

การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา
กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

A Comparative Study of Organizational Culture between Secondary School
and Educational Opportunity Expansion School

เพชรลัดดา ชันทองดี

Petladda Khanthongdee

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

E-mail: petladda2821@gmail.com

Received June 18, 2020; Revised August 28, 2020; Accepted September 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 8 จังหวัด คือ นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 169 โรงเรียน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่ม ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ รวมจำนวน 507 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ กระบวนการทำงาน สมรรถิผลของงาน ปัจเจกบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน และการพัฒนา

งาน
2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ทุกองค์ประกอบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบตัวแปรในองค์ประกอบ พบว่า ด้านปัจเจกบุคคล ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านกระบวนการทำงาน สมรรถิผลของงาน และการพัฒนางาน มี 10 ตัวแปรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ; โรงเรียนมัธยมศึกษา; โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to determine 1) the organizational culture of secondary school and educational opportunity expansion school, and 2) the result of comparison of organizational culture between secondary school and educational opportunity expansion school. The sample of this research was secondary schools and educational opportunity expansion schools under the Office of the Basic Education Commission in 8 provinces consisted of Nakhon Pathom, Suphanburi, Kanchanaburi, Ratchaburi, Samut Sakhon, Samut Songkhram, Phetchaburi and Prachuap Khiri Khan, totally 169 schools. There were 3 respondents from each school; School Director, Deputy Director, and not under Professional Level Teachers, including 507 respondents. The research instrument was the semi-structured interview and the opinionnaire. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard division, exploratory factor analysis, and t-test. The findings revealed that;

1. The organizational culture of secondary school and educational opportunity expansion school were composed of 5 factors: Work process, Work achievement, Individualize aspect, Satisfaction of work and, Development of work.

2. The comparison of organizational culture in overall, there was no difference in every factor. The comparison of variables in each factor, there was no difference on Individualize aspect and Satisfaction of work. As for Work process, Work achievement and Development of work, there were statistically significantly different at .05 level on 10 variables.

Keywords: Organizational Culture; secondary school; educational opportunity expansion school

บทนำ

จากบทสรุปความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งกล่าวถึงการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552 – 2559 พบว่าไม่ประสบความสำเร็จในหลายด้าน และปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนทางการศึกษาได้แก่ ด้านโอกาสทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการทางการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรีน, 2560) สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคม อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ได้มีการกำหนดแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เพื่อเป็นกรอบเป้าหมาย และทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศโดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทย สามารถเข้าถึงโอกาส และความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) แม้ว่าการจัดระบบการศึกษาของไทยมีเป้าหมายของการจัดการศึกษาเด่นชัด มีการพัฒนา และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขมาโดยตลอด แต่ยังคงปรากฏปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การบริหารขององค์การการศึกษา ระบบคุณภาพการจัดการศึกษา และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ ดังจะเห็นได้จาก ความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียนเทียบกับนานาชาติทั่วโลกและในอาเซียน โครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ซึ่งมุ่งเน้นการประเมินความสามารถของนักเรียนในการนำความรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ การอ่านและคณิตศาสตร์ จากการเรียนไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตหรือสถานการณ์จริง พบว่า ผลการประเมิน PISA 2018 (ปี 2561) คะแนนเฉลี่ยด้านการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ การรู้เรื่องการอ่าน และการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ของนักเรียนไทยอายุ 15 ปี ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (OECD) ทุกวิชา โดยประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ 66 (ทักษะการอ่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 393, คณิตศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 419, วิทยาศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 426) จาก 72 ประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

โรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะกระบวนการเฉพาะด้านในการนำไปใช้ในการศึกษาระดับสูงขึ้นและมีทักษะในการประกอบอาชีพ แต่จากการสรุปประเด็นสำคัญในการทำแผนการศึกษาแห่งชาติ การจัดการศึกษายังไม่ประสบความสำเร็จในด้านด้านคุณภาพการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการทางการศึกษา จึงเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนจึงต้องพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพในการบริหารจัดการทางการศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น การจัดองค์การจึงเป็นกระบวนการทางการบริหาร โครงสร้างของการบริหารงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การติดต่อสื่อสารของบุคลากรต่าง ๆ ความสัมพันธ์ของหน่วยงาน วิธีประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ตามแนวคิดของ Gulick และ Urwick คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การ

