

วัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

Organization Cultures for Administration of Muang Suang School
under Roi Et Elementary Education Service Area Office 2

ชูชาติ บุญบรรลุ¹, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี², กฤตยากร ลดาวัลย์³
Chuchart Boonbanlu¹, Theeraphat Thinsaendee², Krityakorn Ladawan³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2562
Email : Chuchart@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียน 2)เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียน 3)ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการนำไปใช้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ 2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรการบริหาร

¹นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

¹Graduate Students Majoring in Educational Administration, Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

^{2,3}มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

^{2,3} Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus, Thailand.

*ได้รับบทความ: 2 ธันวาคม 2562; แก้ไขบทความ: 26 ธันวาคม 2562; ตอรับการตีพิมพ์: 26 ธันวาคม 2562

Received: December 2, 2019; Revised: December 26, 2019; Accepted: December 26, 2019

โรงเรียนในอำเภอเมืองสรวงที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน โดยรวมและรายรูปแบบไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยรวมและรายรูปแบบแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวไม่แตกต่างกัน 3. สภาพปัญหาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน 1)การจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับความต้องการของครูผู้สอน 2)บุคลากรไม่ยอมรับวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้ขาดความคล่องตัวในระบบการทำงานและ 3)การแบ่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานไม่เท่าเทียมกัน ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรทำให้การทำงานบางอย่างไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน คือ 1)ควรแบ่งภาระงานให้เท่าเทียมกันและตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน 2)ควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอและ 3)ควรเน้นความสามัคคี ความรับผิดชอบ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. การบริหารโรงเรียน 3. อำเภอเมืองสรวง

ABSTRACT

The objectives of the research article were to 1) carry out the study on bringing organizational cultures as dependent variables into use for administrations of Muang Suang district-located schools, 2) draw comparisons between independent variables and dependent variables. 3) examine problems and suggestions for enhancing such administrations. The target groups with the limited number of subject were 181 school personnel under the above office in Muang Suang district. The data device was the questionnaire. Data were processed with the computer software package to find frequencies, percentages, means, standard deviations, t-tests and F-tests (One-way ANOVA).

The results of findings were as follow : 1. The level of bringing organizational cultures into use for administrations of the target schools has been comprehensively rated at the high scale in every culture. 2. Comparisons of data between both variables have shown no significant differences in both comprehensive and individual cultures, whereas their years of work experiences have proven otherwise in both cultures with the statistical significance at .05 level, except for clan culture. 3. Problematic states of organizational cultures at the target schools in the district are of three issues. 1) Budget allocation for securing instructional media and materials does not suffice to teachers'

requirements. 2) Teachers neglect evolution of state-of-the-art technologies, leaving them behind to keep pace with their work systems. 3) Divisions of personnel's responsibilities and tasks are unequal, not matching up with their knowledge and competence. As a result, personnel cannot achieve some targets of their undertakings as planned. Suggestions are: 1) tasks ought to be equally divided and matched up with individual knowledge and competence, 2) organizational cultures in their schools have to be adjusted in accordance with current situations, and 3) Some organizational cultures would have focused on unity, responsibilities, hospitality and generosity to support school jobs to be more effective.

Keywords : 1. Organizational Cultures 2. Administrations of Schools 3. Muang Suang District

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานคือการสร้างและพัฒนาคนไทยเพื่ออนาคตของประเทศสร้างคนไทยให้เป็นคนดีและคนเก่งมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจเน้นการอ่านออกเขียนได้คิดวิเคราะห์เป็นสามารถสร้างวิสัยทัศน์และวางแผนอนาคตที่ดีของตนเองได้รวมถึงรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของคนไทยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายข้อ 2.1 ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส (คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561 : 65-66) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ดังนี้ ข้อ 8 สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อการให้บริการที่ดีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงระบบของโรงเรียนให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำการมีส่วนร่วมและการประสานงานสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรวิชาชีพกลุ่มบุคคลองค์กรเอกชนองค์กรชุมชนและองค์กรสังคมอื่น(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 : 2-3)

ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันเริ่มให้ความสนใจวัฒนธรรมองค์กรและนำวัฒนธรรมดังกล่าวมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียน และยังมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมากขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วมกันในสมาชิก การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานโดยมีขวัญและกำลังใจ จะส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปแบบการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ ความผูกพันองค์กร คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิต การปรับตัวขององค์กร (จตุพร ปิยะโสภาสกุล, 2556 : 2) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์กรเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์กรนั้นๆ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กร ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในทางตรงและทางอ้อม จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 แบบ ตามมิติของการเน้น คือ เน้นมิติของความยืดหยุ่น (Flexibility) กับการมีเสถียรภาพ (Stability) และเน้นการมองภายในเป็นสำคัญ (Internal focus) กับการมุ่งไปสู่ภายนอก (External focus) โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน (พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ต, 2552 : 258-261) ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมแบบราชาการ วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องกำหนดวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม ทั้งยังเป็นเครื่องวัดและกำหนดความเจริญ ความเสื่อมของสังคม วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ หากสังคมใดมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมถึงสังคมนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ช่วยให้มนุษย์รู้จักทำมาหากินร่วมกัน อยู่ร่วมกัน และมีความเจริญเหนือสัตว์ประเภทอื่น วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์และสังคมพัฒนาขึ้นโดยลำดับ วัฒนธรรมจะแสดงออกในรูปแบบของค่านิยม (Value) โดยมีบรรทัดฐาน (Norms) เป็นกลไกในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติ บรรทัดฐานที่สามารถรักษาสังคมได้อย่างชัดเจน คือ กฎระเบียบ (Laws) ภายใต้ระบบสถาบันที่เป็นโครงสร้างของสังคม (กระทรวงวัฒนธรรม, 2552 : 4)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ดำเนินการตามกรอบนโยบาย จุดเน้นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กำหนด โดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารและจัดการศึกษา ซึ่งได้กำหนดทิศทางและแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกันในทุกระดับ การจะบรรลุตามเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ โรงเรียนจำเป็นต้องมี วัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ การพัฒนานักเรียนได้รับโอกาส

ทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามศักยภาพที่เท่าเทียมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2560 : 8 - 9)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรการบริหาร โรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 4 รูปแบบ ได้แก่ 1)วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว 2)วัฒนธรรมองค์กรแบบพันธกิจ 3)วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นและ 4)วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด เพื่อจะได้ช่วยในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.2 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 วัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ของบุคลากรจำแนกตามเพศ แตกต่างกัน

3.2 วัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน

3.3 วัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการการพัฒนาบุคลากรให้วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน ในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงเรียน

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 181 คน เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการนำไปใช้ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการ วัดออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552 : 74) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิด (Open-ended) ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ 1)ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิต วิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำส่งหนังสือถึงโรงเรียนที่เป็นพื้นที่ประชากร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2)ติดต่อประสานงานในแต่ละโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อติดตามรวบรวมแบบสอบถามจาก ประชากรตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดได้ข้อมูลเป็นแบบสอบถามกลับมาจำนวน 160 ฉบับ คิด เป็นร้อยละ 88.40 3)นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการวิเคราะห์ แปรผล และเขียนรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1)ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ 2)ข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามการนำไปใช้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3)การทดสอบสมมติฐานเป็นการเปรียบเทียบระดับการนำไปใช้ ของกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียน โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่มที่เป็นอิสระจากกันโดยใช้ค่าที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยของกลุ่มเป้าหมายที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ สถิติเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของ LSD

4)การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (F-test)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ระดับการนำไปใช้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด วัฒนธรรมองค์กรแบบเฉพาะกิจ และวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับขั้น

6.2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการนำไปใช้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายรูปแบบ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำไปใช้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายรูปแบบ ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการนำไปใช้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายรูปแบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวไม่แตกต่างกัน

6.3 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สภาพปัญหาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง คือ 1)การจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่ออุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนไม่เพียงพอกับความต้องการของครูผู้สอน 2)บุคลากรไม่ยอมรับวิวัฒนาการด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้ขาดความคล่องตัวในระบบการทำงานและ 3)การแบ่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบและภาระงานไม่เท่าเทียมกัน ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรทำให้การทำงานบางอย่างไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง คือ 1)ควรแบ่งภาระงานของบุคลากรให้เท่าเทียมกันและตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน 2)ควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอและ 3)ควรเน้นความสามัคคี ความรับผิดชอบ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

7.1 บุคลากรมีการนำไปใช้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรการบริหารโรงเรียนอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมทั้ง 4 รูปแบบ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือวัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด วัฒนธรรมองค์กรแบบเฉพาะกิจ และวัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้น ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายผลได้ว่าบุคลากรมีการตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันและเข้าใจตรงกัน โรงเรียนมีการกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการกำกับติดตามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ บุคลากรปฏิบัติงานยึดระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวอยู่ในระดับสูงสุด เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม มีความรัก เอื้ออาทรต่อกัน ไว้วางใจกันและกัน ช่วยเหลือสนับสนุนให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นอยู่ในระดับต่ำสุด เนื่องจากโรงเรียนในอำเภอเมืองสรวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ส่วนใหญ่มีบุคลากรจำนวนน้อย การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจึงไม่ผ่านหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารจะมอบหมายงานหรือประสานงานโดยตรงกับบุคลากรผลการศึกษาค้นคว้าดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราเชนทร์ แก้วพิทักษ์ (2557 : 111) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมินทร์ วงศ์พรหม, กุศล ศรีสารคาม, สัมฤทธิ์ แก้วสมบัติ (2561 : 187) ได้ศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ แสงผุย, เอนก ศิลปนิลมาลัย, กฤตยากร ลดาวัลย์ (2561 : 31) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครูโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิชญา ประมาคมา, จำนง กมลศิลป์, อุทัย กมลศิลป์ (2561 : 120) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอวาปีปทุม

สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอวาปีปทุม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิน โปธิศรี, สัมฤทธิ์ แก้วสมบัติ, กุศล ศรีสารคาม (2561 : 89) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ลำดับตามความถี่มากที่สุดสามอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารมีความสามารถเลือกวิธีในการพัฒนาตนเองได้อย่างเหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง และผู้บริหารมีวิธีชื่นชมบุคลากรอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรในโรงเรียน

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารควรมีเชิงนโยบายแบ่งภาระงานให้เท่าเทียมกันและตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

8.1.2 ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ

8.1.3 ควรมีนโยบายการเสริมสร้างความสามัคคี ความรับผิดชอบ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เพื่อสนับสนุนให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัวบุคลากรในองค์กรมีการนำไปใช้น้อยที่สุด คือบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันในการทำงานและอยู่ร่วมกัน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม

8.2.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบเฉพาะกิจ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าบุคลากรในองค์กรเข้าร่วมการแสดงผลงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนน้อย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะผู้บริหารส่งเสริมให้ส่งเสริมให้บุคลากรและผู้เรียนได้สร้างสรรค์ผลงาน มีกิจกรรมการแสดงผลงานภายในโรงเรียน เข้าร่วมการแข่งขันและแสดงผลงานภายนอกโรงเรียนมากขึ้น

8.2.3 วัฒนธรรมองค์กรแบบลำดับชั้นบุคลากรมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการประเมินความดีความชอบผ่านหัวหน้ากลุ่มงานหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานแบ่งงานและหน้าที่ในการ

ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบมีน้อยผู้วิจัยจึงเสนอแนะครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดเกณฑ์ที่เป็นแนวปฏิบัติ การประเมินความดีความชอบ แจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบร่วมกัน ควรร่วมกันแบ่งงาน และหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงปริมาณและภาระงานของแต่ละคนด้วย

8.2.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นการตลาด บุคลากรมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีผลงานที่โดดเด่นและด้านการประชาสัมพันธ์โรงเรียนมีน้อย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้โรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการสร้างสรรคผลงานทั้งระดับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และระดับโรงเรียน ควรมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนผ่านการประชุมผู้ปกครอง วารสาร เอกสารประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ และโซเชียลมีเดียมากขึ้น

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน

8.3.2 ควรศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

8.3.3 ควรศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

9. เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี**. กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.

จूरพร ปิยะโสภาสกุล. (2556). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคลองก้อยังวิทยา อำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : บิสนิเนซซอร์แอนด์ดี.

นิน โปธิ์ศรี, สัมฤทธิ์ แก้วสมบัติ, กุศล ศรีสารคาม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอร้อยเอ็ด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 7(2). 88-98.

พิชาย รัตนดิถ ญ กุเก็ถ. (2552). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ปิยอนด์บุคส์.

ภูมินทร์ วงศ์พรหม, กุศล ศรีสารคาม, สัมฤทธิ์ แก้วสมบัติ. (2561). การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด**. 7(1). 187-200.

- ราเชนทร์ แก้วพิทักษ์. (2557). **รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- สมยศ แสงผุย, เอนก ศิลปนิลมาลย์, กฤตยากร ลดาวัลย์. (2561). การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของครู โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 14 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 7(2). 31-41.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2560). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. จังหวัดร้อยเอ็ด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.**
- สุพิชญา ประมาคมา, จำนง กมลศิลป์, อุทัย กมลศิลป์. (2561). ความพึงพอใจของบุคลากรทางการศึกษาต่อการบริหารการศึกษาของโรงเรียนในเขตอำเภอนาคูปีปทุม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 7(1). 119-131.**

10. คำขอบคุณ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จาก ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.กฤตยากร ลดาวัลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรสิทธิ์ ไกรสิน นายภูวนาท คำพมัย และนางสาวนิตยา ราโช ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอำเภอมืองสว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ทั้ง 17 โรงเรียน ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลประสานงานรวบรวมแบบสอบถาม ตลอดจนให้ความปรึกษาแนะนำจนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน เพื่อนพี่น้อง สาขาการบริหารการศึกษา ที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำแนะนำ ตลอดจนทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการทำวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี