

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริม
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์
A Study on the Organizational Culture of Offices under Nakhon Sawan
Provincial Office of Non-formal and Informal Education

นันทิยา จันทรเต้อย

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.สายทิพย์ ยะพู

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตำบลนครสวรรค์ตก อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ รวมทั้งสิ้น 288 คน คนจากการเปิดตารางของเครชี และมอร์แกนสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีความเที่ยงเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ได้แก่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ และด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามลำดับ และสรุปผลแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ บุคลากรสามารถคิด พูด และแสดงออกถึงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ ต่ำสุด ได้แก่ มีการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ
2. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกร่วมกันในการปฏิบัติงานตลอดทั้ง และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งร่วมกันช่วยเหลือสมาชิก
3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานเน้นที่จะไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าที่ได้ดูแล ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. วัฒนธรรมแบบปรับตัวโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ บุคลากรจะให้การเจรจาต่อรอง พูดคุย ทำความเข้าใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

Abstract

The purpose of this study was to study organizational culture of offices under Nakhon Sawan Provincial Office of Non-formal and Informal Education. The sample of 288 personnel working under the Office of Non-formal and Informal Education in Nakhon Sawan in this study were selected by using Krejcie and Morgan table sampling. Moreover by simple random sampling a total of 165 people was obtained. The tool used in this study was the questionnaire designed to be rated in 5 levels by the personnel. The reliability coefficient was 0.85. The statistics used in this study were percentage, mean and standard deviation. It was found that organizational culture of the offices under Nakhon Sawan Provincial Office of Non-formal and Informal Education was rated as very good holistically and separately. The highest to lowest rates were leading to success culture, family culture, bureaucratic culture and adaptive culture respectively. The following was the conclusion.

1. Leading to success culture: it was rated very good holistically and separately. The topic rated the highest was the personnel were able to fully think, speak and express their own opinions. The topic rated the lowest was planning in team, specifying the goals and the missions leading to succeed at work.

2. Family culture: it was rated very good holistically and separately. The topic rated the highest was personnel felt that work environment was safe and good for learning management. The topic rated the lowest was listening to subordinates of the executives as well as helping the members.

3. Bureaucratic culture: it was rated very good holistically and separately. The topic rated the highest was the organizational policy leading to less errors at work. The topic rated the lowest was the executives felt proud to take care and take charge of subordinates.

4. Adaptive culture: it was rated very good holistically and separately. The topic rated the highest was the personnel negotiated, communicated, and understood each other in working in order to avoid the conflicts. The topic rated the lowest was personnels felt free to make decisions in working.

Keyword Organization of agencies under the Office of Formal Education and Informal Education.

