

วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
ในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ORGANIZATIONAL CULTURE AND PERSONNEL ADMINISTRATION OF MUNICIPALITY
SCHOOL IN LOCAL EDUCATION REGION 1

จตุพร วิทยานุภาพ¹
สายสุดา เตียเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 2) การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 103 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารทั่วไปหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป และพนักงานครูเทศบาลจำนวน 412 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาตามแนวคิดของแพตเตอร์สันเพอร์รี่และปาร์กเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวคิดของแคสเตเตอร์ (Casterter) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักเป้าหมายขององค์การ หลักการตัดสินใจ หลักความเอื้ออาทร หลักความหลากหลาย หลักการมอบอำนาจ หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หลักความซื่อสัตย์ หลักความเป็นเลิศ และหลักความไว้วางใจ

2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับระดับมาก 9 ด้าน โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การวางแผนกำลังคน การให้บริการข้อมูลข่าวสาร การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้บริการต่อเนื่อง การพัฒนาและการสรรหา และระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ สิ่งตอบแทน

3. วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาคิษาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find 1) organization culture of municipal school in region 1 2) personnel administration of municipal school in region 1 3) the relationship between organizational culture and personnel administration of municipality school local education in region 1. The sample used in this research were 103 schools under the municipal school in region 1. The respondents consisted of school directors, school deputy directors and teachers, with the total of 412. The research instrument was a questionnaire concerning organizational culture based on Patterson, Purkey and Parker and personnel administration based on Castetter. The statistic used to analyze the data were frequency , percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of research were as follows :

1. Organizational culture of municipal school in region 1, as a whole and as an individual, was found at a high level ; ranking from the highest to the lowest : principle of purpose, principle of decision making, principle of caring, principle of diversity, principle of empowerment, principle of recognition and reward, principle of belonging, principle of integrity, principle of excellence and principle of trust and confidence.

2. Personnel administration of municipal school in region 1, as a whole was found out high level and as an individual was found at a high level and median level ; ranking from the highest to the lowest : security, Induction, manpower planning, information, collective negotiation, selection, appraisal, continuity of service, development and compensation.

3. There was a relationship between organizational culture and personnel administration of municipal school in region 1, at .01 level of significance.

บทนำ

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีภารกิจบทบาทเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพตั้งแต่การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและพฤติกรรม จากการรายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้นหลายประการ อาทิ เช่น

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้ คือ สำนัก/กองการศึกษาขาดแคลนครูและบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการศึกษา และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพน้อยกว่าบุคลากรในสถานศึกษา การสรรหาบุคลากรขาดความยุติธรรม มีการใช้ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงทางการเมือง รวมทั้งไม่ได้รับการส่งเสริมจากต้นสังกัดเท่าที่ควร รวมทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรยังไม่เพียงกับความต้องการและไม่ต่อเนื่อง บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและบุคลากรได้รับมอบหมายงาน

ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถจากปัญหาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบปัญหาด้านบุคลากร เป็นสาเหตุทำให้โรงเรียนต้องการคนเพิ่มในการได้มาไม่ว่าจะเป็นการสรรหา การคัดเลือก การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน โรงเรียนค่อนข้างมีบทบาทน้อย การประกาศรับสมัคร การสอบ การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เมื่อมีอัตราว่าง การรับโอนครูเข้ามาบรรจุตำแหน่งว่างนั้น โรงเรียนไม่มีบทบาทในการสรรหาครูที่โรงเรียนที่โรงเรียนต้องการ เมื่อมีการรับย้ายจึงเกิดความหลากหลายในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นลักษณะเฉพาะบุคคล วัฒนธรรมการทำงาน ความคิดที่แตกต่างทำให้การทำงานของบุคลากรไม่ประสานกัน นอกจากนี้บางคนมีปัญหาจากโรงเรียนเดิม จึงทำให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรใหม่ที่มีภาระหนัก บุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรมีความหลากหลาย ผู้บริหารจึงต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง การให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้บริการต่อเนื่อง และการบริการข้อมูลข่าวสาร นอกจากนี้แล้วการที่บุคลากรฝ่ายต่างๆจะทำงานร่วม

กันได้ ดังนั้น ต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นเอกภาพ มีวัตถุประสงค์และวิถีของการทำงานที่สอดคล้องซึ่งกันและกันจึงทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครปฐม ได้สรุปปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ไว้ 2 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านครูปฏิบัติการสอน การตรงต่อเวลา การพัฒนาการสอน การเตรียมการสอน การจัดทำแผนการสอน การอุทิศตน ความกระตือรือร้น การหาความรู้เพิ่มเติมของครู การแต่งกาย การประพฤติตนเป็นแบบอย่าง การวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ การเสริมแรงจากการทำงาน ด้านขวัญกำลังใจ สวัสดิการ 2. ด้านทั่วไป การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย การบรรจุครู การมอบหมายงาน การได้รับการสนับสนุนด้านขวัญและกำลังใจ การสนับสนุนกับชุมชน เพื่อพัฒนาการศึกษา การมีครูแทนในตำแหน่งที่ว่าง การสนับสนุนให้ครูที่ตั้งใจทำงาน มีผลงานเป็นที่ยอมรับได้ไปศึกษาดูงาน การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล งบประมาณด้านต่างๆ ให้มีความรวดเร็ว

สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐบาล เปิดตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ นครปฐม สมุทรสาคร ปทุมธานี และ สมุทรปราการ พบว่าปัญหาวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้คือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การไม่ชัดเจน ทำให้สมาชิกไม่ทราบทิศทางและแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันจึงเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนงาน ไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรขาดความสามัคคี ไม่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ร่วมมือกันในการปฏิบัติงานและขาดความเสียสละในการทำงานร่วมกัน บุคลากรมีความคิดเห็นและความเข้าใจในงานที่ต้องปฏิบัติแตกต่างกันและไม่ยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้น การปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรในองค์กรยังไม่มีการทุ่มเทอย่างจริงจัง ขาดการตัดสินใจในการพัฒนางานด้วยตนเอง ขาดความไว้วางใจ การบริหารงานขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงจากภาคส่วนต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้ประกอบการ ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษา

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มท้องถิ่นที่ 1 โดยมุ่งที่จะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตามนโยบายด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย

1. เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น ที่ 1 มีความสัมพันธ์กัน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้า สติคดี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย รับข้อเสนอแนะของกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์มาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง และขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและพัฒนาคุณภาพ ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัยนำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาที่จัดการศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวนทั้งสิ้น 135 แห่ง ประกอบด้วยสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 53 แห่ง สถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 17 แห่ง สถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 26 แห่ง สถานศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 15 แห่ง และสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางการประมาณการขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 แห่ง จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) โดยจำแนกตามจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูล

กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาแต่ละแห่งจำนวน 4 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารทั่วไป หรือ หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 2 คน และ พนักงานครูเทศบาล จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 412 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแพตเตอร์สันเพอร์รี่และปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ หลักเป้าหมายขององค์กร หลักการมอบอำนาจ หลักการตัดสินใจ หลักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หลักความไว้วางใจ หลักความเป็นเลิศ หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเอื้ออาทร หลักความซื่อสัตย์ และ หลักความหลากหลาย

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของแคสเททเทอร์ (Castetter) จำนวน 11 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ความมั่นคงในการปฏิบัติงานการให้บริการต่อเนื่อง การให้บริการข้อมูลข่าวสาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษาสูงสุด 4) ตำแหน่งปัจจุบัน 5) ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่และปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวคิดของแคสเททเทอร์ (Castetter)

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือเป็นแบบสอบถามขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือโดยการปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 -1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียนละ 4 คน รวม 32 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) = .9881

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การและการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใช้ค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ของเบส (Best) ดังนี้

ค่ามัธยเลขคณิต 4.50 – 5.00 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 1 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม

(n=86)

วัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. หลักเป้าหมายขององค์การ (X ₁)	4.21	0.53	มาก
2. หลักการมอบอำนาจ (X ₂)	4.14	0.59	มาก
3. หลักการตัดสินใจ (X ₃)	4.19	0.61	มาก
4. หลักการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X ₄)	4.11	0.60	มาก
5. หลักความไว้วางใจ (X ₅)	3.97	0.54	มาก
6. หลักความเป็นเลิศ (X ₆)	4.10	0.59	มาก
7. หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (X ₇)	4.14	0.61	มาก
8. หลักความเอื้ออาทร (X ₈)	4.17	0.66	มาก
9. หลักความซื่อสัตย์ (X ₉)	4.10	0.59	มาก
10. หลักความหลากหลาย (X ₁₀)	4.16	0.64	มาก
รวม (X_{tot})	4.13	0.57	มาก