ประสานงาน การรายงาน การจัดทำงบประมาณ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2545) การจัดองค์การของโรงเรียนจึงควรจัดให้โรงเรียนหรือบุคลากรได้แสดงตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จได้ตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ สอดคล้องตามกรอบแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การของแฮนดี้ (Handy) ที่ศึกษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมสะท้อนให้เห็นโครงสร้างองค์การและระบบขององค์การ โดยยึดจากพื้นฐานการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทเฉพาะบุคคล (Existential Culture) วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน (Task Culture) และวัฒนธรรมที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2549)

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพปฏิบัติงานของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยจากองค์ความรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาโดยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของแฮนดี้ (Handy, 1981) ในเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมซึ่งสอดคล้อง กับคุณลักษณะต่าง ๆ ของเทพเจ้ากรีก แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมแบบสโมสร หรือวัฒนธรรมแบบซีอุส (The Clup Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนและมีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจนซึ่งเป็นวัฒนธรรมทั่วไปในหน่วยงานใหญ่เน้นการตัดสินใจที่รวดเร็ว ใ้วางใจซึ่งกันและกัน เกื้อหนุนใช้ประโยชน์จากเครือข่ายและสัมพันธ์ภาพ 2) วัฒนธรรมเน้นบทบาท หรือวัฒนธรรมแบบอพลโล (The Role Culture) วัฒนธรรมเน้นบทบาทหน้าที่ มากกว่าตัวบุคคล 3)

วัฒนธรรมแบบเน้นงาน หรือวัฒนธรรมแบบอบธนา (The Task Culture) จุดเน้นสำคัญคือการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายโดยเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด เน้นงานต้องอาศัยทีมงานซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ เน้นการบริหารที่อาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญในงาน 4) วัฒนธรรมแบบเน้นตัวตน หรือวัฒนธรรมแบบดิออนีซุส (The Existential Culture) มุ่งเน้นความสำคัญไปที่วิชาชีพขององค์กร เน้นอิสระและการพัฒนาศักยภาพของปัจเจกบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ยังเน้นการสร้างผลงานเพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันและแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ของสถานศึกษามีประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้ได้ 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purposes) การมอบอำนาจ (empowerment) การตัดสินใจ (decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of community) ความไว้วางใจ (trust) ความมีคุณภาพ (quality) การยอมรับ (recognition) ความเอื้ออาทร (caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (intergrity) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1) ศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2) สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะจงซึ่งกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญ กลุ่ม 1 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา คุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก 3 ท่าน กลุ่ม 2 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก 3 ท่าน และกลุ่ม 3 ผู้ที่ศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร คุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก 2 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview)

3) นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามาสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นที่ 2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1) นำตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัยในลักษณะแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

2) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการนำเครื่องมือการวิจัยที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องที่เรียกว่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาข้อกระทงคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยด้านความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 โรงเรียน ซึ่งมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครูวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค

ขั้นที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด จำนวน 78 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 91 โรงเรียนโดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 507 คน

2) นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยคำนวณค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นที่ 4 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการนำผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ทดสอบด้วยสถิติทดสอบ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test) สกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis : PCA) นำองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบมาวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยสถิติทดสอบค่าที (t - test) และสรุปผลการวิเคราะห์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 142 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 166 โรงเรียน รวม 308 โรงเรียน ในพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ นครปฐม สุพรรณบุรี กาญจนบุรี ราชบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรีและประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นพื้นที่

ขอบเขตการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และประยุกต์องค์ความรู้สู่การปฏิบัติพัฒนาของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 8 จังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่ขอบเขตการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และประยุกต์องค์ความรู้สู่การปฏิบัติพัฒนาของมหาวิทยาลัยศิลปากร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยการสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 169 โรงเรียน เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 78 โรงเรียน และโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 91 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครูวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการ รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 507 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เพื่อดำเนินการวิจัยมี 2 ประเภท ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 ท่าน

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) นำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 507 คน ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบันและสังกัดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)

ผลการวิจัย

การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในการวิจัยนี้สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 43 ตัวแปร ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบเชิงสำรวจ ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการทำงาน 2) ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน 3) ด้านปัจเจกบุคคล 4) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ 5) ด้านการพัฒนางาน รายละเอียด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบเชิงสำรวจและตัวแปรวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