บทนำ

ความสำคัญและปัญหาการศึกษา

องค์การ (Organization) ถือเป็นหน่วยทางสังคมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตและการทำงานของมนุษย์ เพราะมนุษย์ไม่อาจจะดำรงชีวิตอยู่อย่างโดดเดี่ยว และไม่อาจจะกระทำการสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จโดยลำพัง ดังนั้น องค์การจึงเป็นสถานที่ที่มนุษย์เข้ามาอยู่และทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์การ อย่างไรก็ตาม การที่องค์การจะสามารถดำเนินงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการไม่ว่าจะเป็นการมีโครงสร้างที่เหมาะสม การมีวัฒนธรรมขององค์การที่สร้างสรรค์ หรือการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (ชูชัย สมิทธิไกร, 2554) ในโลกของความเป็นจริงองค์การต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่จะมีวิถีชีวิต อุปนิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรมประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่างๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์การอื่น ในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่าวัฒนธรรมขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การคุณภาพของงานรวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การอีกด้วยดังนั้น องค์การต่างๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีการต่างๆ เรื่องเล่า ผู้นำหรือวีรบุรุษ คำขวัญ จริยธรรมกฎข้อบังคับ บทบาทของผู้บริหาร ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การคือ สามารถเรียนรู้ได้มีลักษณะร่วมกัน มีการถ่ายทอดได้ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน มีการเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์การมีอยู่ 3 ระดับคือ วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ ระดับค่านิยมร่วมกัน และระดับมีข้อสมมติฐานร่วมกัน วัฒนธรรมองค์การสามารถเรียนรู้ได้จากประวัติศาสตร์ ตำนาน เรื่องเล่า พิธีการ สัญลักษณ์ ภาษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมคือ กลุ่มคนในองค์การ ภาวะของผู้นำ ลักษณะขององค์การวัฒนธรรมขององค์การสามารถสร้างได้ ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของบริษัท สภาพแวดล้อม กระบวนการคัดเลือกบุคลากร กระบวนการทางสังคมในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบ การกระทำกิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์การที่มีลักษณะที่แตกต่างจากองค์การอื่น ดังนั้น ทุกองค์การจึงพยายามสร้างวัฒนธรรมของตนเองขึ้นขึ้นทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสมาชิกในองค์การนั้นๆ (นิติพล ภูตะโชติ, 2556)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ (2557) มีหน่วยงานในสังกัดคือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จำนวน 15 แห่ง ที่ให้บริการครอบคลุมพื้นที่ทั้ง 15 อำเภอในจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีบุคลากรในสังกัดทั้งที่เป็นข้าราชการประจำ ลูกจ้างประจำ ครูอาสาสมัคร ครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ครูประจำกลุ่ม ครู กศน.ตำบลนักวิชาการ และบรรณารักษ์ห้องสมุดประชาชน จำนวน 288 คน ได้กำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จเป็นแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการ

เชื่อมโยงการปฏิบัติงานทุกระดับให้มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน คือ 1) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่เน้นการเรียนรู้เป็นหลัก ใช้ระบบคุณภาพในการปฏิบัติงาน (PDCA) โดยคำนึงถึงการบริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจใช้ความไว้วางใจในการสร้างเสริมบรรยากาศเป็นมิตร มีการจัดสภาพและบรรยากาศการเรียนรู้ 2) ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้โดยมีความรู้อย่างกว้างขวางมีความสามารถในการพัฒนาวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน 3) ระบบบริหารจัดการโดยมีการจัดการเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการจัดสภาพการเรียนรู้โดยมีการปรับปรุงยุทธศาสตร์การจัดการเรียนการสอนและการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน มีการวิจัยเพื่อพัฒนา 5) หลักสูตรในการจัดการศึกษามีการยืดหยุ่นตามสภาพปัญหาและความต้องการของผู้เรียนหรือผู้รับบริการ และ 6) การมีส่วนร่วมของเครือข่ายหน่วยงานหรือสถานศึกษาในสังกัด ซึ่งจะเห็นว่าความสำเร็จขององค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยการสร้างหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง วัฒนธรรมองค์การมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอแต่ใช้เวลาค่อนข้างนาน วัฒนธรรมบางอย่างหายไปจากองค์กร และมีวัฒนธรรมใหม่เข้ามา องค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะทำได้ยาก วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นมามีองค์การต้องคอยสำรวจตัวเองว่ามีวัฒนธรรมใดไม่พึงประสงค์ที่จะต้องปรับเปลี่ยน และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินการขององค์กรมากขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องหล่อหลอมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน และเพื่อให้เห็นตัวตนที่แท้จริงขององค์กรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็งถูกทิศทาง เพื่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรด้วย

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

ประโยชน์ของการศึกษา

ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 288 คน

ขอบเขตด้านเนื้อ

บริบทสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

ความเป็นมา

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานซึ่งสมัยก่อนมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาของผู้ใหญ่ที่ไม่รู้หนังสือซึ่งในปี พ.ศ. 2481 รัฐบาลสมัยพลเรือตรีพิบูลย์สงครามได้นำนโยบายการศึกษาผู้ใหญ่มาดำเนินการต่อจากรัฐบาลชุดก่อนที่มี พระยาพหลพลพยุหเสนาเป็นนายกรัฐมนตรีมาใช้อย่างจริงจังในการสอนผู้ใหญ่ให้รู้หนังสือ อ่านออกเขียนได้ และเข้าใจในหน้าที่พลเมือง (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์, 2557, น. 9)