ค่ามัธยเลขคณิต 3.50 – 4.49 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

ค่ามัธยเลขคณิต 2.50 – 3.49 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยเลขคณิต 1.50 – 2.49 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัธยเลขคณิต 1.00 – 1.49 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การ/การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's product moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน 103 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 412 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 86 โรงเรียน รวม 344 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

จากตารางที่ 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=4.21$, S.D. = 0.53) หลักการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.19$, S.D. = 0.61) หลักความเอื้ออาทร ($\bar{X}=4.17$, S.D. = 0.66) หลักความหลากหลาย ($\bar{X}=4.16$, S.D. = 0.64) หลักการมอบอำนาจ ($\bar{X}=4.14$, S.D. = 0.59) หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน ($\bar{X}=4.14$, S.D. = 0.61)

หลักการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.60) หลักความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.59) หลักความเป็นเลิศ ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.59) และหลักความไว้วางใจ ($\bar{X}=3.97$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.66 มีการกระจายของข้อมูลน้อยแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตารางที่ 2 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม

(n=86)

การบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การวางแผนกำลังคน (Y_1)	4.11	0.55	มาก
2. การสรรหา (Y_2)	3.82	0.61	มาก
3. การคัดเลือก (Y_3)	4.07	0.57	มาก
4. การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน (Y_4)	4.13	0.63	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Y_5)	4.07	0.58	มาก
6. สิ่งตอบแทน (Y_6)	2.92	0.91	ปานกลาง
7. การพัฒนา (Y_7)	3.97	0.63	มาก
8. การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง (Y_8)	4.07	0.56	มาก
9. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Y_9)	4.17	0.60	มาก
10. การให้บริการต่อเนื่อง (Y_{10})	3.99	0.58	มาก
11. การให้บริการข้อมูลข่าวสาร (Y_{11})	4.11	0.59	มาก
รวม (Y_{tot})	3.95	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยมีค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.17$, S.D. = 0.60) การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน ($\bar{X}=4.13$, S.D. = 0.63) การวางแผนกำลังคน ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.55) การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}=4.11$, S.D. = 0.59) การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.56) การคัดเลือก ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.57) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.58) การให้บริการต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.58) การพัฒนา ($\bar{X}=3.97$, S.D. = 0.63) และการสรรหา ($\bar{X}=3.82$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือ สิ่งตอบแทน ($\bar{X}=2.92$, S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.91 มีการกระจายของข้อมูลมากแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ตารางที่ 3 แสดงสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆
X ₁	.862**	.715**	.836**	.889**	.874**	.246*
X ₂	.877**	.672**	.830**	.885**	.878**	.277*
X ₃	.869**	.706**	.861**	.909**	.863**	.229*
X ₄	.807**	.655**	.789**	.829**	.839**	.257*
X ₅	.866**	.732**	.855**	.869**	.876**	.310**
X ₆	.883**	.702**	.848**	.894**	.869**	.188
X ₇	.878**	.691**	.824**	.882**	.846**	.214*
X ₈	.889**	.686**	.835**	.896**	.843**	.201
X ₉	.916**	.744**	.859**	.919**	.875**	.307**
X ₁₀	.905**	.735**	.868**	.919**	.869**	.231*
X _{tot}	.921**	.740**	.884**	.935**	.907**	.252*
X ₁	.757**	.839**	.869**	.774**	.840**	.865**
X ₂	.722**	.866**	.891**	.787**	.839**	.860**
X ₃	.760**	.866**	.885**	.799**	.864**	.875**
X ₄	.723**	.812**	.824**	.786**	.829**	.830**
X ₅	.768**	.856**	.852**	.849**	.879**	.889**
X ₆	.737**	.866**	.894**	.855**	.892**	.874**
X ₇	.715**	.851**	.894**	.824**	.861**	.860**
X ₈	.732**	.856**	.855**	.814**	.856**	.858**
X ₉	.783**	.898**	.886**	.858**	.894**	.911**
X ₁₀	.775**	.893**	.906**	.835**	.892**	.896**
X _{tot}	.785**	.905**	.921**	.860**	.909**	.918**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การ(X_{tot}) กับการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.918) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักความซื่อสัตย์ (X₉) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.911) เป็นลำดับที่ 1 หลักความหลากหลาย (X₁₀) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r_{xy} = 0.896) เป็นลำดับที่ 2

หลักความไว้วางใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.889$) เป็นลำดับที่ 3

หลักการตัดสินใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.875$) เป็นลำดับที่ 4