องค์ประกอบ	วัฒนธรรมองค์การ	จำนวนตัวแปร
1	วัฒนธรรมด้านกระบวนการทำงาน (Work process culture)	17
2	วัฒนธรรมด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน (Work achievement culture)	10
3	วัฒนธรรมด้านปัจเจกบุคคล (Individual oriented culture)	6
4	วัฒนธรรมด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction of work culture)	6
5	วัฒนธรรมด้านการพัฒนางาน (Development of work culture)	4
รวม		43

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis : EFA) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยสถิติทดสอบความแตกต่าง (t – test) และพิจารณาเปรียบเทียบค่าสถิติทดสอบความแตกต่าง (t – test) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างในภาพรวม 5 องค์ประกอบ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสถิติทดสอบความแตกต่างเป็นรายตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ ด้านกระบวนการทำงาน พบว่า มี 5 ตัวแปร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน มี 4 ตัวแปร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนางาน มี 1 ตัวแปร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ	มัธยมศึกษา		ขยายโอกาส		t-test
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ด้านกระบวนการทำงาน					
การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	4.24	0.56	4.32	0.61	.007*
การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ	4.14	0.58	4.22	0.63	.012*
การบริหารงานที่ยึดหยุ่นไปตามสถานการณ์	4.23	0.61	4.30	0.67	.005*
การตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.21	0.70	4.19	0.60	.013*
การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.65	4.16	0.61	.023*
ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน					
การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจน	4.31	0.66	4.22	0.88	.003*
การมีนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.89	0.67	3.76	0.74	.039*

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้	4.20	0.69	4.29	0.71	045*
การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	4.03	0.73	3.99	0.73	.031*
ด้านการพัฒนางาน					
การปฏิรูปหน่วยงานของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ	4.22	0.58	4.34	0.63	.013*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ 43 ตัวแปร ได้แก่ 1) ด้านกระบวนการทำงาน 17 ตัวแปร 2) ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน 10 ตัวแปร 3) ด้านปัจเจกบุคคล 6 ตัวแปร 4) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 6 ตัวแปร และ 5) ด้านการพัฒนางาน 4 ตัวแปร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป้าหมายแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการที่ตอบสนองความต้องการบริบทเชิงพื้นที่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล สามารถนำยุทธศาสตร์และแผนงานที่กระทรวงกำหนดไว้ไปบูรณาการการทำงานร่วมกันได้อย่างคุ้มค่า ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลได้เกิดผลผลิตผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม และทั้งนี้สามารถกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ยึดประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 : 44) ดังนั้นเพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จึงต้องบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีกลยุทธ์การดำเนินการ แนวทาง วิธีการสร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพส่งผลให้พัฒนาศักยภาพ ดังข้อค้นพบคือ

ด้านกระบวนการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รสพร ทองธรรมจินดา (2554) ที่ว่าการปรับเปลี่ยนองค์การต้องกำหนดตัวแทนการเปลี่ยนแปลงองค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคล โครงสร้าง และกระบวนการทำงาน แบบแผนวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม และมีการจัดกลุ่มทางวัฒนธรรมองค์การสะท้อนให้เห็นอยู่ในโครงสร้างองค์การ และระบบขององค์การโดยยึดจากการทำงาน มุ่งเน้นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกับ Kamadama (2016) ที่ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การต่อการปฏิบัติงานขององค์การ พบว่า การมุ่งเน้นการทำงาน กระบวนการทำงาน การทำงานอย่างมืออาชีพ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลอย่างมากฝ่าย

บริหารควรมีการกำกับ ตรวจสอบ สนับสนุน กระตุ้นการทำงาน ดูแลอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านสัมฤทธิ์ผลของงานเป็นการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผลการดำเนินงานขององค์การที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ญัตติวาระ พุ่มดิษฐ์ (2556) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมุ่งทำงานเป็นทีม การมุ่งความเป็นเลิศ การมุ่งให้การยอมรับ การมุ่งเป้าหมายองค์การและการมุ่งความสัมพันธ์และการมุ่งความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อการมุ่งเป้าหมายองค์การ เช่นเดียวกับโดบี โอวิดิว โอเลียตา (Dobre Ovidiu-Iliuta, 2014) ที่ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพพบว่า วัฒนธรรมเชิงรุกสนับสนุนประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว วัฒนธรรมองค์การมีผลดีต่อแนวทางการบริหาร เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง เป้าหมายที่ชัดเจนและการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยในการทำงานขององค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านปัจเจกบุคคล เพราะการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้สถานศึกษามากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ในการบริหารองค์การผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิตา จิตตรุทธะ (2549) ที่กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน ต้องใช้ปัจจัยแตกต่างกัน ต้องตระหนักและต้องตระหนักและเข้าใจในอัตลักษณ์ของปัจเจกบุคคลและพยายามปรับตัวให้เกิดความสอดคล้องทางวัฒนธรรมทั้งในเชิงปทัสฐานและเชิงพฤติกรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤชล คุ้มกลาง (2560) พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจส่งผลในทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลในทางบวกต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านปัจเจกบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การของมัธยมศึกษาที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับสี่อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Bashayreh et al. (2016) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจงานเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการพัฒนางานและประเมินว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบความสำเร็จของงานและความพึงพอใจงานและยังสอดคล้องกับ Pirzada Sami Ullah Sabri et al. (2011) ที่กล่าวว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อจิตใจ ต่อสุขภาพ ความคิดสร้างสรรค์ ควรสร้าง