การดำเนินงานการศึกษานอกโรงเรียนได้ดำเนินการต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2512 องค์การศึกษาโลก (World Education Inc) ได้ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยงานการศึกษาผู้ใหญ่ในประเทศไทย ได้มีการเสนอให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนแบบผู้ใหญ่แบบสมกิจเสียใหม่ โดยให้สอดคล้องกับการวางแผนครอบครัวไปด้วย ประกอบกับในปี พ.ศ. 2531 องค์การศึกษาโลกจัดให้มีการประชุม เกี่ยวกับการศึกษาผู้ใหญ่ขึ้นที่ประเทศอินโดนีเซีย มติที่ประชุมมีมติให้สอนให้ผู้ใหญ่รู้หนังสือควบคู่ไปกับการวางแผนครอบครัวด้วย ดังนั้นประเทศไทยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาปรับปรุง การศึกษาผู้ใหญ่ของไทย โดยเรียกว่า “การศึกษาผู้ใหญ่ขั้นพื้นฐานแบบเบ็ดเสร็จ” (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์, 2557)

ต่อมาเมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2524 กองการศึกษาผู้ใหญ่ยกระดับเป็นกรมการศึกษานอกโรงเรียนประจำภาคและประจำจังหวัดขึ้น โดยเรียกว่า ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาค และศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด (เพ็ญณี แรอรท และคณะ, 2547)

ในปี พ.ศ. 2551 กำหนดให้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หรือเรียกชื่อย่อว่า กศน. ส่วนกลางมีสำนักงาน กศน. รับผิดชอบในการบริหารจัดการ ระดับจังหวัดและกรุงเทพมหานคร มีสำนักงาน กศน. จังหวัด และสำนักงาน กศน. กรุงเทพมหานคร บริหารจัดการ และในระดับอำเภอ มี กศน. อำเภอ ยังเป็นสถานศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 17 (2) กำหนดให้สำนักงาน กศน.จังหวัด ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานธุรการของคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยภายในจังหวัด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ (2557) ตั้งอยู่หน้าค่ายจิรประวัติ มณฑลทหารบกที่ 31 (เดิมชื่อมณฑล ทหารบกที่ 4) ตำบล นครสวรรค์ออก อำเภอเมือง

จังหวัดนครสวรรค์มณฑลทหารบกที่ 4 อนุเคราะห์ให้ใช้พื้นที่ 41 ไร่ เป็นที่ทำการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนครสวรรค์จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2522 เดิมใช้ชื่อว่า “ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดนครสวรรค์” เป็นสถานศึกษาสังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ สมัยนายแพทย์บุญสม มาร์ติน เป็นรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการต่อมา วันที่ 24 มีนาคม 2522 มีพระราชบัญญัติจัดตั้ง กรมการศึกษา นอกโรงเรียน และให้องค์กกรรมการทรัพย์สิน หนี้สิน ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกองการศึกษาผู้ใหญ่และสำนักงานโครงการพัฒนาศึกษานอกโรงเรียนไปเป็นของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัด จึงเข้ามา สังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2523 นายสีปนนท์ เกตุมัต รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศเปลี่ยนชื่อ “ศูนย์การศึกษาประชาชนจังหวัดนครสวรรค์” เป็น ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดนครสวรรค์เรียกชื่อย่อว่า “ศนจ.นว” โดยให้มี ผลบังคับใช้ตั้งแต่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2523 วันที่ 12 ธันวาคม พ.ศ. 2523 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ยุบเลิกสถานศึกษาบางแห่ง เช่น โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ ห้องสมุดประชาชน และโรงเรียนผู้ใหญ่ ไปเป็นของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523 และมีคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการที่ กศน. 633/2523 โอนข้าราชการ ลูกจ้าง ทรัพย์สิน และกิจการต่างๆ ของ โรงเรียนฝึกฝนอาชีพเคลื่อนที่ ห้องสมุดประชาชน และโรงเรียนผู้ใหญ่ ไปเป็นของศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียนจังหวัด ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2523 เช่นเดียวกัน ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด นครสวรรค์ได้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ของศูนย์ฯ ที่กำหนดไว้จริง เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2524 รวมดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียน เป็นเวลา 26 ปี โดยมี นายคมกริบ ตลับทอง เป็นผู้อำนวยการ เมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2551 ได้เปลี่ยนชื่อ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด นครสวรรค์ เป็นสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

สถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ (2557) มีสถานศึกษาในสังกัด คือ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ 15 แห่ง ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเมืองนครสวรรค์ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอโกรกพระ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอนองบัว ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอบรรพตพิสัย ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอเก้าเลี้ยว ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตาคลี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอท่าตะโก ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอไพศาลี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอพยุหะคีรี ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอลาดยาว ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอตากฟ้า ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่วงก์ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่เปิน ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชุมตาบง และศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอชุมแสง

ข้อมูลบุคลากร

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวนบุคลากร ทั้งหมด 288 คน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ (2557) ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดทิศทางการพัฒนาแนวทางดำเนินงาน ภารกิจของ หน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด ได้แก่ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ เป็นแผนยุทธศาสตร์พ.ศ. 2557-2560 โดยมีกรอบและแนวทางดังนี้

1. วิสัยทัศน์

สำนักงาน กศน.จังหวัดนครสวรรค์ เป็นองค์กรส่งเสริม สนับสนุนให้คนไทยได้รับการศึกษาตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้

2. พันธกิจ

2.1 จัดและส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพ

2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.3 ส่งเสริมชุมชนให้พัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

2.4 พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพต่อการศึกษาดูตลอดชีวิต

2.5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถดำเนินการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. เป้าประสงค์

3.1 คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและเป็นธรรม

3.2 ผู้เรียนและผู้รับบริการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่ความเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3 ภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างกว้างขวาง

3.4 ชุมชนมีการจัดการความรู้และกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้

3.5 แหล่งการเรียนรู้มีอยู่อย่างทั่วถึงและได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มโอกาส และช่องทางการศึกษา และเรียนรู้ตลอดชีวิต ที่มีคุณภาพและสนองตอบความต้องการของประชาชน

3.6 หน่วยงานและสถานศึกษานำเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหารองค์กร และจัดบริการการเรียนรู้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.7 หน่วยงานและสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่มีคุณภาพสามารถจัดบริการตอบสนอง กับสภาพและความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการได้พัฒนาแบบจำลองเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้หลักเกณฑ์ที่แตกต่างกันไป เพื่อใช้ในการอธิบายและจำแนกประเภทวัฒนธรรมองค์การ อย่างไรก็ตาม มีแบบจำลองที่น่าสนใจ เช่น แบบจำลองของ Trompenaars (1994) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นจากการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากพนักงาน กว่า 15,000 คน จากองค์กรต่างๆ ใน 47 ประเทศ แบบจำลองนี้ได้ จำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

โดยใช้ 2 มิติ มิติแรกได้แก่ มิติเน้นความเสมอภาค เน้นลำดับชั้น (Egalitarian-hierarchical) และมิติที่ 2 คือ มิติเน้นคน-เนื้องาน (Orientation to person-orientation to task) เมื่อผสานสองมิติดังกล่าวเข้าด้วยกัน จะทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (The family culture) คือ วัฒนธรรมที่มีลักษณะเหมือน ครอบครัว โดยผู้นำน้องการจะเป็นเสมือนพ่อหรือแม่ที่ดูแลรับผิดชอบสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของสมาชิก และมีอิทธิพลสูงสุดในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ความแตกต่างด้านสถานภาพและการมีลำดับชั้นภายในองค์การ คือ เป็นเรื่องปกติ และไม่นิยมการวิพากษ์วิจารณ์ วัฒนธรรมแบบนี้พบในประเทศกรีซอิตาลี สิงคโปร์เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น

2. วัฒนธรรมแบบหอไอเฟล (The Eiffel tower) คือ วัฒนธรรมที่เน้นลำดับชั้นและเน้นความสำคัญของงาน โดยโครงสร้างองค์การมีลักษณะเป็นทรงสูงและมีสายการบังคับบัญชาหลายชั้น โดยผู้บริหารแต่ละชั้นมีหน้าที่กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้านล่างผู้นายเป็นผู้มีอำนาจอย่างสมบูรณ์ และมีความชอบธรรมในการบังคับบัญชาและสั่งการต่อเรื่องทุกอย่างสมาชิกในองค์การจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัดวัฒนธรรมองค์การแบบนี้พบใน ประเทศฝรั่งเศสและเยอรมนี

