อเป็นตัวแทนค่านิยม

6. คำขวัญ (Slogan) ประโยคหรือถ้อยคำที่แสดงค่านิยมขององค์กร เพื่อถ่ายทอดความหมายพิเศษ คำขวัญจะเป็นวิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีและสามารถใช้เป็นถ้อยแถลงและปรัชญาของผู้บริหารระดับสูงออกไปอย่างกว้างขวาง

7. งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ (Tradition) หมายถึง กิจกรรมที่เตรียมเอาไว้ที่เป็นเหตุการณ์พิเศษเพื่อประโยชน์ของผู้เข้าร่วม ได้แก่ การยกย่องและฉลองวีรบุรุษจากการทำงานมานาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้การยกย่องความสำเร็จพิเศษ กำหนดเป้าหมายของปีหน้า เพื่อให้พนักงานใหม่มีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กร

8. เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Cultural Network) วัฒนธรรมองค์กรจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เป็นเรื่องราวของอุดมคติ และวีรบุรุษ โดยจะถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรในระหว่างรุ่นต่าง ๆ ของพนักงานที่ทำงานมาอย่างต่อเนื่อง

เดลและแคนนาดี (Deal and Kennedy, 1991; อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ, 2562: 20) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญคือ

1. มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์ และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน ดังเช่นที่ 3 เอ็มที มีความเชื่อในการมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. มีวีรบุรุษ ซึ่งจะปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร เช่น บิลเกตต์ จะมีวีรบุรุษที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการมุ่งคิดไปข้างหน้าให้เกิดขึ้นแก่มิโครซอฟท์

3. มีพิธีกรรมและพิธีการ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร เช่น พิธีมอบรางวัลดีเด่นให้แก่พนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ แก่องค์กร

4. มีเครือข่ายของวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝัง และเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ เช่น การมีสมุกพกหรือบัตรวัฒนธรรม องค์กรติดตัวพนักงาน

พินิจดา คำกรฤชา (2560: 14 – 15) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนประกอบสำคัญ 4 ส่วน คือ 1) ความเป็นมาขององค์กร 2) กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อแสดงออกถึงการเชิดชูบุคคลภายในองค์กร 3) สัญลักษณ์ เป็นสิ่งที่มองเห็นได้จากบุคคลภายในและภายนอกองค์กรสามารถทราบได้ทันทีว่าสิ่งที่มองเห็นนั้น บอกถึงความเป็นองค์กรใด เช่น ที่ตั้งองค์กรตราองค์กรสีแทนองค์กร เป็นต้น และ 4) ภาษา วลี 15 สโลแกน ที่สามารถบ่งบอกถึงค่านิยมขององค์กรเป็นแนวทางยึดถือในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อนำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) พิธีกรรม คือ เป็นแบบแผนธรรมเนียมปฏิบัติ กิจกรรม และเหตุการณ์ต่าง ๆ มีรูปแบบที่วางไว้ เพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความเข้าใจ และใช้เป็นมาตรฐานสำหรับสมาชิกขององค์กร 2) ค่านิยม เป็นแนวความคิดและความเชื่อที่กำหนดมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์กรซึ่งสมาชิกยึดถือร่วมกัน รวมทั้งการเรียนรู้จากประสบการณ์ การเป็นผู้ชนะ การสูญเสีย ความกล้าหาญ การได้รับความสำเร็จ และความล้มเหลว ซึ่งเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร 3) วีรบุรุษ คือ บุคคลที่แสดงเป็นแบบอย่างให้สมาชิกคนอื่น ๆ เห็นและทำตาม เช่น การกระทำ คุณลักษณะและบุคลิกภาพ 4) เครือข่ายทางวัฒนธรรม คือ การถ่ายทอดและการสื่อสารผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการภายในองค์กร เป็นวิธีการในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝัง และเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์กรแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ 5) สัญลักษณ์ คือ การกระทำที่ถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์กรแก่สมาชิกทุกคนในเชิงสัญลักษณ์ เป็นสิ่งที่มองเห็นได้จากบุคคลภายในและภายนอกองค์กร และ 6) เรื่องราว คือ

สิ่งที่องค์กรค้นพบการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งเรื่องที่เล่าต่าง ๆ ซึ่งอยู่บนรากฐานของเหตุการณ์จริง ๆ และรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร

ที่มาของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรมักจะสะท้อนจากวิสัยทัศน์ (Vision) หรือภารกิจ (Mission) ของผู้ก่อตั้งองค์กรที่ได้คาดคะเนและจินตนาการไว้ตั้งแต่แรกก่อตั้งองค์กร เมื่อองค์กรได้พัฒนาต่อมา ผู้บริหารก็จะสืบสานวิสัยทัศน์และภารกิจของผู้ก่อตั้งมาเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรนั้น (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2007) ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงที่มาของวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังนี้

พิบูล ทีปะปาล (2555; อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 51) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นได้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. ผู้ก่อตั้ง เป็นผู้จัดจ้างพนักงานและรักษาพนักงานเฉพาะบุคคลซึ่งมีความคิด และความรู้สึกเหมือนกับคณะผู้ก่อตั้ง
2. ผู้ก่อตั้งจะเป็นผู้ปลูกฝัง สั่งสอน และขัดเกลาทางสังคม เพื่อถ่ายทอดแนวทางในการคิดและความรู้สึกให้กับพนักงาน
3. ผู้ก่อตั้งจะแสดงพฤติกรรมการทำงานของตนเองเป็นต้นแบบ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเลียนแบบ และเกิดการซึมซับในความเชื่อ ความนิยม และสมมติฐานขององค์กรให้เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548; อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 52) ได้กล่าวไว้ว่า จุดเริ่มต้นของวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากผู้ก่อตั้งองค์กรและผู้เริ่มกิจการจะเป็นผู้กำหนดภารกิจ และวิสัยทัศน์ เพื่อจะใช้เป็นแนวทางสำหรับให้องค์กรมีการดำเนินการไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้

โดยสรุป จุดเริ่มต้นของวัฒนธรรมองค์กรมีที่มาจาก ผู้ก่อตั้งองค์กร หรือผู้เริ่มกิจการจะเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) หรือภารกิจ (Mission) นอกจากนี้ยังเป็นผู้จัดจ้าง เป็นผู้ปลูกฝัง สั่งสอน ขัดเกลาทางสังคม และเป็นต้นแบบในการทำงานให้แก่บุคลากรอีกด้วย ทั้งนี้เมื่อองค์กรได้รับการพัฒนา ผู้บริหารจะเป็นผู้สืบสานวิสัยทัศน์และภารกิจดังกล่าวของผู้ก่อตั้ง

ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีพฤติกรรมร่วมกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยสามารถแสดงออกมาให้เห็นผ่านประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลที่เกิดขึ้นจากผลของงาน ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งได้หลายระดับ โดย เซอร์เมอร์ฮอร์น, ออสบอร์น, เอิล-เบียน และฮันท์ (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien and Hunt, 2012; อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 52) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมี 3 ระดับ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถสังเกตได้ (Observable Culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในวิถีชีวิตการกระทำและประสบการณ์ต่าง ๆ ของสมาชิกทุกคนในองค์กร และเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น มีการเล่าเรื่องราวที่สำคัญซึ่งเป็นประวัติศาสตร์ขององค์กรกิจกรรม และพิธีการทำให้สมาชิกได้เรียนรู้ได้รับฟัง และเกิดการซึมซับ

2. ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) หมายถึง วัฒนธรรมที่เป็นการตระหนักของสมาชิกร่วมกัน โดยมีแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกสร้างเป็นวัฒนธรรมที่เป็นจุดเด่นขององค์กร

3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) หมายถึง วัฒนธรรมที่อยู่ลึกที่สุดเป็นการรับรู้ร่วมกันและเข้าใจ เหมือนกันเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านอุปสรรคต่าง ๆ ของสมาชิกจนเป็นวิถีชีวิตประจำวันไม่มีการเขียนไว้เป็นไรท์อักษร

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงระดับของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

พรรัตน์ แสงหาญ (2560; อ้างถึงใน วิลาสิณี ถีถาวร, 2564: 12 – 13) ได้กล่าวว่า หากพิจารณาถึงระดับขอวัฒนธรรมองค์กรจะพบว่า มีทั้งส่วนที่เป็นหน้าฉากหรือพฤติกรรมหรือสิ่งที่สามารถเห็นและจับต้องได้และสิ่งที่อยู่หลังฉากซึ่งก็คือสิ่งที่เป็ระบบความเชื่อภายในซึ่งอยู่เบื้องหลังพฤติกรรม ซึ่งสามารถแบ่งระดับของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้ (Surface Level) เป็นการแสดงถึงวิธีการในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรและเป็นแนวทางที่องค์กรถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ เพื่อให้พฤติกรรมสอดคล้องกับองค์กร เช่น พิธีต่าง ๆ ขององค์กร สัญลักษณ์ในองค์กรการเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่าง ๆ ระเบียบแบบแผน ตำนานหรือเรื่องราวต่าง ๆ และประวัติศาสตร์ขององค์กร

2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กร (Shared Value) เป็นระดับของค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่าง ๆ ค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์กรเข้าด้วยกันการมีความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์กรในทิศทางเดียวกัน

3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่ลึกที่สุดที่สมาชิกในองค์กรจะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่า เป็นฐานคติร่วมกันขององค์กร ซึ่งทุกคนรับรู้และเข้าใจ เหมือนกันจนอาจจะไม่ต้องมีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอีก

ริชาร์ด แอลดาฟต์ . (Richard L.Daft, 1992; อ้างถึงใน พัทธนันท์ กลั่นแก้ว, 2549: 89) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบ่งได้ 3 ระดับ คือ

1. วัฒนธรรมที่สังเกต (Observable Value) ได้เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้ (Surface Level) ใช้เป็นแนวทางที่องค์กรถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่เป็นวัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้ เช่น พิธีต่าง ๆ สัญลักษณ์กิจกรรม ประวัติ/เรื่องราวขององค์กร เป็นต้น

2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกัน (Shared Values) เป็นค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรม การแสดงออกต่าง ๆ ใช้เป็นเครื่องมือเชื่อมโยงบุคคลในองค์กรให้มีความเชื่อและความคิดเห็นร่วมกัน จัดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง (True Value)

3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับค่านิยมที่ลึกที่สุด เป็นศรัทธา ความเชื่อของสมาชิกทุกคนที่รับรู้ และเข้าใจเหมือนกัน และยึดถือปฏิบัติอย่างมั่นคงจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริง

วันชัย มีชาติ (2551; อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลืออง, 2564: 54) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งสิ่งที่จับต้องได้หรือเห็นได้ชัด และสิ่งที่เป็ระบบความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายใน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีระดับหรือความลึก ซึ่งสามารถแบ่งระดับวัฒนธรรมองค์กรได้ 3 ระดับ คือ

1. วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้ (Surface) เป็นผลการแสดงออกของสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมในระดับที่ลึก วัฒนธรรมที่สังเกตได้ ได้แก่ พฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์กร สัญลักษณ์ขององค์กร การเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่าง ๆ ระเบียบแบบแผน ตำนานหรือเรื่องราวต่าง ๆ และประวัติศาสตร์ขององค์กร

2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กร (Shared Values) เป็นสิ่งที่แสดงออกมาอย่างมีสำนึก และรู้ตัวค่านิยมขององค์กรอาจรับรู้ได้จากปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรการมีความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์กร

3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับค่านิยมที่ลึกที่สุดในองค์กร เป็นวัฒนธรรมที่สามารถมองเห็นได้ในเบื้องต้น เป็นการคิดและการกระทำที่แสดงออกมาโดยไม่รู้ตัวปราศจากการตั้งคำถามหรือข้อสงสัย เพื่อสะท้อนให้เห็นความเชื่อที่คิดว่าเป็นจริง

โดยสรุป ระดับของวัฒนธรรมองค์กร แบ่งได้ 2 ระดับ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรที่สังเกตได้ เป็นวัฒนธรรมที่รวบรวมจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการกระทำ ประสบการณ์ วิธีการและผลของการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งถือเป็นแนวทางที่องค์กรนำไปถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ รวมทั้งเกิดจากการคิดค้นขึ้นโดยสมาชิกในองค์กร สามารถสัมผัส และรับรู้ได้จากบุคคลภายนอกองค์กร และ 2) วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถสังเกตได้ เป็นสิ่งที่เกิดภายในจิตใจ เป็นความเชื่อ ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เช่น ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกัน และฐานคติร่วมกัน

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรสามารถจำแนกออกเป็นหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทต่างมีรูปแบบการดำเนินงานและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันไปตามบริบทของการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงประเภทของวัฒนธรรมองค์กรไว้ในมุมมองที่สอดคล้องกัน ดังนี้

สุพานี สฤณภูวนิช (2552; อ้างถึงใน พินิจดา คำกรฤชา, 2560: 23 – 24) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร สามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภายในองค์กรมี ความยืดหยุ่น มีค่านิยมในเรื่องการทำตามประเพณีปฏิบัติ เน้นความเป็นทีม การมีส่วนร่วม เน้นความเป็นธรรม

2. วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นภายในองค์กร เน้นความมีเสถียรภาพ มั่นคงและค่านิยมที่สำคัญคือการประหยัด มุ่งประสิทธิภาพในการทำงานมีความ เป็นทางการ ใช้เหตุผล ยึดถือกฎ ระเบียบ คำสั่ง เป็นต้น

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่เน้นสภาพแวดล้อมภายในให้มีความยืดหยุ่นสูง มุ่งเน้นการตอบสนองจากภายในองค์กร ค่านิยมสำคัญ คือ การใช้จินตนาการ การสร้าง สรรค์งาน การลงมือ ทำ กล้าเสี่ยง มีอิสระในการทำงาน การตอบสนองต่อลูกค้า เป็นต้น

4. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ให้ความสำคัญกับความมั่นคง มุ่งเน้นการยอมรับ หรือตอบรับจากภายนอก เน้นความสำเร็จ มีเป้าหมายชัดเจนเรื่องยอดขาย กำไร ส่วนครองตลาดตอบสนองต่อความต้องการลูกค้า เป็นต้น