หลักความเป็นเลิศ (X_6) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.874$) เป็นลำดับที่ 5

และเมื่อพิจารณาแยกแต่ละด้าน พบว่า

หลักความซื่อสัตย์ (X_9) และหลักความหลากหลาย (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับการนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน (Y_4) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.919$) เป็นลำดับแรก

หลักความซื่อสัตย์ (X_9) มีความสัมพันธ์กับการวางแผนกำลังคน (Y_1) ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.916$) เป็นลำดับที่ 2

และหลักการตัดสินใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน (Y_4) ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.909$) เป็นลำดับที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักเป้าหมายขององค์กร หลักการตัดสินใจ หลักความเอื้อ

อาทร หลักความหลากหลาย หลักการมอบอำนาจ หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หลักความซื่อสัตย์ หลักความเป็นเลิศ และหลักความไว้วางใจ ตามลำดับอาจเนื่องมาจากบุคลากรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีการตระหนักและเห็นความสำคัญว่าบุคลากรจะต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงเป้าหมายของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานในการปฏิบัติงาน มีความระมัดระวังในการตัดสินใจ คำนึงถึงผลกระทบต่อเป้าหมายของโรงเรียน อันเกิดจากการตัดสินใจ พร้อมทั้งมีการเอาใจใส่ความเป็นอยู่ มีความเอื้ออาทรแก่บุคลากร โดยส่วนตัวและส่วนรวม ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงาน มีการการยอมรับเห็นคุณค่าของการแสวงหาแนวคิดที่ทำให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากร การให้การยอมรับแก่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการให้ความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในบางสถานการณ์ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกของความเป็นเจ้าของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของโรงเรียนแสดงเจตจำนงในการช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างแท้จริง มีความเชื่อมั่นในความซื่อสัตย์ ทั้งในคำพูดและการกระทำของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีความคาดหวังในมาตรฐานของงานและคุณภาพของบุคลากรอย่างสูง เชื่อมั่นว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นว่าการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างสมาชิกในโรงเรียนจะช่วยให้เกิดการพัฒนากว้างไกล มีการให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆของบุคคลในโรงเรียนสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ลำเจียกมงคล ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัฒนศิริ ศรีรุ่งเรือง ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. จากผลการวิจัย พบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยมีความเข้มข้นเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การนำบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน การวางแผนกำลังคน การให้บริการข้อมูลข่าวสาร การเจรจาไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง การคัดเลือก การประเมินผล การปฏิบัติงาน การให้บริการต่อเนื่อง การพัฒนาและการสรรหาตามลำดับ ส่วนการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ สิ่งตอบแทน มีค่ามัธยเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีการสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในสภาพอนามัยในชีวิตทรัพย์สินและครอบครัว มีระเบียบการปฏิบัติงาน มีการจัดหน้าที่ที่ชัดเจนและชี้แจงให้กับบุคลากรที่เข้าใหม่ มีการประสานงานกับฝ่ายต่างๆเมื่อมีบุคลากรเข้าใหม่ การวางแผนกำลังคนในแต่ละปี จัดทำโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน จึงทำให้การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับมาก ส่วนสิ่งตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายจากรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการห้ามไม่ให้มีการสอนพิเศษ สอนทบทวนวิชา สอนทำการบ้านในทุกระดับชั้น ทุกรูปแบบ ที่โรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง หรือยินยอมให้องค์กรอื่น ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ของกระทรวงศึกษาธิการจึงส่งผลให้บุคลากรขาดรายได้ส่วนนี้ไปนอกจากนี้ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจการเปลี่ยนแปลงและความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้มีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน วินทะไชย ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์และโรงเรียนในฝัน พบว่าการวางแผนกำลังคนอยู่ในระดับมากและ สิ่งตอบแทน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. วัฒนธรรมองค์การ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การในด้านต่างๆอยู่ในระดับมากทำให้ส่งผลและสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลและหากโรงเรียนมีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การในด้านต่างๆในระดับมากย่อมทำให้การบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้นมากด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี

ลำเจียกมงคล ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสวียน เสนงาน ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนครเขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การ ด้านหลักเป้าหมายขององค์การ (X_1) หลักการมอบอำนาจ (X_2) หลักการตัดสินใจ (X_3) หลักการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_4) หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (X_7) และหลักความหลากหลาย (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทน (Y_6) อยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากด้านสิ่งตอบแทนมีค่ามัธยเลขคณิตน้อยทำให้มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การด้านหลักเป้าหมายขององค์การ (X_1) หลักการมอบอำนาจ (X_2) หลักการตัดสินใจ (X_3) หลักการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_4) หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (X_7) และหลักความหลากหลาย (X_{10}) น้อยด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัฒน์ศรี ศรีรุ่งเรือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิภารัตน์ ปือสีลา ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สำหรับวัฒนธรรมองค์การด้านหลักความเป็นเลิศ (X_6) หลักความเอื้ออาทร(X_8) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลด้านสิ่งตอบแทน (Y_6) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของแสงเดือน วินทะไชย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์และโรงเรียนในฝัน” พบว่าสิ่งตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในด้านหลักความไว้วางใจ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ลำดับท้ายสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักการศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ควรสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันเพื่อให้บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบอย่างถูกต้องเหมาะสม เช่นผู้บริหารควรมอบหมายงานหรือภาระหน้าที่ให้กับบุคลากรเพื่อแสดงถึงความไว้วางใจว่าบุคลากรนั้นจะสามารถปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายได้

2. จากการศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในด้านสิ่งตอบแทน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ลำดับท้ายสุด ดังนั้นสำนักการศึกษาในสังกัดเทศบาลและสถานศึกษาควรมีการจัดสรรผลประโยชน์อื่น ๆ หรือรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนให้กับบุคลากร รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เช่น การสอนพิเศษ การรับฝากเด็กกลางวัน

3. วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารทั้งในระดับสถานศึกษาและผู้บริหารสำนักการศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการบริหารงานบุคคล เช่น จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ระหว่างหน่วยงานต่างเพื่อให้มีความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การการบริหารงานบุคคลเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เช่น การรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

3. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและการบริหารงานบุคคล โดยวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

กระทรวงมหาดไทย, การจัดการศึกษาท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2547

_____. แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี พ.ศ. 2545 – 2559. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาารักษยาดินแดง, 2544.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, สถิติข้อมูลโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ประจำปีการศึกษา 2555. กรุงเทพฯ : ส่วนแผนงานและงบประมาณทางการศึกษา, 2555.

_____. สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ส่วนแผนและงบประมาณการศึกษาส่วนท้องถิ่น สำนักงานประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น, 2550.

กรมการปกครอง กองราชการส่วนตำบล. แนวทางการปฏิบัติงานของสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อสาารักษยาดินแดง, 2542.

นิภารัตน์ ป้อสีลา. “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร.” ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

เสวียน เสงงาน. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2.” วิทยานิพนธ์ ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร, 2552.

สุภาวดี ลำเจียกมงคล. “วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” วิทยานิพนธ์ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

สุพัฒน์ศรี ศรีรุ่งเรือง. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์

- ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. รายงานการวิจัยการบริหาร
จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฉบับ
สรุป. กรุงเทพมหานคร:พริกหวานกราฟฟิค จำกัด,
2550.
- _____. รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นปี 2551. กรุงเทพมหานคร:เพลิน
สตูดิโอ จำกัด, 2553.
- สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครนครปฐม. “วิเคราะห์ข้อที่
ควรพัฒนาของครูสังกัดเทศบาลนครปฐมด้าน
การพัฒนาวิสัยและจรรยาบรรณตามโครงการ พัฒนา
ครู” เอกสารประกอบการอบรมเรื่อง โครงการสร้าง
จิตสำนึกในการประกอบวิชาชีพครู ของสถานศึกษา
สังกัดเทศบาลนครปฐม เสนอ ที่ศูนย์กีฬาเทศบาล
นครนครปฐม. 27 พฤษภาคม 2553.
- แสงเดือน วินทะไชย. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรี
นครินทร์และโรงเรียนในฝัน” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- Best, John W. **Research in Education**, 4th ed Englewood
cliffs : Prentice-Hall, Inc.,1983.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**, 3rd
ed. New York : Harper and Row Publisher, 1974
- Katz, Daniel and Robert L. Kahn, **The Social Psychology of
Organization**, 2nd ed. New York : John Wiley &
Son, 1978.
- Patterson, Jerry, Purkey, Stuart and Parker, Jackson. “ Guiding
Beliefs of Our School District,” **Productive School
Systems For a Nonrational World** Arlington,
Va:Assosociation for Supervision and Curriculum
Development,1986.
- William, Castetter B. **The Personnel Function in
Educational Administration**. New York :
Macmillian Publishing Company ,1976.