3. วัฒนธรรมแบบขีปนาวุธนำวิถี (The guided missile) คือ วัฒนธรรมที่เน้นความเสมอภาคและเน้นความสำคัญของงาน สิ่งสำคัญที่สุดในองค์การคือเป้าหมายการทำงานหน่วยหรือทีมงานต่างๆ มุ่งเน้นการผลักดันการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ภายในองค์การจะมีความเสมอภาคระหว่างสมาชิก แต่ผู้ที่อุทิศตนและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การคือผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่ทรงคุณค่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก่อนข้างผิวเผินแต่ให้ความสำคัญแก่ความสำเร็จในงานและวิชาชีพของตนวัฒนธรรมองค์การแบบนี้พบในประเทศสหรัฐอเมริกาและอังกฤษ

4. วัฒนธรรมแบบตู้บ่อ (The incubator) คือ วัฒนธรรมที่เน้นความเสมอภาคและเน้น ความสำคัญของคน ดังนั้น องค์การจึงเป็นเสมือนตู้บ่อที่ช่วยให้สมาชิกแต่ละคนมีความงอกงามเติบโต ผู้นำน้องการจะคอยสนับสนุนด้านทรัพยากรขจัดอุปสรรค และจัดการความขัดแย้งให้แก่สมาชิกองค์การให้ความสำคัญแก่ปัจเจกบุคคลโดยแต่ละคนจะมีอิสระก่อนข้างมากในการปฏิบัติงานของตนวัฒนธรรมองค์การแบบนี้พบใน องค์การธุรกิจด้านเทคโนโลยีขั้นสูง แถบซิลิคอน แวลลีย์ (Silicon valley) ประเทศสหรัฐอเมริกา

ดังนั้น แบบจำลองของ Trompenaars จึงอาจเป็นกรอบแนวคิดหนึ่งที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์การ สำหรับองค์การในประเทศไทยมีการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารชาวไทยให้ความสำคัญแก่ลำดับชั้นในองค์การ (Hierarchical status) มีท่วงทำนองการนำแบบสั่งการและเน้นกฎและความเป็นทางการ (Rules and formality) (Smithikrai, 1993) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าลักษณะดังกล่าวเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว อย่างไรก็ตามองค์การบางแห่งพยายามปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การของตนให้มีลักษณะเป็นวัฒนธรรมแบบ ตู้บ่อและแบบขีปนาวุธนำวิถีมากขึ้นโดยมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดสำนักงานและรูปแบบการทำงานใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถ แข่งขันและมีประสิทธิภาพการดำเนินงานสูงขึ้น

Daft (1999) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว จะให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนอง ต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลาพนักงานขององค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

ได้มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่เป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยง กล้าคิดค้นเรื่องใหม่ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่างๆ ได้มากขึ้นเน้นเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็วเป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์การวัฒนธรรมแบบปรับตัวจะพบมากในองค์การขนาดกลางและขนาดเล็ก

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคง และการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์การ ดังนั้น องค์การที่มีลักษณะนี้จะเน้นในเรื่องของเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน เช่น เรื่องกำไร ยอดขาย ส่วนครองตลาดจะมีการกำหนดให้ชัดเจนว่ามีความต้องการกำไรกี่เปอร์เซ็นต์ องค์การที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงรุกพนักงานจะมีการแข่งขันกันอย่างหนักเพื่อเพิ่มยอดขายเพิ่มกำไรและขยายส่วนครองตลาดองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงานมีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เช่น การให้ตัวเครื่องบินไปท่องเที่ยวต่างประเทศพนักงานที่มีความสามารถจะมีผลตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเร็ว ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีอาจหมดกำลังใจในการทำงานและออกจากงานไป