ริชาร์ด แอล. ดาฟต์ (Richard L. Daft, 2004; อ้างถึงใน เพชรลัดดา ชันทองดี, 2562: 53 – 54) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร สามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบเครือญาติมีลักษณะที่ให้ ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่า วัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งพนักงาน และลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้เป็นธรรม และการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด มีบางบริษัทที่ยึดวัฒนธรรมแบบนี้แล้วประสบความสำเร็จ เช่น ให้ความสำคัญสูงต่อค่านิยมการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลงาน พนักงานจะได้รับการอบรมในการจัดระเบียบชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลมากกว่าการทำงานเพิ่มชั่วโมงขึ้นหรือทำงานหนักเกินไปหรือมีจิตใจมุ่งแข่งขันกัน นอกจากนี้ยังเน้นเรื่องความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความร่วมมือ ความใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงได้ดี

2. วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายในความคงเส้นคงวาในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความสามารถในสภาพโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้เมืองครน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการเนื่องจากต้อง การมีความยืดหยุ่นความคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจาก การที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (strategic leader) ที่มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เป็นปัจจัยเอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมใน องค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่ม สร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง

4. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่น และต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จนี้จึงเน้น ค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคลและพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะ จึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน

หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงาน ต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

คิม คาเมรอน (Kim S. Cameron, 2008; อ้างถึงใน ศศิธร ยติรัตนกัญญา, 2558: 28 – 29) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทวัฒนธรรมองค์กร สามารถจำแนกได้ 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบญาติมิตร เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความ สัมพันธ์ ลักษณะเด่นขององค์กรเปรียบ เสมือนครอบครัวใหญ่ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้นำในองค์กรเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะการบริหารจัดการจะเน้นการทำงานเป็นทีมและการตัดสินใจ ที่เป็นการตกลงร่วมกัน สิ่งที่เชื่อมสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน คือ ความจงรักภักดีความเชื่อถือศรัทธาซึ่งกันและกัน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรเน้นยุทธศาสตร์ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย ความไว้วางใจ เชื่อใจ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย และให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมการวัดความสำเร็จขององค์กร คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การทำงานเป็นทีม การเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

2. วัฒนธรรมแบบราชการ ลักษณะเด่นขององค์กรคือ มีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงาน เน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพรูปแบบการ บริหารงานขององค์กรเน้นความมั่นคงของพนักงาน เน้นการยอมรับคำสั่ง เน้นการปฏิบัติงานที่ สามารถคาดการณ์ได้ และเน้นความ สัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์กรเข้าด้วยกันคือ นโยบายและกฎระเบียบที่เป็นทางการและสิ่งสำคัญในองค์กรคือ การทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไป ด้วยความราบรื่น องค์กรเน้นกลยุทธ์ในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเน้นประสิทธิภาพการ ควบคุมและการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น องค์กรมีเกณฑ์หรือกำหนดมาตรฐานของความสำเร็จในเรื่อง ประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ การมีระบบที่เชื่อถือได้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีผลผลิตที่มี ต้นทุนต่ำ

3. วัฒนธรรมแบบปรับตัว ลักษณะเด่นขององค์กรจะให้ความสำคัญ กับสิ่งแวดล้อมภายนอกและความกล้าเสี่ยงในการตัดสินใจ ผู้นำองค์กรเป็นคนกล้าตัดสินใจและสร้าง สรรค์สิ่งใหม่ ๆ ลักษณะการบริหารงานขององค์กรสนับสนุนให้พนักงานกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจ สิ่งที่เชื่อมสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน คือ การสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ และการพัฒนาจะเน้นการเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมเดียวกัน ยุทธศาสตร์ที่องค์กรเน้นคือ การทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้หรือแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ เกณฑ์วัดความสำเร็จขององค์กรเน้นสิ่งที่พิเศษ และสิ่งที่พิเศษที่ไม่มีใครเหมือน หรือการออกผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งทำให้องค์กรเป็นผู้นำทางด้านผลิตภัณฑ์และนวัตกรรม

4. วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นความสำเร็จ พนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรชอบการแข่งขันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีเหตุผล ดำเนินการปฏิบัติงานในเชิงรุก มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานรูปแบบการจัดการในองค์กร เน้นให้มีการแข่งขันสูงและมุ่งความสำเร็จของงาน สิ่งที่เชื่อมสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกันคือ การเน้นที่ความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์องค์กร เน้นการแข่งขันความสำเร็จการบรรลุเป้าหมาย

และการมีชัยชนะเหนือคู่แข่งชั้นกับองค์กรในประเภทเดียวกัน เกณฑ์การวัดความสำเร็จ คือ ชัยชนะในการครอง ตลาดหรือการมีส่วนแบ่งตลาดมากกว่าคู่แข่ง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร จำแนกออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นภายในองค์กรมีความยึดหยุ่น ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีมของพนักงานภายในองค์กร ผู้นำในองค์กรเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน 2) วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นภายในองค์กร เน้นความมีเสถียรภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งมีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน ผู้นำองค์กรเป็นผู้ประสานงานเน้นการควบคุมกำกับเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่เน้นสภาพแวดล้อมภายในให้มีความยืดหยุ่นสูง พนักงานขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยผู้นำองค์กรเป็นคนกล้าตัดสินใจและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ลักษณะการบริหารงานขององค์กรสนับสนุนให้พนักงานกล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสระภาพในการตัดสินใจ ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ที่องค์กรเน้นคือ การทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้หรือแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ เกณฑ์วัดความสำเร็จขององค์กรเน้นสิ่งที่พิเศษ และสิ่งที่พิเศษที่ไม่มีใครเหมือน และ 4) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ให้ความสำคัญกับความมีเสถียรภาพ ความมั่นคง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำองค์กรเป็นผู้มีเหตุผล ดำเนินการปฏิบัติงานในเชิงรุก มุ่งเน้นผลสำเร็จของงานรูปแบบการจัดการในองค์กร เน้นให้มีการแข่งขันสูง

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมในองค์กร ทำหน้าที่หลายประการ ประการที่หนึ่ง วางขอบเขตของบทบาท ซึ่งบทบาทนั้นสร้างความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง ประการที่สอง สร้างความรู้สึกที่บ่งชี้ความเป็นสมาชิกขององค์กร ประการที่สาม วัฒนธรรมสนับสนุนให้บุคลากรรุ่นใหม่ มีความผูกพันต่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่าความสนใจส่วนตัวของแต่ละปัจเจกบุคคล ประการที่สี่ วัฒนธรรมช่วยยกระดับความมั่นคงของระบบสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนกาวที่เชื่อมติดบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกัน โดยมีมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร ควรจะพูด ควรจะทำอย่างไร ประการที่ห้า วัฒนธรรมเปรียบดังกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทาง รูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร (Robbins p. Stephen, 2003; อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ, 2562: 16) นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

พัชรนันท์ กลั่นแก้ว (2549: 90) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้มีลักษณะเป็นนามธรรมแต่มีหน้าที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ดำรงอยู่เพื่อให้บุคคลภายในองค์กรมีแบบแผนในการปฏิบัติเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีหน้าที่สำคัญโดยสรุปดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรยอมรับ บุคลากรใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้วิธีคิด วิธีทำงานที่ถูกต้องจากคำแนะนำของสมาชิกเก่าและจากประสบการณ์ส่วนตัว จนมั่นใจได้ว่าแนวปฏิบัติใดถูกต้องเหมาะสมเป็นที่ยอมรับของคนส่วนรวมในองค์กร

2. ใช้จัดระเบียบองค์กร สิ่งที่เป็นแนวทางในการทำงานที่ทุกคนร่วมกันคิดและใช้ปฏิบัติ นานไปจนกลายเป็นธรรมเนียม บรรทัดฐานที่ทุกคนยอมรับในระเบียบแบบแผนนั้น และถูกใช้เป็น มาตรฐาน ในการตัดสินใจว่าสิ่งใดปฏิบัติแล้วเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

3. ช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่สมาชิกใน องค์กรปฏิบัติ ทำให้เกิดการยอมรับวัฒนธรรมในองค์กรได้อย่างถูกต้อง

4. ช่วยในการตัดสินใจต่อกิจกรรมที่ปฏิบัติได้รวดเร็วพร้อมเพรียงกัน เช่น ธรรมเนียม ปฏิบัติในเรื่องของการบริจาคสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้เดือดร้อนในสังคม การเยี่ยมเยียนกรณีเจ็บป่วย ของเพื่อนร่วมงาน การเคารพผู้อาวุโสกว่าในที่ทำงาน เป็นต้น

5. ช่วยแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร โดยทำหน้าที่ประสาน ด้านระบบภายในองค์กร และรักษาความสมดุลในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น การกำหนดบรรทัดฐานระเบียบแบบแผนให้สมาชิกใช้ปฏิบัติ และกำหนดมาตรฐานด้านวิธีการ เป้าหมาย ความสำเร็จ เป็นต้น

6. ช่วยชี้แนะแนวทางในการทำงานให้แก่สมาชิกใหม่ให้ได้รับการหล่อหลอมกลมกลืน โดยการถ่ายทอดวัฒนธรรมในการคิดแก้ปัญหา วิธีการทำงาน เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง

7. แสดงถึงความเป็นเอกลักษณ์ในองค์กร โดยสมาชิกจะมีความรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในความเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่าง จากกลุ่มหรือจากองค์กรอื่น เช่น การกำหนดคำขวัญของ องค์กรร่วมกัน กิจกรรมปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในโรงงาน วิธีการทำงานที่ช่วยลดอุบัติเหตุ

สุพานี สุธงษ์วานิช (2552; อ้างถึงใน พินิจดา คำกรฤชา, 2560: 17) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมมีหน้าที่หรือมีประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้ 1) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน ยิ่งวัฒนธรรมเข้มแข็งพนักงานใน องค์กรก็ยิ่งมีพฤติกรรมที่แนบแน่น 2) ทำให้พนักงานเกิด ความผูกพันกับองค์กร เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวสมาชิกกับองค์กร 3) เป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับ การประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร 4) ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ 5) ช่วยให้องค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และ 6) ช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ ขององค์กร

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่ในการจัดระเบียบและวางขอบเขตของบทบาทต่าง ๆ ภายในองค์กร เป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างระหว่างองค์กร รวมทั้งเป็นเครื่องมือชี้แนะแนวทางสำหรับ การประพฤติปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์กรอีกด้วย นอกจากนี้ยังสร้างความรู้สึกที่บ่งชี้ความเป็น สมาชิกขององค์กร เช่น การทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความผูกพันและ เกิดความศรัทธากับองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งยังสามารถปรับตัวเข้ากับการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และช่วยในการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กร

การเรียนรู้และการรักษาวัฒนธรรมองค์กร

การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นเรื่องที่ต้องสร้างและรักษาให้วัฒนธรรมคงอยู่กับ องค์กรโดยอาศัยการจัดการที่เหมาะสมดังนี้ (พัชรนันท์ กลั่นแก้ว, 2549: 89 – 90) ได้กล่าวไว้ว่า

1. การคัดเลือกและสรรหาบุคคล (Selection & Recruitment) องค์กรจะต้องระบุ ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรต้องการบุคคลที่มีคุณลักษณะอย่างไรและคัดเลือกบุคคลให้สอดคล้องกับ ความต้องการจะช่วยให้ได้บุคคลที่มาร่วมรักษาและสร้างวัฒนธรรมให้แก่องค์กรได้อย่างดี

2. การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง (Top Management) โดยการสร้างวัฒนธรรมที่กำหนดให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการแสดงพฤติกรรมและวิธีการพูดที่ดีสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การทำงานต่อในช่วงหลังเลิกงานที่แสดงความขยัน และความเสียสละในการทำงานของผู้นำทำให้พนักงานมีความศรัทธาและยอมรับนำมาปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ให้ความสำคัญในตัวผู้นำ

3. การใช้ระบบจูงใจและให้รางวัล (Reward System) เป็นวิธีการเสริมแรงเชิงบวกเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ องค์กรต้องการพฤติกรรมที่เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรแบบใด ก็ให้รางวัลที่สอดคล้องตามนั้น เช่น รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติความดีช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร รางวัลแก่ผู้เสียสละช่วยเหลือสังคมภายนอก จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือปฏิบัติและมีการรักษาพฤติกรรมที่องค์กรต้องการให้คงอยู่ต่อไป

4. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ ช่วยให้พนักงานมีทัศนคติต่อองค์กรในเชิงบวก และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีวิธีการปลูกฝังค่านิยมโดยการประณามิเทศสมาชิกใหม่และฝึกอบรมสมาชิกขององค์กรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

5. การหล่อหลอมกลมเกลียวทางสังคม (Socialization) โดยสร้างการเรียนรู้แก่สมาชิกในองค์กรที่อาศัยการหล่อหลอมความคิดทัศนคติและพฤติกรรมจากการอบรมความรู้พัฒนาความสามารถและยกย่องความดีของบุคคลสำคัญในองค์กรให้เป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่สมาชิกในองค์กร

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึง การเรียนรู้และการรักษาวัฒนธรรมองค์กร ไว่ดังนี้ ร็อบบินส์ และจัต (Robbins & Judge, 2015; อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 65 – 66) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรได้จาก เรื่องราว (Stories) พิธีการ (Rituals) สัญลักษณ์ (Material Symbols) และภาษา (Language) ดังนี้

1. การเรียนรู้จากเรื่องเล่า จะถูกบรรยายอย่างต่อเนื่องให้แก่สมาชิกแต่ละรุ่นเรื่องราวต่าง ๆ ที่ถูกเล่าได้แก่การค้นพบองค์การละเมิดหรือการทำผิดระเบียบกฎเกณฑ์การสร้างความสำเร็จจากความจนสู่ความร่ำรวยการลด ลงของการย้ายถิ่นฐานของคนงานความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีตการต่อสู้ขององค์กรความคิดสร้างสรรค์ของคนงานและความประทับใจในองค์กร

2. การเรียนรู้จากพิธีการ (Rituals) พิธีการเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรปฏิบัติตามช่วงเวลาเป็นประจำเพื่อใช้เป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างค่านิยมขององค์กร

3. การเรียนรู้จากสัญลักษณ์ต่าง ๆ (Material Symbols) สัญลักษณ์เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดซึ่งการบริหารระดับสูงใช้การสื่อสารและการแสดงความเท่าเทียมกัน และพฤติกรรมของบุคลากรที่ต้องการให้เกิด

4. การเรียนรู้จากภาษาที่ใช้ (Language) ภาษาที่ใช้ในแผนกย่อย ๆ ขององค์กรจะมีความแตกต่างกันและทำให้มีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ในแต่ละแผนก วัฒนธรรมช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างงาน เครื่องมือ และผลผลิตที่เกิดขึ้น คนงานใหม่ของแต่ละแผนกจะซึมซับภาษาคำย่อและคำศัพท์เทคนิคอย่างต่อเนื่อง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548; อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 67) ได้กล่าวไว้ว่า เมื่อมีการสร้างสรรคัวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพยายามรักษาวัฒนธรรมนั้นให้คงอยู่ และมีความยั่งยืนใน 3 แนวทาง ดังนี้

1. การคัดเลือก (Selection Practices) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญคือการได้คนดีมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์เหมาะสมกับงานที่ต้องการให้ กระทำและจะต้องเลือกบุคคลที่สามารถทำงานเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้
2. การดำเนินการของผู้บริหารระดับสูง (Actions of Top Management) เป็นการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรเช่นการแต่งตั้งตัวและการให้ความเป็นอิสระแก่ลูกน้อง
3. การขัดเกลาทางสังคม (Socialization Methods) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรให้ได้

วีรุธ มาชะศิริานนท์ (2548; อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 67 – 68) ได้กล่าวไว้ว่า การรักษาวัฒนธรรมให้คงอยู่มีดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management) โดยพฤติกรรมปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงที่สืบทอดกันมา มีการกระทำตนเป็นแบบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเน้นย้ำค่านิยมและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ ที่ผู้ก่อตั้งได้สร้างไว้ เช่น เอ็มเคสุกี้จะกำหนดให้ปีหนึ่งจะมี เอ็มเคเคย์ โดยผู้บริหารระดับสูงจะไปที่สาขาต่าง ๆ และเข้าไปช่วยบริการลูกค้าช่วยเหลือฟออาหาร และล้างจาน เป็นต้น
2. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) การรับบุคคลเข้าทำงานจะต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าในองค์กร องค์กรจะต้องมีกลไกการสรรหาและการคัดเลือก โดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกคนที่มีความสามารถ และมีทัศนคติที่สอดคล้องเข้ากันได้กับว่าจะทำองค์กร
3. การเรียนรู้ทางสังคม (Socialization Process) เป็นกระบวนการปรับพฤติกรรมพนักงานให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร เช่น การประณามโทษแบบเข้ม การฉายสไลด์แนะนำบริษัท การให้ข้อมูลเรื่องวิสัยทัศน์ภารกิจ และปรัชญาขององค์กร และจัดโครงการให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรม
4. การออกแบบโครงสร้าง โดยโครงสร้างขององค์กรตามหน้าที่จะเป็นตัวกำหนดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ กับบุคคลในองค์กร เช่น การจัดตั้งทีมข้ามสายงาน และการกำหนดระดับการควบคุมบังคับบัญชา
5. ระบบต่าง ๆ ขององค์กร เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนปฏิบัติงานประจำที่สำคัญในการองค์กร ดังนั้นระบบงานหรือขั้นตอนการทำงานที่ถูกกำหนดซ้ำ ๆ เพื่อเน้นย้ำ ในค่านิยมที่ผู้บริหารต้องการสื่อสารให้เกิดกับบุคลากรขององค์กร
6. แนวทางการจัดสรรรางวัลและสถานภาพเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้บุคลากรให้คงอยู่ช่วยในการสื่อสารค่านิยมเช่นการให้คำชมเชยและรางวัลพิเศษ
7. การออกแบบอาคารสถานที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การออกแบบการจัดตั้งโต๊ะ เก้าอี้ กันฉาก ซึ่งการตกแต่งสถานที่ทำงานจะแสดงให้เห็นถึงค่านิยมและความเชื่อ

โดยสรุป การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรสามารถเรียนรู้ผ่านทางการเรื่องเล่า พิธีการ สัญลักษณ์ และภาษาที่ใช้ภายในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรภายในองค์กรนั่นเอง สำหรับการรักษาวัฒนธรรมองค์กรนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากที่องค์กรควรยึดถือปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การคัดเลือกและสรรหาบุคคล ซึ่งการรับบุคคลเข้าทำงานจะต้องสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าในองค์กร 2) การปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูง ต้องมีพฤติกรรมและวิธีการพูดเป็นแบบอย่างที่ดีสม่ำเสมอและต่อเนื่อง สร้างความเชื่อถือแก่ผู้ปฏิบัติงาน 3) การจัดสรรรางวัลและสถานภาพ เป็นเครื่องมือและวิธีการเสริมแรงเชิงบวกเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 4) การฝึกอบรมและพัฒนา ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่สอดคล้องกับที่องค์กรต้องการ 5) การหล่อหลอมกล่อมเกลாதองศาทางสังคม เป็นกระบวนการปรับพฤติกรรมพนักงานให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งช่วยให้พนักงานที่เข้ามาใหม่ให้เกิดการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ 6) การออกแบบโครงสร้าง ซึ่งโครงสร้างขององค์กรตามหน้าที่จะเป็นตัวกำหนดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ กับบุคคลในองค์กร และ 7) ระบบต่าง ๆ ขององค์กร เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนปฏิบัติงานประจำที่สำคัญในการองค์กร

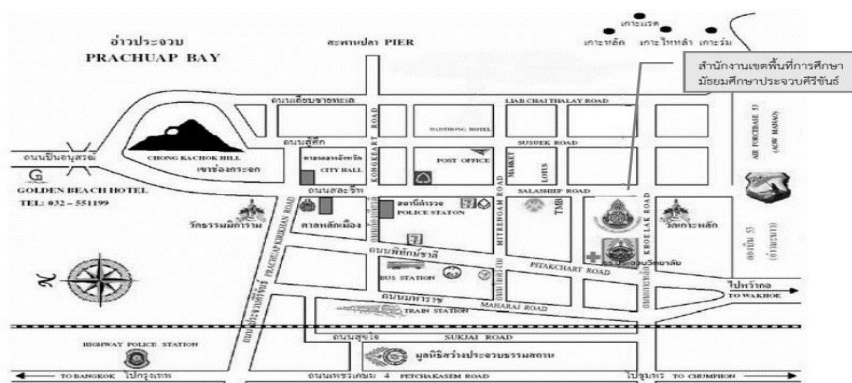
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ 304 ถนนสละชีพ ตำบลประจวบคีรีขันธ์ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77000 หมายเลขโทรศัพท์ 0-3260-1039



ภาพที่ 2.1 แสดงที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 1 ใน 62 เขต ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม 2564 เพื่อบริหารจัดการศึกษา กำกับดูแล สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนในสังกัดทั้ง 18 แห่ง ให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษาทั่วถึง

ทิศทางองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทตามแนวทางการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2565 – 2567 จึงกำหนดทิศทางองค์กร ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทพื้นที่เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ

2. พันธกิจ : 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ทักษะ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับโลกในศตวรรษที่ 21 2) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบในรูปแบบที่หลากหลายให้มีความรู้ ความสามารถ และ จรรยาบรรณวิชาชีพ 3) สนับสนุนสถานศึกษาให้พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทพื้นที่ และ 4) พัฒนาระบบบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วน

3. ประเด็นยุทธศาสตร์ : 1) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติ 2) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 3) การสร้างโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทัวถึง และเสมอภาค 4) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตาม สายงานและมาตรฐานวิชาชีพ 5) การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง 6) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพเพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0 และ 7) การจัดการศึกษาวิถีใหม่ด้วยนวัตกรรมทางการศึกษาตามบริบทพื้นที่เพื่อพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ

4. เป้าประสงค์ : 1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความเป็นพลเมืองดีของชาติและมีความเป็นพลโลก 2) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นนวัตกรรม และมีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 3) ผู้เรียนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง เสมอภาคและปลอดภัย 4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีสมรรถนะตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพ 5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการศึกษา โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก และ

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบริบทพื้นที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพตามมาตรฐานของหน่วยงาน

5. กลยุทธ์ : 1) ส่งเสริมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของชาติ เป็นพลโลกที่ดี 2) เสริมสร้างภูมิคุ้มกันต่อภัยคุกคามและสร้างความปลอดภัยการดำเนินชีวิต 3) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ ที่ 21 4) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา 5) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามสายงาน/มาตรฐานวิชาชีพ 6) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 7) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล 8) ส่งเสริม พัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา และ 9) เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งตามมาตรฐาน

จำนวนโรงเรียน 18 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 แสดงจำนวนโรงเรียนในสังกัด และที่ตั้ง

ลำดับ	โรงเรียน	อำเภอ
สหวิทยาเขตสิงขร		
1.	หัวหิน	หัวหิน
2.	หัวหินวิทยาคม	หัวหิน
3.	หนองพลับวิทยา	หัวหิน
4.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการปราณบุรี	ปราณบุรี
5.	เมืองปราณบุรี	ปราณบุรี
6.	ปากน้ำปราณวิทยา	ปราณบุรี
7.	สามร้อยยอดวิทยาคม	สามร้อยยอด
8.	กุยบุรีวิทยา	กุยบุรี
9.	ยางชุมวิทยา	กุยบุรี
สหวิทยาเขตเกาะหลัก		
10.	ประจวบวิทยาลัย	เมืองประจวบคีรีขันธ์
11.	อ่าวน้อยวิทยานิคม	เมืองประจวบคีรีขันธ์
12.	ห้วยกอวิทยาลัย	เมืองประจวบคีรีขันธ์
13.	ทับสะแกวิทยา	ทับสะแก
14.	ห้วยยางวิทยา	ทับสะแก
15.	บางสะพานวิทยา	บางสะพาน
16.	ธงชัยวิทยา	บางสะพาน
17.	ชัยเกษมวิทยา	บางสะพาน

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	อำเภอ
18.	บางสะพานน้อยวิทยาคม	หัวหิน

ผลการประเมินคุณภาพของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2563

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเลิศ โดยสถานศึกษามีผลการประเมินคุณภาพโดยภาพรวมในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 7 แห่ง (ร้อยละ 38.88) ระดับดีเลิศ จำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 50.00) และระดับดี จำนวน 2 แห่ง (ร้อยละ 11.12) และมีผลการประเมินคุณภาพรายมาตรฐาน ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน สถานศึกษาในสังกัดมีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ในภาพรวมมีคุณภาพในระดับดีเลิศ โดยสถานศึกษามีผลการประเมินคุณภาพ ในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 6 แห่ง (ร้อยละ 33.33) ระดับดีเลิศ จำนวน 9 แห่ง (ร้อยละ 50.00) และระดับดี จำนวน 3 แห่ง (ร้อยละ 16.67)

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ สถานศึกษาในสังกัดมีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ในภาพรวมมีคุณภาพในระดับดีเลิศ โดยสถานศึกษามีผลการประเมินคุณภาพในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 8 แห่ง (ร้อยละ 44.44) และระดับดีเลิศ จำนวน 10 แห่ง (ร้อยละ 55.56)

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สถานศึกษาในสังกัดมีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมมีคุณภาพในระดับดีเลิศ โดยสถานศึกษามีผลการประเมินคุณภาพในระดับยอดเยี่ยม จำนวน 5 แห่ง (ร้อยละ 27.77) ระดับดีเลิศ จำนวน 12 แห่ง (ร้อยละ 66.67) และระดับดี จำนวน 1 แห่ง (ร้อยละ 5.56)

1. จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา

1.1 จุดเด่น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีจุดเด่น ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน จุดเด่นที่พบมากที่สุด คือ ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีร้อยละ 72.22 รองลงมาคือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ร้อยละ 66.67 และ และผู้เรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม ร้อยละ 61.11 ตามลำดับ 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดเด่นที่พบมากที่สุด คือ การปรับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษา ร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาวิชาการที่เน้น คุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ร้อยละ 61.11 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดเด่นที่พบมากที่สุด คือ การจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และปฏิบัติจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ร้อยละ 77.78 รองลงมา คือ ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้ร้อยละ 72.22 และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ร้อยละ 50.00

1.2 จุดที่ควรพัฒนา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ มีจุดควร พัฒนา ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมี วิจารณ์ญาณ การแก้ปัญหา ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดี ต่องานอาชีพ ผู้เรียนมี ความสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ร้อยละ 77.78 เท่ากัน รองลงมา คือ ผู้เรียนมีการสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ร้อยละ 72.22 เท่ากัน และผู้เรียนมีด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 66.67 ตามลำดับ 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านระบบบริหารจัดการ คุณภาพของสถานศึกษา ร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 61.11 และด้านการจัดสภาพแวดล้อม ทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบและประเมิน ผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจตนัสฤกษ์ วิณัยธรรม และคณะ (2564: 43 – 52) ได้ศึกษา การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ ข้าราชการครู สำนัการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 2) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนัการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 เมื่อพิจารณารายด้าน 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และ 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่ง ผลสำเร็จ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ มีอิทธิพลต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ (2562: 218 – 231) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กร แห่งความ สุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของครูผู้สอน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน พบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การของ ครูผู้สอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านวิบุรุษ ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.47$) ปัจจัยด้านความผูกพัน ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.55$) ปัจจัยด้านพิธีกรรม ($\bar{X} = 4.37$, $SD =$

0.60) ปัจจัยด้านค่านิยม ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.53$) ปัจจัยด้านการควบคุม ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.58$) และปัจจัยด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอน ในระดับสูง ($r = .716$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 3) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนได้ ร้อยละ 59.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ (2560: 69) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกาญจนบุรีและเขตราษฎร์ โดยมียัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานธนาคารกรุงไทยที่เป็นรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานธนาคารกรุงไทยประกอบไปด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราษฎร์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของธนาคารกรุงไทยโดยภาพรวมอยู่ที่ ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ รองลงมาด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมการปรับตัว โดยที่ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม คือมีค่า R^2 เท่ากับ 0.621 หรือ 62.2% หมายความว่า ด้าน วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน 62.2% ส่วนอีก 37.8% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ ปัจจัยทั้งสองด้านแสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เพ็ญศรี กัลยาณกิตต์ และคณะ (2558: 133 – 141) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย พบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าอำนาจ พยากรณ์ 0.849 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบร่วมกันทำนายพฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย โดยที่วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพัน เป็นเจ้าของ และมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีกว่า วัฒนธรรมองค์การในแบบอื่น และมีความรู้สึกเกื้อกูลเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เกิดการเรียนรู้และทำงาน อย่างมีความสุข รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนด ความคิด แบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติ และ พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ พฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นเมื่อมีวัฒนธรรม ขององค์การที่มีความเอื้อต่อการเรียนรู้ และแสวงหาคำตอบในสิ่งที่ตนต้องการ

อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557: 69) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมแบบราชการ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ 0.05

เจสัน เอ. คอฟแมน (Jason A. Kaufman, 2013: 58 – 61) ได้ศึกษา หน้าที่วัฒนธรรมองค์กรของสถาบันในระดับอุดมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าเพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันไปตามหน้าที่ของประเภทสถาบันในการศึกษาระดับอุดมศึกษาและเพื่อระบุว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างประเภทวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมของผู้นำ การใช้เครื่องมือประเมินวัฒนธรรมองค์กร (OCAI) พัฒนาโดยคาเมรอนและ Quinn (1999, 2006, 2011) รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคณบดี นักวิชาการ จำนวน 81 คน เป็นตัวแทนของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยใน 5 รัฐของ Upper Midwest ทั้งนี้พบว่า ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มทั่วไปที่มีต่อวัฒนธรรมกลุ่มและพฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกันสำหรับสถาบันทุกประเภท (เช่น วิทยาลัยอนุปริญา วิทยาลัยบัณฑิต วิทยาลัยมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยที่ให้ทุนปริญญาเอก) คำตอบจากคณบดีฝ่ายวิชาการที่บัณฑิตวิทยาลัยประสบความสำเร็จอย่างโดดเด่นมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทางกลับกันผล การศึกษาค้นคว้าเผยให้เห็นความไม่ต่อเนื่องระหว่างการเรียนรู้ของวัฒนธรรมในวิทยาเขตปัจจุบันและ ความต้องการสำหรับอนาคตโดยเฉพาะคณบดีที่ทั่วทุกแห่ง ประเภทสถาบัน 4 ประเภทบ่งบอกถึง ความชอบในวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบงำในวิทยาเขตของพวกเขา บางทีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ผลลัพธ์ที่ได้แนะนำการค้นพบขนาดสถาบันในฐานะผู้กลั่นกรองที่เป็นไปได้ของวัฒนธรรมองค์กรในหมู่ชาวอเมริกันวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย

โจนาธาน แซบ จอห์นสัน (Jonathan Zab Johnson, 2013: 152) ได้ศึกษา อิทธิพลของวัฒนธรรมชาติ และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความเข้าใจภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของครู โดยการศึกษานี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของวัฒนธรรมประจำชาติและวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการรับรู้ของครูเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแบบกระจาย (DL) ในบริบทของโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากสหรัฐฯ ในโคลัมเบีย ในระดับโลก ทั้งนี้โรงเรียนและเขตการศึกษาจำนวนมาก รวมทั้งนักวิจัยด้านการศึกษาก็ได้เริ่มพิจารณา DL อย่างละเอียดมากขึ้น ซึ่งเป็นแบบอย่างของความเป็นผู้นำในโรงเรียนที่ครูมีส่วนร่วมโดยตรงในหน้าที่การเป็นผู้นำของโรงเรียนหลายแห่งหรือทั้งหมด เอกสารนี้แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจและตัวบ่งชี้ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการทดลอง DL ใน 4 ประเทศที่พูดภาษาอังกฤษซึ่งมีภูมิหลังทางวัฒนธรรมและการศึกษาร่วมกัน: สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร แคนาดา และออสเตรเลีย (CASK) หลักฐานเชิงประจักษ์ทางด้านวัฒนธรรม จากการศึกษาครั้งก่อนใช้เพื่อเสนอกรอบโครงสร้างของครูใน CASK ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับ DL มากกว่าครูชาวโคลอมเบีย และครูชาวโคลอมเบียที่ทำงานในโรงเรียนที่ได้รับการรับรองจากสหรัฐฯ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ DL มากกว่าผู้ทำงาน ทั้งนี้ในโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมองค์กรในโคลอมเบียเป็นส่วนใหญ่ การออกแบบ

การศึกษาแบบผสมผสานใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการรับรู้ของครูจากชาวโคลอมเบียและจากภูมิหลังของ CASK เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของครูในหน้าที่ความเป็นผู้นำในโรงเรียนที่สนับสนุนและกำกับดูแล ผลการวิจัยนี้บ่งชี้ว่าครูชาวโคลอมเบียยอมรับ DL มากกว่าคู่ฉบับของ CASK ซึ่งเป็นข้อสรุปที่ขัดแย้งโดยตรงกับกรอบโครงสร้างเดิมของการศึกษา ครูทุกคนแสดงความต้องการที่จะแบ่งปันจุดแข็งเพื่อทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันที่แข็งแกร่งที่สุดสำหรับ DL และไม่มีเวลาเพิ่มเติมเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวยับยั้งที่แข็งแกร่งที่สุด ข้อเสนอแนะจัดทำขึ้นสำหรับการปฏิบัติในอนาคตโดยโรงเรียนและสำหรับการวิจัยในอนาคตในด้านการรับรู้ความเป็นผู้นำข้ามวัฒนธรรม

ไดแอนน์ ฟิวเชลเลอร์ โอลิเวียร์ (Dianne F. Olivier, 2001: 43 – 57) ได้ศึกษา ลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาประถมศึกษาในสหรัฐ พบว่า มาตรการสำหรับการพัฒนาและแก้ไขเพื่อใช้ในการศึกษาแสดงให้เห็นคุณสมบัติทางจิตวิทยาที่สมเหตุสมผล รวมทั้งมีความสัมพันธ์เชิงบวกปรากฏชัดเจนระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความเชื่อในประสิทธิภาพของครู นอกจากนี้ประสิทธิภาพขององค์กรได้รับการระบุว่าเป็นตัวทำนายที่ชัดเจนที่สุดกับผลลัพธ์ของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ (ไม่รวมสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม) ตามที่กำหนด โดยผลคะแนนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐลุยเซียนา ด้วยแบบจำลองชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพที่พัฒนาขึ้นสำหรับการศึกษานี้ให้การสนับสนุนที่สมเหตุสมผลและมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างตัวแปรในการศึกษา

แฟรงค์ แอนโธนี (Frank Anthony, 2001: 124 – 127) ได้ศึกษา ผลกระทบของการจัดชั้นเรียนกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสารต่อการตัดสินใจ ทั้งนี้ความสำคัญของการตัดสินใจโดยครูใหญ่กลายเป็นพื้นฐานของการศึกษานี้ ซึ่งความผิดพลาดในการตัดสินใจสามารถลดความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุตามวิสัยทัศน์ การศึกษานี้ดำเนินการในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของรัฐ ประเทศอินโดนีเซีย การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับ 144 ผู้บริหารในฐานะประชากรและ 105 ของครูใหญ่เป็นตัวอย่าง งานวิจัยนี้ใช้แนวทางเชิงปริมาณกับการออกแบบการสำรวจ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสารมีผลโดยตรงและเชิงบวกต่อการตัดสินใจ ผลของการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจของหัวหน้างานได้ สรุปได้ว่าผู้บริหารจำเป็นต้องส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและการสื่อสาร

สุฮามนิงสีห์ สุฮามนิงสีห์ (Suharningsih Suharningsih, 2016: 1 – 86) ได้ศึกษา บทบาทของวัฒนธรรมในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระบุและตรวจสอบบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครูในการศึกษาปัจจุบัน ได้ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของครู ตามการออกแบบการศึกษา คือ แบบสำรวจ ข้อมูลที่รวบรวมในงานวิจัยนี้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลถูกดึงออกมาและได้มาจากการคิดเห็นของครูผ่านแบบสอบถาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ likert scale เครื่องมือที่จำเป็นในการสร้างช่วงข้อมูล ผลลัพธ์เหล่านี้บ่งชี้ว่า ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญระหว่างวัฒนธรรมองค์กรต่อผลการปฏิบัติงานของครู โดยค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกซึ่งหมายความว่ายิ่งวัฒนธรรมองค์กรดีจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู และในทางกลับกันหากวัฒนธรรมองค์กรดีน้อยหรือไม่ดีก็จะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูลดลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคำ จังหวัดบึงขาคำ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทั้งนี้ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. ตัวแปรที่ศึกษา
4. เครื่องมือที่ใช้และการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้า ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้แล้วทำการสรุปเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยรวมทั้งนิยามปฏิบัติการของตัวแปรต่าง ๆ
2. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคำ จังหวัดบึงขาคำ ปีการศึกษา 2565 ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ให้ได้จำนวนตัวอย่างตามกำหนด
3. การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แล้วทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ตามกระบวนการการวัดและประเมินผล
4. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้
5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลไว้มาวิเคราะห์ตามที่กำหนดในโครงร่างวิทยานิพนธ์
6. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคำ จังหวัดบึงขาคำ แล้วจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์เพื่อสอบบ่งกันวิทยานิพนธ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 777 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์, 2565: 13) ดังตารางที่ 3.1 ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ตารางประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู
1.	หัวหิน	1	114
2.	หัวหินวิทยาคม	1	28
3.	หนองพลับวิทยา	1	22
4.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการปราณบุรี	1	71
5.	เมืองปราณบุรี	1	35
6.	ปากน้ำปราณวิทยา	1	17
7.	สามร้อยยอดวิทยาคม	1	83
8.	กุยบุรีวิทยา	1	43
9.	ยางชุมวิทยา	1	12
10.	ประจวบวิทยาลัย	1	109
11.	อ่าวน้อยวิทยานิคม	1	15
12.	หัวกอวิทยาลัย	1	11
13.	ทับสะแกวิทยา	1	33
14.	ห้วยยางวิทยา	1	12
15.	บางสะพานวิทยา	1	103
16.	ธงชัยวิทยา	1	20
17.	ชัยเกษมวิทยา	1	23
18.	บางสะพานน้อยวิทยาคม	1	26
รวมทั้งสิ้น		18	777

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ จำนวน 18 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 257 คน รวมทั้งสิ้น 275 คน ซึ่งใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607 – 610) โดยให้สถานศึกษาใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดดังตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ตารางแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู
1.	หัวหิน	1	38
2.	หัวหินวิทยาคม	1	9
3.	หนองพลับวิทยา	1	7
4.	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการปราณบุรี	1	23
5.	เมืองปราณบุรี	1	12
6.	ปากน้ำปราณวิทยา	1	6
7.	สามร้อยยอดวิทยาคม	1	27
8.	กุยบุรีวิทยา	1	14
9.	ยางชุมวิทยา	1	4
10.	ประจวบวิทยาลัย	1	36
11.	อ่าวน้อยวิทยานิคม	1	5
12.	ห้วยกอวิทยาลัย	1	4
13.	ทับสะแกวิทยา	1	11
14.	ห้วยยางวิทยา	1	4
15.	บางสะพานวิทยา	1	34
16.	ธงชัยวิทยา	1	7
17.	ชัยเกษมวิทยา	1	8
18.	บางสะพานน้อยวิทยาคม	1	9
รวมทั้งสิ้น		18	257

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร 2) วัฒนธรรมแบบราชการ 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 - 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
 - 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
 - 4) ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จำนวน 60 ข้อ โดยเป็นคำถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งทำการสังเคราะห์มาจากงานวิจัยของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552; อ้างถึงใน พินิจดา คำกรฤชา, 2560: 23 – 24) ริชาร์ด แอล. ดาฟต์ (Richard L. Daft, 2004; อ้างถึงใน เพชรลัดดา ชันทองดี, 2562: 53 – 54) และคิม เอส. คาเมรอน (Kim S. Cameron, 2008; อ้างถึงใน ศศิธร ยติรัตนกัญญา, 2558: 28 – 29) จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถจำแนกประเภทของวัฒนธรรมได้ 4 ประเภท ดังนี้ 1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร 2) วัฒนธรรมแบบราชการ 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครู จำนวน 33 ข้อ โดยเป็นคำถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ซึ่งทำการสังเคราะห์มาจากงานวิจัยของม็อตต์ (Mott, 1972; อ้างถึงใน นิรันดร์ สูโตด, 2561: 41 – 42) ภารดี อนันต์นาวิ (2553: 215 – 216) และฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001: 305 – 306) จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถจำแนกประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง, 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก, 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

2. สร้างตารางวิเคราะห์โครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด ในแต่ละด้านและเขียนร่างข้อคำถามตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษาและรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อคำถามในแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการศึกษาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาที่ได้ศึกษาวิเคราะห์ โดยประกอบด้วย

4.1 นายอาวุธ ทัศนาศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านลาดวิทยา

4.2 นางสาวไอลักษณ์ พัสตร ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาดวิทยา ฝ่ายชุมชนและแผนงาน

4.3 ดร.วิไลลักษณ์ เพชรเยี่ยม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเขาย้อย ไขบุญอุปถัมภ์

5. คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item – objective congruence) ตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ซึ่งผลการตรวจสอบค่าความสอดคล้องพบว่าข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับครูที่สอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนบ้านลาดวิทยา อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ (Reliability) ซึ่งได้โดยรวมเท่ากับ 0.99 และหาความอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไปปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อถือได้โดยรวมเท่ากับ 0.99 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.62 – 0.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 – 0.94, ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.98 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.74 – 0.97, ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.97 และด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.83 – 0.93 และ

2) ประสิทธิภาพการทำงานของครู ค่าความเชื่อถือได้โดยรวมเท่ากับ 0.99 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.95 , ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.84 – 0.95, ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.97 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.94 และด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน มีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ 0.99 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.99

7. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาทั้งหมดใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยมีข้อคำถามที่มีความเหมาะสมสำหรับนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีไปขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2. การเก็บแบบสอบถามคืน โดยขอความกรุณากลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์หรือทางช่องรับเอกสารของโรงเรียนของผู้วิจัยและในกรณียังไม่ได้รับแบบสอบถามคืนตามเวลาที่กำหนดไว้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างในรอบที่สอง

3. การจัดกระทำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นสำหรับผู้บริหาร จำนวน 18 ฉบับ และสำหรับครู จำนวน 257 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 275 ฉบับ ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและได้รับคืนเต็มจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้และนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981; อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2550: 191) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981; อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, 2550: 191) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ซึ่งใช้สมการถดถอยถดถอยพหุคูณของกลัซและฮอปกินส์ (Glass & Hopkin, 1993; อ้างถึงใน เสรี ชัดแจ้ง, 2548: 73 – 74) ดังนี้

$$\hat{Y} = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + \dots + b_mX_{mi}$$

เมื่อ	$\hat{Y}$	เป็น	คะแนนตัวแปรเกณฑ์ที่ทำนายได้
	a	เป็น	ค่าคงที่ (ค่าของตัวแปรเกณฑ์ (Y) เมื่อตัวแปรทำนาย (X) เป็น 0)
	$b_1, b_2, \dots, b_m$	เป็น	สัมประสิทธิ์ถดถอยของคะแนนดิบ หรือค่าการเปลี่ยนแปลงของ Y_1 เมื่อ X_1 เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยควบคุมตัวแปรทำนายอื่น ๆ ที่อยู่ในสมการแล้ว
	$X_{1i}, X_{2i}, \dots, X_{mi}$	เป็น	คะแนนของตัวทำนายที่ 1, 2, ..., m

$$\hat{Z}_{yi} = \beta_1Z_{x1i} + \beta_2Z_{2i} + \dots + \beta_mZ_{mii}$$

เมื่อ	$\hat{Z}$	เป็น	คะแนนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์ที่ทำนายได้
	a	เป็น	ค่าคงที่ (ค่าของตัวแปรเกณฑ์ (Y) เมื่อตัวแปรทำนาย (X) เป็น 0)
	$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m$	เป็น	สัมประสิทธิ์ถดถอยของคะแนนมาตรฐาน หรือ ค่าการเปลี่ยนแปลงของ Y_1 ในหน่วยมาตรฐาน เมื่อ X_1 เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย โดยควบคุมตัวแปรทำนายอื่น ๆ ที่อยู่ในสมการแล้ว
	$Z_{1i}, Z_{2i}, \dots, Z_{mi}$	เป็น	คะแนนมาตรฐานของตัวทำนายที่ 1, 2, ..., m

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ และ 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 257 คน รวมทั้งสิ้น 275 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ คิดเป็นร้อยละ 100 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้านและรายข้อ ปรากฏผลดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

ลำดับ	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	4.45	0.55	มาก	3
2.	วัฒนธรรมแบบราชการ	4.68	0.37	มากที่สุด	1
3.	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.31	0.62	มาก	4
4.	วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	4.62	0.42	มากที่สุด	2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลำดับ	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
เฉลี่ยรวม		4.51	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.37) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.42) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) และวัฒนธรรมแบบปรับตัว ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมแบบญาติมิตร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์

ลำดับ	วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน	4.48	0.65	มาก	9
2.	ผู้บริหารอนุมัติงบประมาณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการของครู	4.29	0.71	มาก	18
3.	ผู้บริหารมีการประเมินผลงานของครูเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.56	0.69	มากที่สุด	5
4.	ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.57	0.59	มากที่สุด	4
5.	ผู้บริหารมีการจัดหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนมาให้แก่ครู	4.40	0.74	มาก	15
6.	ผู้บริหารมีการสอบถามครูเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.42	0.70	มาก	13
7.	ผู้บริหารมีการเดินตรวจตราความเรียบร้อยภายในสถานศึกษา	4.48	0.67	มาก	8
8.	ผู้บริหารและครูแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน	4.41	0.74	มาก	14

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ลำดับ	วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
9.	ครูมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู	4.57	0.62	มากที่สุด	3
10.	ครูมีการแบ่งปันสื่อการเรียนการสอนแก่เพื่อนครู	4.46	0.68	มาก	12
11.	ผู้บริหารและครูมีการจัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ	4.47	0.76	มาก	11
12.	ผู้บริหารและครูมีการมอบของขวัญแสดงความยินดีแก่บุคคลในเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ	4.48	0.73	มาก	10
13.	ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	4.51	0.69	มากที่สุด	6
14.	ครูมีการใส่เสื้อที่มีตราประจำสถานศึกษาในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกสถานที่	4.39	0.81	มาก	16
15.	ครูมีการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.36	0.70	มาก	17
16.	ผู้บริหารและครูร่วมกันดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาไม่ให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน	4.50	0.70	มากที่สุด	7
17.	ผู้บริหารและครูมีการร่วมกันจัดทำหนังสือระบุงประวัติของสถานศึกษา	4.21	0.99	มาก	19
18.	ผู้บริหารและครูมีการใช้ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาผลิตขึ้น	4.16	0.93	มาก	20
19.	ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	4.63	0.56	มากที่สุด	2
20.	ครูมีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน	4.63	0.56	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม		4.45	0.55	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วัฒนธรรมแบบญาติมิตร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 13 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) ครูมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารมีการประเมินผลงานของครูเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารและครูร่วมกันดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาไม่ให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารมีการเดินตรวจตราความเรียบร้อยภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารและครูมีการมอบของขวัญแสดงความยินดีแก่บุคคลในเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารและครูมีการจัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.76) ครูมีการแบ่งปันสื่อการเรียนการสอนแก่เพื่อนครู ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารมีการสอบถามครูเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารและครูแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารมีการจัดหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนมาให้แก่ครู ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.74) ครูมีการใส่เสื้อที่มีตราประจำสถานศึกษาในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกสถานที่ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.81) ครูมีการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารอนุมัติงบประมาณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการของครู ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารและครูมีการร่วมกันจัดทำหนังสือระบุงประวัติของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.99) และผู้บริหารและครูมีการใช้ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาผลิตขึ้น ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมแบบราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำปริมณฑล

ลำดับ	วัฒนธรรมแบบราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามสภาพความเป็นจริง	4.63	0.61	มากที่สุด	11
2.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการแก้ไขปัญหา	4.56	0.72	มากที่สุด	15

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ลำดับ	วัฒนธรรมแบบราชการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
3.	ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการตามความเหมาะสม	4.67	0.56	มากที่สุด	8
4.	ครูเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยะฐานะ	4.67	0.54	มากที่สุด	9
5.	ครูนำสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน	4.72	0.45	มากที่สุด	6
6.	ครูจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.69	0.46	มากที่สุด	7
7.	ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ	4.60	0.60	มากที่สุด	14
8.	ผู้บริหารออกหนังสือคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	4.77	0.42	มากที่สุด	2
9.	ผู้บริหารมีการติดผังโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาไว้หน้าห้องสำนักงานต่าง ๆ	4.62	0.59	มากที่สุด	12
10.	ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูภายในสถานศึกษา	4.73	0.49	มากที่สุด	4
11.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา	4.73	0.51	มากที่สุด	5
12.	ครูมีการกล่าวทักทายต่อผู้บริหารและหัวหน้างาน	4.64	0.62	มากที่สุด	10
13.	ครูให้ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	4.62	0.76	มากที่สุด	13
14.	ครูมาปฏิบัติงานตรงเวลาตามที่สถานศึกษากำหนด	4.73	0.44	มากที่สุด	3
15.	ครูแต่งกายถูกระเบียบราชการ	4.81	0.40	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม		4.68	0.37	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาประจำวงศัรชันท์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 15 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูแต่งกายถูกระเบียบราชการ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.40) ผู้บริหารออกหนังสือคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.72) ครูมาปฏิบัติงานตรงเวลาตามที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.44) ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.51) ครูนำสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.45) ครูจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.56) ครูเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยะฐานะ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) ครูมีการกล่าวทักทายต่อผู้บริหารและหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามสภาพความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารมีการติดฝังโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาไว้หน้าห้องสำนักงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) ครูให้ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.60) และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมแบบปรับตัว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศัรชันท์

ลำดับ	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารมีการจัดทำบัตรนักเรียนที่สามารถใช้ชื่อของภายในสถานศึกษาแทนเงินสด	3.62	1.58	มาก	12
2.	ผู้บริหารมีการนำเครื่องสแกนลายนิ้วมือเข้ามาใช้แทนการเขียนลงเวลาในสมุดบันทึก	3.72	1.57	มาก	10
3.	ผู้บริหารมีการติดตั้งจอ LED ในการประชาสัมพันธ์ผลงานและกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษาแทนการติดไวนิล	3.68	1.62	มาก	11

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ลำดับ	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ	4.69	0.51	มากที่สุด	3
5.	ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	4.72	0.46	มากที่สุด	2
6.	ผู้บริหารให้สิทธิครูในการเลือกปฏิบัติงานในห้องสำนักงานตามความถนัด	4.35	0.80	มาก	7
7.	ผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ครูที่มีผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนโดดเด่น	4.41	0.92	มาก	6
8.	ครูมีการออกแบบใบงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.68	0.52	มากที่สุด	4
9.	ครูมีการจัดทำสื่อ พาวเวอร์พอยท์ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	4.77	0.42	มากที่สุด	1
10.	ครูมีการเลือกใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์ตามสถานการณ์มีเหตุจำเป็นต่าง ๆ	4.57	0.52	มากที่สุด	5
11.	ครูเปิดเทปบันทึกภาพการสอนจาก DLTV ช่วยในการจัดการเรียนการสอน	4.16	0.94	มาก	9
12.	ครูมีการตรวจการบ้านนักเรียนผ่านระบบออนไลน์	4.33	0.66	มาก	8
เฉลี่ยรวม		4.31	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีการจัดทำสื่อ พาวเวอร์พอยท์ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู

สามารถเลือกใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.51) ครูมีการออกแบบใบงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.52) ครูมีการเลือกใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์ ตามสถานการณ์ที่มีเหตุจำเป็นต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ครูที่มีผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนโดดเด่น ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.92) ผู้บริหารให้สิทธิครูในการเลือกปฏิบัติงานในห้องสำนักงานตามความถนัด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.80) ครูมีการตรวจการบ้านนักเรียนผ่านระบบออนไลน์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) ครูเปิดเทปบันทึกภาพการสอนจาก DLTV มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.94) ผู้บริหารมีการนำเครื่องสแกนลายนิ้วมือเข้ามาใช้แทนการเขียนลงเวลาในสมุดบันทึก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.51) ผู้บริหารมีการติดตั้งจอ LED ในการประชาสัมพันธ์ผลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาแทนการติดไวเนล ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.62) และผู้บริหารมีการจัดทำบัตรนักเรียนที่สามารถใช้ซื้อของภายในสถานศึกษาแทนเงินสด ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.61	0.53	มากที่สุด	7
2.	ผู้บริหารมีการติดตั้งป้ายที่ระบุพันธกิจของสถานศึกษาไว้บริเวณหน้าอาคารเรียน	4.57	0.84	มากที่สุด	11
3.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.58	0.53	มากที่สุด	10
4.	ผู้บริหารอนุญาตให้นักเรียนสามารถจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ตามความสนใจในสถานศึกษาได้	4.47	0.77	มาก	13
5.	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของสังคม	4.59	0.59	มากที่สุด	9
6.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคคลภายนอกมาเข้าร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น	4.69	0.52	มากที่สุด	3

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ลำดับ	วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
7.	ผู้บริหารจัดให้มีการติวนักเรียนเพื่อเข้าร่วมการสอบ O-NET ในระดับชั้นที่เปิดสอบ	4.65	0.53	มากที่สุด	6
8.	ผู้บริหารมีการจัดทำป้ายประกาศแสดงความยินดีกับนักเรียนที่สามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นสูงได้	4.61	0.61	มากที่สุด	8
9.	ครูมีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง	4.70	0.54	มากที่สุด	2
10.	ครูได้เลื่อนวิทยฐานะตามกำหนดเวลา	4.67	0.57	มากที่สุด	4
11.	ครูได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	4.65	0.66	มากที่สุด	5
12.	ครูฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันในรายการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	4.71	0.58	มากที่สุด	1
13.	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนการส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ	4.55	0.69	มากที่สุด	12
เฉลี่ยรวม		4.61	0.42	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 12 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันในรายการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.58) ครูมีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคคลภายนอกมาเข้าร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.52) ครูได้เลื่อนวิทยฐานะตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.57) ครูได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารจัดให้มีการติวนักเรียนเพื่อเข้าร่วมการสอบ O-NET ในระดับชั้นที่เปิดสอบ ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารมีการจัดทำป้ายประกาศแสดงความยินดีกับนักเรียนที่สามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นสูงได้ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำ

หลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของสังคม ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารมีการติดตั้งป้ายที่ระบุพันธกิจของสถานศึกษาไว้บริเวณหน้าอาคารเรียน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนการส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.69) และผู้บริหารอนุญาตให้นักเรียนสามารถจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ตามความสนใจในสถานศึกษาได้ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้านและรายข้อ ปรากฏผลดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.6 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ประสิทธิผลการทำงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.45	0.57	มาก	3
2.	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.68	0.41	มากที่สุด	1
3.	ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.45	0.51	มาก	4
4.	ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.55	0.56	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม		4.53	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สูง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) และด้านความสามารถในการพัฒนาปรับ เปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้าน ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์

ลำดับ	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูใช้สื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	4.29	0.71	มาก	7
2.	นักเรียนมีผลคะแนนทางการเรียน	4.56	0.69	มากที่สุด	2
3.	นักเรียนเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูง	4.57	0.59	มากที่สุด	1
4.	นักเรียนมีการแสดงออกทางด้านความคิด	4.40	0.74	มาก	6
5.	นักเรียนซักถามตามข้อสงสัยในชั้นเรียน	4.42	0.70	มาก	4
6.	นักเรียนออกแบบผลงานในชั้นเรียน	4.48	0.67	มาก	3
7.	นักเรียนนำเสนอผลงานในชั้นเรียน	4.41	0.77	มาก	5
เฉลี่ยรวม		4.45	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขาคีรีขันธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.59) นักเรียนมีผลคะแนนทางการเรียน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.69) นักเรียนออกแบบผลงานในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.67) นักเรียนซักถามตามข้อสงสัยในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.70) นักเรียนนำเสนอผลงานในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.77) นักเรียนมีการแสดงออกทางด้านความคิด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.74) และครูใช้สื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	นักเรียนรู้จักให้อภัยเมื่อเพื่อนขอโทษ	4.67	0.54	มากที่สุด	6
2.	นักเรียนส่งการบ้านตรงเวลา	4.72	0.45	มากที่สุด	4
3.	นักเรียนให้คำแนะนำเพื่อนในเรื่องของการเรียน	4.69	0.46	มากที่สุด	5
4.	นักเรียนมีการชี้แจงต้นเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ ของปัญหาจากการกระทำ	4.60	0.60	มากที่สุด	9
5.	นักเรียนแต่งกายในชุดนักเรียนอย่างถูกระเบียบ	4.77	0.42	มากที่สุด	1
6.	นักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.62	0.59	มากที่สุด	10
7.	นักเรียนแบ่งปันสิ่งของที่ใช้ในการเรียนแก่เพื่อน	4.73	0.49	มากที่สุด	2
8.	นักเรียนสืบค้นข้อมูลในเรื่องที่สนใจจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.73	0.51	มากที่สุด	3
9.	นักเรียนรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะในชั้นเรียน	4.64	0.62	มากที่สุด	7
10.	นักเรียนมีการเลือกและตัดสินใจในทางที่ดีเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ	4.62	0.76	มากที่สุด	8
เฉลี่ยรวม		4.68	0.41	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 10 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นักเรียนแต่งกายในชุดนักเรียนอย่างถูกระเบียบ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) นักเรียนแบ่งปันสิ่งของที่ใช้ในการเรียนแก่เพื่อน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.49) นักเรียนสืบค้นข้อมูลในเรื่องที่สนใจจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.51) นักเรียนส่งการบ้านตรงเวลา ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) นักเรียนให้คำแนะนำเพื่อนในเรื่องของการเรียน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) นักเรียนรู้จักให้