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ จะเน้นให้ความสำคัญแบบยึดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์การแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตรทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นในความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์การแบบเครือญาติจึงมีความผูกพันกับองค์การสูงมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์การมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การดังกล่าวพนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มากกว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อม ภายในองค์การเป็นสำคัญ

4. วัฒนธรรมแบบราชการเป็นวัฒนธรรมที่เน้นให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน เป็นเรื่องของความมีเสถียรภาพความมั่นคงในการทำงาน ความมีระเบียบในการทำงาน ยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับและเรื่องของการประหยัด ส่วนมากจะให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม ภายในองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมแบบราชการจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เสถียรภาพ ความมั่นคง สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้เป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง เช่น หน่วยงานของรัฐบาล และรัฐวิสาหกิจ

กล่าวโดยสรุป ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์การแบบใดล้วนสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้นการยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือการผสมผสานขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ขององค์กร และผู้บริหารควรเลือกใช้ให้เหมาะสมกับโครงสร้างและเป้าหมายขององค์กรที่ได้วางไว้ให้เหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ด้านวัฒนธรรมองค์การผู้ศึกษาได้ใช้วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Daft (1999) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ วัฒนธรรมแบบราชการมาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษา เนื่องจากเห็นว่าเป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่มีลักษณะการปฏิบัติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 288 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 165 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว 2) ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 3) ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และ 4) ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ 5 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การมากที่สุด 4 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การมาก 3 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การปานกลาง 2 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การน้อย 1 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้ศึกษาเขียนคำร้องขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ขอให้ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในวันที่ 27 มิถุนายน 2558

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 165 ฉบับ เริ่มเก็บวันที่ 13 กรกฎาคม 2558 ถึงวันที่ 24 กรกฎาคม 2558 แล้วเก็บคืนด้วยตนเอง ได้ 165 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาด้วยตนเอง บันทึกลงในแบบลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
2. ผู้ศึกษานำข้อมูลมาลงรหัสแปลงเป็นข้อมูลในคอมพิวเตอร์และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

3. ผู้ศึกษาแปลผลข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การในระดับน้อยที่สุด

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ บุคลากร
สามารถคิด พูด และแสดงออกถึงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ ต่ำสุด ได้แก่ มีการร่วมกันวางแผน
กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ
2. ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ บุคลากรมี
ความรู้สึกร่วมกันสวามิภักดิ์ในการปฏิบัติงานตลอดทั่ว และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหาร
รับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งร่วมกันช่วยเหลือสมาชิก
3. ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ นโยบายของ
หน่วยงานเน้นที่จะไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าที่ได้
ดูแล ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. วัฒนธรรมแบบปรับตัวโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สูงสุด ได้แก่ บุคลากรจะใช้การ
เจรจาต่อรอง พูดคุย ทำความเข้าใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรมี
อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการ
ศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม
อัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ใน 4 แบบ คือ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ด้าน
วัฒนธรรมแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของวิถีปฏิบัติ
ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ในองค์กร ในหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนความคิด วัตถุประสงค์ เป้า
หมาย ที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรได้ร่วมกันกำหนดขึ้นเป็นแนวทางหรือรูปแบบที่สมาชิกในองค์กรควร
ยึดถือปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูชาติ งามเจริญ (2549) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิ่งจันทร์ ศรีบุญยะแก้ว (2554) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของศูนย์การศึกษา

นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยระดับอำเภอ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูงสุด คือด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ทั้งนี้เป็นเพราะ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ และระดับต่ำสุด คือ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวตามลำดับ เมื่อเรียงเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรสามารถคิด พูด และแสดงออกถึงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และอันดับที่สาม คือ หน่วยงานมีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงานที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานมีการทำงานด้วยการสร้างจุดมุ่งหมาย และกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกันมีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น อุดหนุน ไม่ย่อท้อ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตภา เร่งมีศรีสุข (2552) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรับรู้ของคณาจารย์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งที่ผลสำเร็จหรือผลงาน อยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรมีความรู้สึกร่วมสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการปฏิบัติงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากและอันดับสุดท้าย คือ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งร่วมกันช่วยเหลือสมาชิก อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โดยสภาพความเป็นอยู่ของสังคมไทยเป็นสังคมแบบครอบครัวขนาดใหญ่ ลักษณะคนไทยเป็นคนโอบอ้อมอารี อ่อนน้อมถ่อมตน มีความอ่อนโยน เอื้ออาทรต่อกัน การติดต่อคบหาสมาคมกันจะเป็นลักษณะแบบพี่น้อง คล้ายครอบครัวเดียวกัน มีความเข้าใจและเห็นใจกัน มีพฤติกรรมสัมพันธ์ภาพในการขอให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวความคิดของ Daft (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่าย จะเน้นให้ความสำคัญแบบยืดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์การแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตรทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นในความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์การแบบเครือข่ายจึงมีความผูกพันกับองค์การสูงมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์การมาก รวมทั้งมี ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การดังกล่าว พนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มากกว่า วัฒนธรรมแบบเครือข่ายจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อม ภายในองค์การเป็นสำคัญ

3. วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรก คือ นโยบายของหน่วยงานเน้นที่จะไม่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

มาก รองลงมาคือ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานหลายขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด อยู่ในระดับมาก และอันดับที่สาม คือ มีการทำงานตามหลักการและความเข้าใจหลักการของกลุ่มเป็นส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารรู้สึกภูมิใจ มีคุณค่าที่ได้ดูแล ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา เห็นว่าการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ราชการกำหนดให้ต้องปฏิบัติเป็นเรื่องที่สำคัญต่อระบบการทำงานเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดอันเป็นผลเสียต่อตนเองและองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาภูมิพล คุณเผือก (2555) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

4. วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อันดับแรก คือ บุคลากรจะให้การเจรจาต่อรอง พุดคุย ทำความเข้าใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ บุคลากรให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก และอันดับที่สาม คือ บุคลากรมีความเป็นผู้ใหญ่ สามารถกำหนดทิศทางการทำงานด้วยตนเองและควบคุมตนเองได้ อยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่พึงพอใจทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในเรื่องต่างๆ ได้มากขึ้น องค์กรไม่เกิดความขัดแย้งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Lussier (2000) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัว เป็นวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนให้องค์กรมีความสามารถที่จะตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้บุคลากรกล้าเสี่ยงทำงานที่ท้าทายและเกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในระยะยาวขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีความยืดหยุ่นเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรควรมีการแต่งตั้งคณะทำงานในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงาน ร่วมกันเพื่อผลสำเร็จของงาน
3. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับ บัญชา รวมทั้งร่วมกันช่วยเหลือสมาชิกให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้กำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เกิดความภาคภูมิใจมีความพยายามในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ผู้บริหารควรให้อำนาจในการตัดสินใจการทำงานให้กับผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบและยึดถือระเบียบราชการเป็นหลักสำหรับบริหารจัดการในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ในแต่ละตัวแปร
2. ควรศึกษาแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การในด้านการปฏิบัติงานอื่นๆ ในสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้อยู่ในระดับสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). สำนักงานกสณ. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- จิตาภา เร่งมีศรีสุข. (2552). การศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรับรู้ของคณาจารย์. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. กรุงเทพฯ: บ.วี.พรินท์ (1991).
- ชูชาติ งามจริต. (2549). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- นาฏพิมล คุณเผือก. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: บ.วี.พรินท์ (1991).
- เพ็ญณี แนนรท, และคณะ. (2547). ความเป็นมาการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ร็อบบินส์, สตีเฟน พี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ผู้แปล). (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดุกะซัน.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์. (2557). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดนครสวรรค์ ปี 2557-2560. นครสวรรค์: สำนักงานฯ.
- Daft, R.L. (2003). **Management**. (6th ed). Manson, Ohio: South-Western.
- _____. (1999). **Leadership theory and practice**. Forth Worth, TX: The Dryden Press.
- Lussier, Robert N. (2000). **Leadership theory, application, skill development**. Eagan, Minnesota: Thompson.
- Trompenaars, F. (1994). **Riding the waves of culture: Understanding cultural diversity in business**. Chicago, IL: Irwin.