อภัยเมื่อเพื่อนขอโทษ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.54) นักเรียนรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะในชั้นเรียน (= 4.64, S.D. = 0.62) นักเรียนมีการเลือกและตัดสินใจในทางที่ดีเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.76) นักเรียนมีการชี้แจงต้นเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ ของปัญหาจากการกระทำ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.60) และนักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	สถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู	3.68	1.62	มาก	9
2.	ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.69	0.51	มากที่สุด	3
3.	ผู้บริหารและครูมีการระบุดัชนีชี้วัดที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียนในสถานศึกษา	4.72	0.46	มากที่สุด	2
4.	ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบสภาพแวดล้อมทางการเรียนในสถานศึกษา	4.35	0.80	มาก	7
5.	สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.41	0.92	มาก	6
6.	ครูเตรียมการสอนผ่านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	4.68	0.52	มากที่สุด	4
7.	ครูใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์และออนไลน์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.77	0.42	มากที่สุด	1
8.	ครูจัดทำสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	4.57	0.52	มากที่สุด	5
9.	ครูมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง	4.16	0.94	มาก	8
เฉลี่ยรวม		4.45	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์และออนไลน์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) ผู้บริหารและครูมีการระบุตัวชี้วัดที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.46) ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.51) ครูเตรียมการสอนผ่านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.52) ครูจัดทำสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.92) ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบสภาพแวดล้อมทางการเรียนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.80) ครูมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.94) และสถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 1.62) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 การแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

ลำดับ	ด้านความสามารถการแก้ปัญหา ในโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ครูมีการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา	4.49	0.64	มาก	7
2.	ครูมีการค้นหาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.56	0.62	มากที่สุด	4
3.	ครูใช้เทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน	4.57	0.63	มากที่สุด	3
4.	ครูยอมรับฟังข้อคิดเห็นในข้อบกพร่องของตนเองจากเพื่อนครูในสถานศึกษา	4.55	0.63	มากที่สุด	5
5.	ครูร่วมกันแสวงหาแนวคิดที่ดีในการทำงาน	4.57	0.61	มากที่สุด	2
6.	ครูแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของนักเรียน	4.58	0.60	มากที่สุด	1
7.	ครูให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาให้แก่นักเรียน	4.54	0.63	มากที่สุด	6
เฉลี่ยรวม		4.55	0.56	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ โดยเรียง ลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของนักเรียน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.60) ครูร่วมกันแสวงหาแนวคิดที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.61) ครูใช้เทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.63) ครูมีการค้นหาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.62) ครูยอมรับฟังข้อคิดเห็นในข้อบกพร่องของตนเองจากเพื่อนครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) ครูให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) และครูมีการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์พรรณมอดงค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์

การวิเคราะห์พรรณมอดงค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการทดสอบค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปร

ลำดับ	ตัวแปร	Tolerance	VIF
1.	วัฒนธรรมแบบราชการ (X_2)	0.294	3.401
2.	วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (X_1)	0.691	1.447
3.	วัฒนธรรมแบบปรับตัว (X_3)	0.660	1.516
4.	วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (X_4)	0.282	3.540

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่า Tolerance มีค่า 0.282 - 0.691 มีค่ามากกว่า 0.20 และค่า VIF (Variance inflation factor) มีค่าระหว่าง 1.447 - 3.540 ซึ่งมีค่าสูงไม่เกิน 10 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรน้อย อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ไม่เกิดปัญหา multicollinearity จึงสามารถทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณต่อไป

ตารางที่ 4.12 แสดงการเพิ่มสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เมื่อเพิ่มปัจจัยเข้าไปทีละตัว

ตัวแปรพยากรณ์	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	p
X ₂	0.773	0.598	0.596	0.222	405.433	.000
X ₂ X ₁	0.872	0.761	0.759	0.171	432.636	.000
X ₂ X ₁ X ₃	0.912	0.831	0.829	0.144	444.241	.000
X ₂ X ₁ X ₃ X ₄	0.913	0.834	0.831	0.143	338.529	.000

หมายเหตุ : X₂ หมายถึง วัฒนธรรมแบบราชการ
 X₁ หมายถึง วัฒนธรรมแบบญาติมิตร
 X₃ หมายถึง วัฒนธรรมแบบปรับตัว
 X₄ หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ

จากตารางที่ 4.12 พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นตัวแปรตัวแรกที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ได้ ต่อมาเป็นวัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า 0.913 มีประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) มีค่า 0.834 คิดเป็นร้อยละ 83.40 และประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) มีค่า 0.831 คิดเป็นร้อยละ 83.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว ร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) มีค่า 0.143

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์

ตัวแปร	B	SE _b	β	t	p
วัฒนธรรมแบบราชการ (X ₂)	0.265	0.043	0.284	6.208	.000
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (X ₁)	0.294	0.019	0.462	15.472	.000
วัฒนธรรมแบบปรับตัว (X ₃)	0.168	0.017	0.300	9.814	.000
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (X ₄)	0.081	0.038	0.098	2.109	.036
ค่าคงที่	0.883	0.110		8.046	.000

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบราชการ (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.265 คะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.284 ต่อมาวัฒนธรรมแบบญาติมิตร (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.294 คะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.462 ต่อมาวัฒนธรรมแบบปรับตัว (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.168 และคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.300 และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.081 คะแนนมาตรฐาน (β) เป็น 0.098 ตามลำดับ

จากค่าต่างๆ ในผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำไปสร้างสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.883 + 0.265(x_2) + 0.294(x_1) + 0.168(x_3) + 0.081(x_4)$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.284(x_2) + 0.462(x_1) + 0.300(x_3) + 0.098(x_4)$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยของตัวแปรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยใช้การวิเคราะห์จากการทดสอบ Multiple Regression Analysis พบว่า มีตัวแปร 4 ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ 2) ระดับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ และ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 257 คน รวมทั้งสิ้น 275 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607 – 610) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามลำดับ ดังนี้ 1) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 2) วิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981; อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรรัตนศักดิ์, 2550: 191) และ 3) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีผลการวิเคราะห์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.37) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.42) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.55) และวัฒนธรรมแบบปรับตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.41) ด้านความสามารถ

การแก้ปัญหาในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ จำนวน 4 ตัวแปร คือ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า 0.913 มีประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) มีค่า 0.834 คิดเป็นร้อยละ 83.40 และประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) มีค่า 0.831 คิดเป็นร้อยละ 83.10 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) มีค่า 0.143 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลการวิเคราะห์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบญาติมิตรและวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ มีความสำคัญกับการแต่งกายของครูในสถานศึกษา รวมทั้งการมาปฏิบัติงานของครู โดยครูจัดมีการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูภายในสถานศึกษา และประเมินผลงานครูตามสภาพความเป็นจริงเพื่อให้ครูได้รับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีการกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารมีการออกคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงานต่าง ๆ ที่ชัดเจน และมีการพิจารณาอนุมัติโครงการตามความเหมาะสม จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิชนาถ ยะรินทร (2560: 13 – 14) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกัน

อย่างมี สามารถระเียบ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจัยสั่งการ จริยธรรมองค์การถือ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือ จากสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัคพร เจริญลักษณ์ (2561: 634 – 648) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565: 81) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำให้วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านพฤติกรรมของนักเรียนภายในสถานศึกษา โดยประกอบด้วย การที่นักเรียนแต่งกายในชุดนักเรียนอย่างถูกระเบียบ นักเรียนมีการแบ่งปันสิ่งของที่ใช้ในการเรียนแก่เพื่อน นักเรียนมีการสืบค้นข้อมูลในเรื่องที่ให้ความสนใจจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง นักเรียนรู้จักให้อภัยเมื่อเพื่อนขอโทษ นักเรียนส่งการบ้านตรงเวลา นักเรียนมีการให้คำแนะนำเพื่อนในเรื่องของการเรียน นักเรียนรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะในชั้นเรียน นักเรียนมีการเลือกและตัดสินใจในทางที่ดีเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ นักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประสิทธิผลทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ม็อตต์ (Mott, 1972: 97 อ้างถึงใน นิรันดร์ สุโตด, 2561: 41 – 42) ที่กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพรรณ พิงด้วง (2560: 84) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในการเพิ่มคุณภาพการผลิตนักเรียน และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มากขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยลงหรือคงที่ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา วาโยหะ (2563: 76) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธระ ภูติวณิชย์ (2559: 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประกอบด้วย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียน และด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 83.40 และมีประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 83.10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกับครูภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และมีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย แนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองตามหลักเกณฑ์และกรอบกำหนด รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมการเข้าร่วมและจัดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวกับการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติ งานในปัจจุบัน รวมทั้งตามความสนใจของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการให้อำนาจในการตัดสินใจและยอมรับในความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดและความสนใจของครู มีการกล่าวชื่นชม อีกทั้งยังมีการให้กำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนการทำงานหรือการแสดงออกซึ่งความสามารถของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลต่อบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาทั้ง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี กัลยาณกิตต์ และคณะ (2558: 133 – 141) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าอำนาจ พยากรณ์ 0.849 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 แบบร่วมกันทำนายพฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย โดยที่วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่ายส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ และ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนด ความคิดแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติ และ พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร พฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นเมื่อมีวัฒนธรรม ขององค์กรที่มีความเอื้อต่อการเรียนรู้ และแสวงหา คำตอบในสิ่งที่ตนต้องการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และ

ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาอย่างมาก เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาทั้งต่อตัวบุคลากรและต่องานที่รับผิดชอบ หากผู้บริหารเลือกใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและครบถ้วนตามองค์ประกอบจะทำให้สถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของสถานศึกษาได้โดยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งต่อตัวครูและนักเรียน

2. จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้จากผลงานที่เกิดขึ้นของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทันต่อยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการของครูในสถานศึกษา เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งต่อตนเองและต่อนักเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กฎ ก.ค.ศ. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2561. (2561, 26 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135
- กมลพรรณ พิงด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลพรรณ วุฒิอำพล. (2562). ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- จตุรภัทร ประทุม และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจตน์สฤกษ์ วินัยธรรม และคณะ. (2564). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครู สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2556). วัฒนธรรมประมิตกับการทำให้เป็นประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ : ศูนย์ติดตามประชาธิปไตยไทย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชชา คุ่มเงิน. (2564). ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย . ในเขตกาญจนบุรีและเขตราษฎร์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญธรณ์ สิมมา. (2561). การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- นิษานาถ ยะรินทร์. (2560). **วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรันดร์ สูโตด. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). **วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. (2542, 14 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136
- พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชชานันท์ โภชมงคล. (2562). **บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรนันท์ กลั่นแก้ว. (2549). **ความสำคัญของวัฒนธรรมที่มีต่อองค์การ**. วารสารเพื่อคุณภาพ, 13(109), 89 – 90.
- พัชระ ภูติวณิชช์ และคณะ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรพร ร่วมรักษ. (2559). **การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พินิจดา คำกรฤาษา. (2560). **วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เพชรลัดดา ชันทองดี. (2562). **การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- เพ็ญศรี กัลยาณกิตต์ และคณะ. (2558). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา** สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). **วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3).
- มณฑา จำปาเหลือง. (2564). **นวัตกรรมการบริหารการศึกษานบนพื้นฐานการวิจัย**. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ยุทธนา วาโยหะ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วรรณดี จันทร์คงทอง. (2559). **การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรัชญ์ธำรี ประกิจ. (2561). **องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของสถานศึกษา** ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรัชยา ลาบุญ. (2563). **คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัลลภ บุตรเกต. (2562). **วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิลาสณี ถิถาวร. (2564). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้าทูโซ เอ็มแอนด์อี(ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิธร ยติรัตนกัญญา. (2558). **วัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน** สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2550). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของสายผู้บริหาร.** วิทยาสาร, 12, 46
- สรชัย ลีสุขสม. (2556). **ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำศรีสะเกษ. (2565). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.** ประจำศรีสะเกษ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.
- สุพานี สุธัญวานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัค ยมพุก. (2557). **การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุศักดิ์ อมรัตน์ศักดิ์. (2550). **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เสรี ชัดเข้ม. (2548). **เอกสารการสอนโมเดลสมการโครงสร้าง ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา.** ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิเชษฐ์ นิยมพลีสุวรรณ. (2564). **สภาพการขอมือหรือขอเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.** วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- อรรถวิท ชื่นจิตต์. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุทิศ ทาหอม. (2554). **บทบาทของครูด้านผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรม ในทัศนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา.** วิทยานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Cameron Kim S. "A Process for Changing Organizational Culture," *Handbook of Organizational Development*. Michigan: Michael Driver, 2008.
- Dianne F. Olivier. (2001). *Teacher Personal and School Culture Characteristics inEffective School : Toward a Model of Professional Learning Communicate*. Louisiana State University.
- Frank Anthony. (2001). *The impact of grade organization on the organizational culture of junior senior and senior high schools*. Fordham University

- Hoy & Miskel. (2001). **Educational Administration: Theory**. 7th ed. New York: The McGraw-Hill.
- Jason A. Kaufman. (2013). **Organizational Culture as a Function of Institutional Type in Higher Education**. Minnesota State University
- Jonathan Zab Johnson. (2013). **The Influences of national and organizational cultures on teacher perceptions of distributed leadership**. Lehigh University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Mott, P.E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York : Harper and Row.
- Richard L. Daft. (2004). **Organization Theory and Design (7thed.)**. United State of America: South-Western College Publishing.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. (2007). **Management**. Wallingford, United Kingdom. Publisher: Prentice Hall
- Suharningsih, S. (2016). **Role of Organizational Culture on the Performance Primary School Teachers**. Geography Education Department, Faculty of Social Sciences and Low, State University of Surabaya, Surabaya, Indonesia.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ทั้งนี้ทางผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการกรอกแบบสอบถามทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะประโยชน์สำหรับสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

2. แบบสอบถามของผู้บริหาร และครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครู

3. ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating scale) มีค่าให้เลือกตอบ 5 ระดับ

4. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อการสำรวจครั้งนี้จะได้สมบูรณ์

5. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

6. ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทุกฉบับจะเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลในภาพรวมเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ลีอยศ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงกาฬ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านและพิจารณาแต่ละข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเบื้องต้นของท่านโปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านมีความเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครู

3. ระดับการศึกษา

☐ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ (ระบุ)

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 6 – 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านและพิจารณาแต่ละข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของท่าน โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านมีความเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

- | | | |
|---|--|------------|
| 5 | หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 | หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับ | มาก |
| 3 | หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 | หมายความว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับวัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
1. ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร					
1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน					
1.2 ผู้บริหารอนุมัติงบประมาณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการของครู					
1.3 ผู้บริหารมีการประเมินผลงานของครูเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
1.4 ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
1.5 ผู้บริหารมีการจัดหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนมาให้แก่ครู					
1.6 ผู้บริหารมีการสอบถามครูเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
1.7 ผู้บริหารมีการเดินตรวจตราความเรียบร้อยภายในสถานศึกษา					
1.8 ผู้บริหารและครูแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน					
1.9 ครูมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู					
1.10 ครูมีการแบ่งปันสื่อการเรียนการสอนแก่เพื่อนครู					
1.11 ผู้บริหารและครูมีการจัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ					
1.12 ผู้บริหารและครูมีการมอบของขวัญแสดงความยินดีแก่บุคคลในเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ					
1.13 ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้					
1.14 ครูมีการใส่เสื้อที่มีตราประจำสถานศึกษาในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกสถานที่					
1.15 ครูมีการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
1.16 ผู้บริหารและครูร่วมกันดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาไม่ให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน					
1.17 ผู้บริหารและครูมีการร่วมกันจัดทำหนังสือระบุประวัติของสถานศึกษา					
1.18 ผู้บริหารและครูมีการใช้ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาผลิตขึ้น					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับวัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
1.19 ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง					
1.20 ครูมีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน					
2. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ					
2.1 ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามสภาพความเป็นจริง					
2.2 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการแก้ไขปัญหา					
2.3 ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการตามความเหมาะสม					
2.4 ครูเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ					
2.5 ครูนำสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน					
2.6 ครูจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
2.7 ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ					
2.8 ผู้บริหารออกหนังสือคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา					
2.9 ผู้บริหารมีการติดผังโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาไว้หน้าห้องสำนักงานต่าง ๆ					
2.10 ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูภายในสถานศึกษา					
2.11 ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา					
2.12 ครูมีการกล่าวทักทายต่อผู้บริหารและหัวหน้างาน					
2.13 ครูให้ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา					
2.14 ครูมาปฏิบัติงานตรงเวลาตามที่สถานศึกษากำหนด					
2.15 ครูแต่งกายถูกระเบียบราชการ					
3. ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว					
3.1 ผู้บริหารมีการจัดทำบัตรนักเรียนที่สามารถใช้ซื้อของภายในสถานศึกษาแทนเงินสด					
3.2 ผู้บริหารมีการนำเครื่องสแกนลายนิ้วมือเข้างานมาใช้แทนการเขียนลงเวลาในสมุดบันทึก					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับวัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
3.3 ผู้บริหารมีการติดตั้งจอ LED ในการประชาสัมพันธ์ผลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาแทนการติดไวนิล					
3.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ					
3.5 ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้					
3.6 ผู้บริหารให้สิทธิครูในการเลือกปฏิบัติงานในห้องสำนักงานตามความถนัด					
3.7 ผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ครูที่มีผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนโดดเด่น					
3.8 ครูมีการออกแบบใบงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน					
3.9 ครูมีการจัดทำสื่อ พาวเวอร์พอยท์ เพื่อใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน					
3.10 ครูมีการเลือกใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์ ตามสถานการณ์ที่มีเหตุจำเป็นต่าง ๆ					
3.11 ครูเปิดเทปบันทึกภาพการสอนจาก DLTV มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน					
3.12 ครูมีการตรวจการบ้านนักเรียนผ่านระบบออนไลน์					
4. ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ					
4.1 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
4.2 ผู้บริหารมีการติดตั้งป้ายที่ระบุพันธกิจของสถานศึกษาไว้บริเวณหน้าอาคารเรียน					
4.3 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
4.4 ผู้บริหารอนุญาตให้นักเรียนสามารถจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ตามความสนใจในสถานศึกษาได้					
4.5 ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของสังคม					
4.6 ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคคลภายนอกมาเข้าร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น					
4.7 ผู้บริหารจัดให้มีการดือนักเรียนเพื่อเข้าร่วมการสอบ O-NET ในระดับชั้นที่เปิดสอบ					

วัฒนธรรมองค์กร	ระดับวัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษา				
	5	4	3	2	1
4.8 ผู้บริหารมีการจัดทำป้ายประกาศแสดงความยินดีกับนักเรียนที่สามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นสูงได้					
4.9 ครูมีการออกแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง					
4.10 ครูได้เลื่อนวิทยฐานะตามกำหนดเวลา					
4.11 ครูได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
4.12 ครูฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันในรายการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก					
4.13 ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนการส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครู

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านและพิจารณาแต่ละข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครูตามความคิดเห็นของท่าน โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านมีความเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

- | | | |
|--|-------------|------------|
| 5 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงานของครู | อยู่ในระดับ | มากที่สุด |
| 4 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงานของครู | อยู่ในระดับ | มาก |
| 3 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงานของครู | อยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงานของครู | อยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 หมายความว่า ประสิทธิผลการทำงานของครู | อยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

ประสิทธิผลการทำงานของครู	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1.1 ครูใช้สื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน					
1.2 นักเรียนมีผลคะแนนทางการเรียน					
1.3 นักเรียนเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูง					
1.4 นักเรียนมีการแสดงออกทางด้านความคิด					
1.5 นักเรียนซักถามตามข้อสงสัยในชั้นเรียน					
1.6 นักเรียนออกแบบผลงานในชั้นเรียน					
1.7 นักเรียนนำเสนอผลงานในชั้นเรียน					

ประสิทธิผลการทำงานของครู	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก					
2.1 นักเรียนรู้จักการให้อภัยเมื่อเพื่อนขอโทษ					
2.2 นักเรียนส่งการบ้านตรงเวลา					
2.3 นักเรียนให้คำแนะนำเพื่อนในเรื่องของการเรียน					
2.4 นักเรียนมีการชี้แจงต้นเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ ของปัญหาจากการกระทำ					
2.5 นักเรียนแต่งกายในชุดนักเรียนอย่างถูกระเบียบ					
2.6 นักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
2.7 นักเรียนแบ่งปันสิ่งของที่ใช้ในการเรียนแก่เพื่อน					
2.8 นักเรียนสืบค้นข้อมูลในเรื่องที่สนใจจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
2.9 นักเรียนรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะในชั้นเรียน					
2.10 นักเรียนมีการเลือกและตัดสินใจในทางที่ดีเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ					
3. ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม					
3.1 สถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู					
3.2 ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
3.3 ผู้บริหารและครูมีการระบุตัวชี้วัดที่ต้องการให้เกิดกับนักเรียนในสถานศึกษา					
3.4 ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบสภาพแวดล้อมทางการเรียนในสถานศึกษา					
3.5 สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
3.6 ครูเตรียมการสอนผ่านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้					
3.7 ครูใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์และออนไลน์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
3.8 ครูจัดทำสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้					
3.9 ครูมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง					
4. ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน					
4.1 ครูมีการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา					

ประสิทธิผลการทำงานของครู	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
4.2 ครูมีการค้นหาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียน					
4.3 ครูใช้เทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน					
4.4 ครูยอมรับฟังข้อคิดเห็นในข้อบกพร่องของตนเองจากเพื่อนครูในสถานศึกษา					
4.5 ครูร่วมกันแสวงหาแนวคิดที่ดีในการทำงาน					
4.6 ครูแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการของนักเรียน					
4.7 ครูให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาให้นักเรียน					

- ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม -

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๐๘๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอาวุธ ทัศนาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลิ้อยศร รหัสนักศึกษา ๖๔๙๑๙๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธาน
ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และ
ประสบการณ์ในทางวิชาการอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านพิจารณา
ประกอบด้วยแล้ว หากประสงค์ข้อมูลเพิ่มเติม สามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลิ้อยศร หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

นางสาว

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑



ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/๖๐๘๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวโลลักษณ์ พัสตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศร รัตนศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธาน
ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และ
ประสบการณ์ในทางวิชาการอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านพิจารณา
ประกอบด้วยแล้ว หากประสงค์ข้อมูลเพิ่มเติม สามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศร หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญสง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑



ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๐๘๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาววิไลลักษณ์ เพชรเยี่ยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลีอยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๙๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธาน
ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และ
ประสบการณ์ในทางวิชาการอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ
เครื่องมือวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านพิจารณา
ประกอบแล้ว หากประสงค์ข้อมูลเพิ่มเติม สามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลีอยศ หมายเลข
โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญสง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเกี่ยวกับ
วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์**

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านและพิจารณาแต่ละข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของท่าน โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านมีความเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1	ด้านวัฒนธรรมแบบญาติมิตร					
	1.1 ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.2 ผู้บริหารอนุมัติงบประมาณในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.3 ผู้บริหารมีการประเมินผลงานของครูเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.4 ผู้บริหารให้ความรู้แก่ครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.5 ผู้บริหารมีการจัดหาอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนมาให้แก่ครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.6 ผู้บริหารมีการสอบถามครูเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.7 ผู้บริหารมีการเดินตรวจตราความเรียบร้อยภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.8 ผู้บริหารและครูแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.9 ครูมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเพื่อนครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.10 ครูมีการแบ่งปันสื่อการเรียนการสอนแก่เพื่อนครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	1.11 ผู้บริหารและครูมีการจัดงานเลี้ยงแสดงความยินดีในเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.12 ผู้บริหารและครูมีการมอบของขวัญแสดงความยินดีแก่บุคคลในเหตุการณ์พิเศษต่าง ๆ	+1	+1	0	.067	ใช้ได้
	1.13 ผู้บริหารออกคำสั่งให้ครูปฏิบัติงานตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.14 ครูมีการใส่เสื้อที่มีตราประจำสถานศึกษาในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกสถานที่	+1	+1	0	.067	ใช้ได้
	1.15 ครูมีการเผยแพร่ผลงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.16 ผู้บริหารและครูร่วมกันดูแลทรัพย์สินของสถานศึกษาไม่ให้เกิดความเสียหายจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.17 ผู้บริหารและครูมีการร่วมกันจัดทำหนังสือระบุประวัติของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.18 ผู้บริหารและครูมีการใช้ผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษาผลิตขึ้น	+1	+1	0	.067	ใช้ได้
	1.19 ครูเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.20 ครูมีการออกแบบกระบวนการการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ					
	2.1 ผู้บริหารประเมินผลงานครูตามสภาพความเป็นจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.2 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.3 ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติโครงการตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.4 ครูเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	2.5 ครูนำสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวมาใช้เป็นสื่อในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.6 ครูจัดการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.7 ผู้บริหารมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ผ่านช่องทางต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.8 ผู้บริหารออกหนังสือคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.9 ผู้บริหารมีการติดผังโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาไว้หน้าห้องสำนักงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.10 ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.11 ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.12 ครูมีการกล่าวทักทายต่อผู้บริหารและหัวหน้างาน	+1	+1	0	.067	ใช้ได้
	2.13 ครูให้ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องของการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	0	.067	ใช้ได้
	2.14 ครูมาปฏิบัติงานตรงเวลาตามที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.15 ครูแต่งกายถูกระเบียบราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว					
	3.1 ผู้บริหารมีการจัดทำบัตรนักเรียนที่สามารถใช้ซื้อของภายในสถานศึกษาแทนเงินสด	+1	0	+1	.067	ใช้ได้
	3.2 ผู้บริหารมีการนำเครื่องสแกนลายนิ้วมือเข้ามาใช้แทนการเขียนลงเวลาในสมุดบันทึก	+1	0	+1	.067	ใช้ได้
	3.3 ผู้บริหารมีการติดตั้งจอ LED ในการประชาสัมพันธ์ผลงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาแทนการติดไวนิล	+1	0	+1	.067	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	3.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.5 ผู้บริหารกำหนดให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.6 ผู้บริหารให้สิทธิครูในการเลือกปฏิบัติงานในห้องสำนักงานตามความถนัด	+1	0	+1	.067	ใช้ได้
	3.7 ผู้บริหารมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ครูที่มีผลงานด้านการจัดการเรียนการสอนโดดเด่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.8 ครูมีการออกแบบใบงานเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.9 ครูมีการจัดทำสื่อ พาวเวอร์พอยท์ เพื่อใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน	+1	+1	0	.067	ใช้ได้
	3.10 ครูมีการเลือกใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์ ตามสถานการณ์ที่มีเหตุจำเป็นต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.11 ครูเปิดเทปบันทึกภาพการสอนจาก DLTV มาช่วยในการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	0	.067	ใช้ได้
	3.12 ครูมีการตรวจการบ้านนักเรียนผ่านระบบออนไลน์	+1	0	+1	.067	ใช้ได้
4	ด้านวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ					
	4.1 ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.2 ผู้บริหารมีการติดตั้งป้ายที่ระบุพันธกิจของสถานศึกษาไว้บริเวณหน้าอาคารเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.3 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.4 ผู้บริหารอนุญาตให้นักเรียนสามารถจัดตั้งชมรมต่าง ๆ ตามความสนใจในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.5 ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ตรงตามความต้องการของสังคม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	4.6 ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคคลภายนอกมาเข้าร่วมในกิจกรรมที่สถานศึกษาจัดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.7 ผู้บริหารจัดให้มีการติวนักเรียนเพื่อเข้าร่วมการสอบ O-NET ในระดับชั้นที่เปิดสอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.8 ผู้บริหารมีการจัดทำป้ายประกาศแสดงความยินดีกับนักเรียนที่สามารถเข้าเรียนในสถานศึกษาชั้นสูงได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.9 ครูมีการออกแบบกระบวนการการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.10 ครูได้เลื่อนวิทยฐานะตามกำหนดเวลา	+1	0	+1		ใช้ได้
	4.11 ครูได้รับการประเมินเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	0	.067	ใช้ได้
	4.12 ครูฝึกซ้อมนักเรียนเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันในรายการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.13 ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการสนับสนุนการส่งนักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครู

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านและพิจารณาแต่ละข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครูตามความคิดเห็นของท่าน โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านมีความเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
1	ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
	1.1 ครูใช้สื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของ นักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.2 นักเรียนมีผลคะแนนทางการเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.3 นักเรียนเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา ชั้นสูง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.4 นักเรียนมีการแสดงออกทางด้านความคิด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.5 นักเรียนซักถามตามข้อสงสัยในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.6 นักเรียนออกแบบผลงานในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	1.7 นักเรียนนำเสนอผลงานในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทัศนคติทางบวก					
	2.1 นักเรียนรู้จักการให้อภัยเมื่อเพื่อนขอโทษ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.2 นักเรียนส่งการบ้านตรงเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.3 นักเรียนให้คำแนะนำเพื่อนในเรื่องของ การเรียน	+1	0	+1	.067	ใช้ได้
	2.4 นักเรียนมีการชี้แจงต้นเหตุของ สถานการณ์ต่าง ๆ ของปัญหาจากการกระทำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.5 นักเรียนแต่งกายในชุดนักเรียนอย่างถูก ระเบียบ	+1	0	+1	.067	ใช้ได้
	2.6 นักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.7 นักเรียนแบ่งปันสิ่งของที่ใช้ในการเรียน แก่เพื่อน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.8 นักเรียนสืบค้นข้อมูลในเรื่องที่สนใจ จากเว็บไซต์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	2.9 นักเรียนรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะในชั้นเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	2.10 นักเรียนมีการเลือกและตัดสินใจในทางที่ดีเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม					
	3.1 สถานศึกษามีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.2 ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	+1	0	+1	.067	ใช้ได้
	3.3 ผู้บริหารและครูมีการระบุตัวชีวิตที่ต้องการให้เกื้อกับนักเรียนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.4 ผู้บริหารและครูร่วมกันออกแบบสภาพแวดล้อมทางการเรียนในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.5 สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.6 ครูเตรียมการสอนผ่านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.7 ครูใช้วิธีการสอนแบบออนไลน์และออนไลน์ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.8 ครูจัดทำสื่อการสอนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	3.9 ครูมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน					
	4.1 ครูมีการทำงานร่วมกันภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.2 ครูมีการค้นหาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.3 ครูใช้เทคโนโลยีในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.4 ครูยอมรับฟังข้อคิดเห็นในข้อบกพร่องของตนเองจากเพื่อนครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ ลำดับที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
	4.5 ครูร่วมกันแสวงหาแนวคิดที่ดีในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.6 ครูแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความต้องการ ของนักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	4.7 ครูให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ให้นักเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครู ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ใน SPSS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.993	93

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
แบบเครือข่ายติ (1)	380.9667	3006.309	.813	.993
แบบเครือข่ายติ (2)	380.9667	3009.275	.550	.993
แบบเครือข่ายติ (3)	381.2667	3002.409	.597	.993
แบบเครือข่ายติ (4)	381.1333	3011.706	.581	.993
แบบเครือข่ายติ (5)	381.0000	2990.759	.855	.993
แบบเครือข่ายติ (6)	381.2333	2998.944	.678	.993
แบบเครือข่ายติ (7)	381.1000	2993.128	.833	.993
แบบเครือข่ายติ (8)	380.9667	2990.861	.837	.993
แบบเครือข่ายติ (9)	381.0333	3006.516	.675	.993
แบบเครือข่ายติ (10)	380.7667	3017.426	.634	.993
แบบเครือข่ายติ (11)	380.9000	2999.679	.871	.993
แบบเครือข่ายติ (12)	380.9667	3005.895	.560	.993

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
แบบเครือญาติ (13)	381.0333	2997.757	.914	.993
แบบเครือญาติ (14)	380.9000	3003.472	.816	.993
แบบเครือญาติ (15)	380.8333	2991.040	.751	.993
แบบเครือญาติ (16)	380.9000	3013.472	.739	.993
แบบเครือญาติ (17)	381.0000	2998.276	.880	.993
แบบเครือญาติ (18)	381.0333	3002.516	.931	.993
แบบเครือญาติ (19)	381.0667	2993.582	.860	.993
แบบเครือญาติ (20)	380.9667	3002.516	.871	.993
แบบราชการ (1)	380.9333	3006.823	.785	.993
แบบราชการ (2)	381.1667	2988.420	.888	.993
แบบราชการ (3)	381.1000	2989.472	.784	.993
แบบราชการ (4)	381.0000	2990.759	.855	.993
แบบราชการ (5)	380.7667	2995.564	.820	.993
แบบราชการ (6)	380.9667	3002.516	.871	.993
แบบราชการ (7)	380.9333	2999.168	.898	.993
แบบราชการ (8)	381.1667	2988.420	.888	.993
แบบราชการ (9)	380.8667	3003.982	.794	.993
แบบราชการ (10)	380.9667	3006.309	.813	.993
แบบราชการ (11)	380.9333	2999.168	.898	.993
แบบราชการ (12)	381.0000	3002.000	.906	.993
แบบราชการ (13)	380.9333	2999.168	.898	.993
แบบราชการ (14)	381.0333	2997.757	.914	.993
แบบราชการ (15)	380.9000	3003.472	.816	.993
แบบปรับตัว (1)	380.9667	3006.309	.813	.993
แบบปรับตัว (2)	381.2000	2988.028	.552	.994
แบบปรับตัว (3)	381.2333	2988.254	.607	.993
แบบปรับตัว (4)	381.3667	2978.723	.723	.993

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
แบบปรับตัว (5)	381.1667	3000.213	.662	.993
แบบปรับตัว (6)	381.0333	2992.378	.802	.993
แบบปรับตัว (7)	381.3000	2977.390	.845	.993
แบบปรับตัว (8)	381.2000	2990.097	.756	.993
แบบปรับตัว (9)	381.1333	2988.395	.708	.993
แบบปรับตัว (10)	381.0667	2999.375	.846	.993
แบบปรับตัว (11)	381.0000	2996.552	.837	.993
แบบปรับตัว (12)	381.0333	2992.378	.802	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (1)	381.4000	2977.352	.812	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (2)	381.0667	2986.064	.898	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (3)	380.9667	2994.930	.904	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (4)	381.1000	2981.817	.918	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (5)	381.0667	2993.582	.860	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (6)	380.8333	2990.902	.793	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (7)	381.2000	2980.441	.906	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (8)	381.0000	2990.759	.855	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (9)	380.9000	2993.748	.777	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (10)	381.1333	2977.637	.892	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (11)	381.0667	2993.582	.860	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (12)	381.0000	2990.759	.855	.993
แบบที่เน้นความสำเร็จ (13)	381.2000	2980.441	.906	.993
ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (1)	381.0333	3011.344	.788	.993
ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (2)	381.1333	2997.706	.799	.993

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (3)	381.0000	3006.828	.831	.993
ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (4)	381.0333	3011.344	.788	.993
ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (5)	381.0000	2998.414	.716	.993
ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (6)	381.1333	2993.706	.851	.993
ความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง (7)	381.1000	2995.403	.805	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (1)	381.1000	2995.403	.805	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (2)	381.0667	3010.892	.748	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (3)	381.0000	2995.586	.749	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (4)	381.0000	2998.414	.716	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (5)	381.2000	3002.786	.734	.993

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (6)	381.1333	2993.706	.851	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (7)	380.9667	2993.895	.755	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (8)	380.9667	2999.895	.687	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (9)	380.9667	2993.895	.755	.993
ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก (10)	380.9333	2995.375	.727	.993
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (1)	381.0333	2982.654	.790	.993
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (2)	381.1000	2994.093	.879	.993
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (3)	381.1667	2989.385	.938	.993
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (4)	380.8333	2986.971	.759	.993
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (5)	381.1667	2989.385	.938	.993

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (6)	380.9667	2991.068	.788	.993
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (7)	381.1333	2993.706	.851	.993
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (8)	380.7333	2988.340	.768	.993
ความสามารถในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้า กับสิ่งแวดล้อม (9)	380.8333	3004.144	.780	.993
ความสามารถการแก้ปัญหา ในโรงเรียน (1)	380.9667	2991.068	.788	.993
ความสามารถการแก้ปัญหา ในโรงเรียน (2)	380.9000	2988.231	.798	.993
ความสามารถการแก้ปัญหา ในโรงเรียน (3)	380.6667	3004.230	.754	.993
ความสามารถการแก้ปัญหา ในโรงเรียน (4)	380.9667	2991.068	.788	.993
ความสามารถการแก้ปัญหา ในโรงเรียน (5)	380.9667	2991.068	.788	.993
ความสามารถการแก้ปัญหา ในโรงเรียน (6)	380.8333	3004.144	.780	.993
ความสามารถการแก้ปัญหา ในโรงเรียน (7)	380.9667	2991.068	.788	.993

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
(วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.773 ^a	.598	.596	.22165	.598	405.433	1	273	.000
2	.872 ^b	.761	.759	.17119	.163	185.636	1	272	.000
3	.912 ^c	.831	.829	.14416	.070	112.560	1	271	.000
4	.913 ^d	.834	.831	.14325	.003	4.447	1	270	.036

- a. Predictors: (Constant), X2
b. Predictors: (Constant), X2, X1
c. Predictors: (Constant), X2, X1, X3
d. Predictors: (Constant), X2, X1, X3, X4

ANOVA^e

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.918	1	19.918	405.433	.000 ^a
	Residual	13.412	273	.049		
	Total	33.330	274			
2	Regression	25.358	2	12.679	432.636	.000 ^b
	Residual	7.971	272	.029		
	Total	33.330	274			
3	Regression	27.698	3	9.233	444.241	.000 ^c
	Residual	5.632	271	.021		
	Total	33.330	274			
4	Regression	27.789	4	6.947	338.529	.000 ^d
	Residual	5.541	270	.021		
	Total	33.330	274			

- a. Predictors: (Constant), X2
b. Predictors: (Constant), X2, X1
c. Predictors: (Constant), X2, X1, X3
d. Predictors: (Constant), X2, X1, X3, X4
e. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.159	.168		6.900	.000					
X2	.720	.036	.773	20.135	.000	.773	.773	.773	1.000	1.000
2 (Constant)	.906	.131		6.915	.000					
X2	.486	.033	.521	14.929	.000	.773	.671	.443	.721	1.388
X1	.303	.022	.476	13.625	.000	.752	.637	.404	.721	1.388
3 (Constant)	.894	.110		8.100	.000					
X2	.326	.031	.350	10.436	.000	.773	.535	.261	.554	1.806
X1	.303	.019	.475	16.133	.000	.752	.700	.403	.721	1.388
X3	.177	.017	.316	10.609	.000	.645	.542	.265	.703	1.422
4 (Constant)	.883	.110		8.046	.000					
X2	.265	.043	.284	6.208	.000	.773	.353	.154	.294	3.401
X1	.294	.019	.462	15.472	.000	.752	.686	.384	.691	1.447
X3	.168	.017	.300	9.814	.000	.645	.513	.244	.660	1.516
X4	.081	.038	.098	2.109	.036	.749	.127	.052	.282	3.540

a. Dependent Variable: Y

ภาคผนวก ค

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/๑๔๕



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง (try-out)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลาดวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๙๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง (try-out) จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๐ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญสูง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหิน

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต สร้อยศร รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต สร้อยศร หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหัวหินวิทยาคม

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๔๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองพลับวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๙๑๙๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญสูง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการปราณบุรี

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลือยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็น ประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๔ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลือยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ลายเซ็น)

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองปรางบุรี

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๙๑๙๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนปากน้ำปราณวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๗ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ลายเซ็น)

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสามร้อยยอดวิทยาคม

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๕๑๕๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุยบุรีวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๕ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญสง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนยางชุมวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต สร้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต สร้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนประจวบวิทยาลัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ลี้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๕๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ลี้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๕๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์

โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอ่าวน้อยวิทยานิคม

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๙๑๙๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็น ประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยกอวิทยาลัย

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๙๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

pxl

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนทับสะแกวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็น ประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๒ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญสง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนห้วยยางวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลือยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๕๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๕ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลือยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๕๕๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลือยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๕๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ลือยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๔๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔ ๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธงชัยวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๔๑๔๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๘ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๔๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชัยเกษมวิทยา

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๕๑๙๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๙ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิจิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา นุญสง)

คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑

ที่ อว ๐๖๓๔.๑๑/ว๑๔๘



คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี
๗๖๐๐๐

๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบางสะพานน้อยวิทยาคม

ด้วย ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ล้อยศ รหัสนักศึกษา ๖๔๙๑๙๑๐๓๑ เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑา จำปาเหลือง เป็นประธานที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติหัวข้อและโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว นั้น

ในการนี้ นักศึกษาได้ดำเนินการถึงขั้นเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน อนุญาตให้นักศึกษาได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากท่านและบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๐ คน ซึ่งผลการเก็บข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ หากประสงค์ ข้อมูลเพิ่มเติมสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ร้อยตรีวิชิต ล้อยศ หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙ ๒๔๙๓ ๙๙๘๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญส่ง)
คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สำนักงานคณบดีคณะครุศาสตร์
โทร. ๐ ๓๒๗๐ ๘๖๒๑