องค์การที่สนับสนุนให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อการทำงานของครูผู้สอนเป็นไปอย่างราบรื่น

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการพัฒนางาน เพราะการพัฒนางานองค์การนั้นต้องตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ตลอดจนค่านิยม (Core Value) ขององค์การ การพัฒนางานในองค์การต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนั่นจะทำให้องค์การพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2552) ที่ว่า ผู้อำนวยการมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยกระบวนการสังคมประกิตในการพัฒนางาน การกำหนดเป้าหมายและกำหนดทางเลือกโดยการระดมสมองการเปรียบเทียบและวิเคราะห์ผลดีผลเสีย ร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์วางแผนปฏิบัติการ เปลี่ยนแปลงและปฏิบัติการตามแผน และติดตามประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับ Uğurlu (2009) ที่ศึกษาลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนในเรื่องการพัฒนางาน พบว่า กระบวนการพัฒนาโรงเรียน ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความมั่นคง การสนับสนุน เอกสิทธิ์ รางวัล ความอดทนต่อความขัดแย้ง และความเสี่ยง ผลการศึกษาวิจัยที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถสนับสนุนได้ว่า ด้านการพัฒนางาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบเชิงสำรวจ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยสถิติทดสอบความแตกต่างในภาพรวม 5 องค์ประกอบ พบว่า ไม่แตกต่าง ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าสถิติทดสอบความแตกต่างเป็นรายตัวแปรในองค์ประกอบ พบว่า ด้านกระบวนการทำงาน มี 5 ตัวแปร แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน มี 4 ตัวแปรแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการพัฒนางาน มี 1 ตัวแปรแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านกระบวนการทำงาน พบว่าแตกต่างกันของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาประกอบไปด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ การบริหารงานที่ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ การตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และผลการเปรียบเทียบ พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการความรู้ อย่างเป็นระบบ การบริหารงานที่ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ ผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากซึ่งพบว่ามากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นริศย์ จำปา (2556) ที่สรุปผลการศึกษาในด้านข้อสัต์ยสุจริตในภาพรวมมีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับเข้มแข็งมาก ทำงานด้วยความโปร่งใสประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม ให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน เป็นผู้ยึดมั่นอยู่ในคุณงามความดี ความถูกต้อง และความชอบธรรมอยู่เสมอ อยู่ในระดับเข้มแข็งมาก การปฏิบัติงานส่งงานตามกำหนดเวลาด้านมีสำนึกรับผิดชอบในภาพรวม สอดคล้องกับ รสพร ทองธรรมจินดา (2554) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย การจัดการความรู้

การพัฒนาวิชาชีพ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสุวิสา พลายนแก้ว (2557) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การนำไปสู่ผลการดำเนินงานโดย อาศัยความยืดหยุ่น และความมั่นคงกับการมุ่งเน้นที่ภายในและภายนอกองค์การ ได้แก่ การมีส่วนร่วม ของสมาชิกในองค์การความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์การเนื่องจากการได้รับอำนาจให้มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเต็มที่ทำให้เกิดการพัฒนาความสามารถของสมาชิกในองค์การทำให้ การทำงานบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันจนงานเสร็จสิ้น ส่วนเรื่องการตัดสินใจอย่าง รวดเร็วในการปฏิบัติงาน การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม พบว่าผู้ให้ข้อมูลจาก โรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สลิตา พลซื่อ (2558) ที่บ่งชี้บทบาทที่สำคัญของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การโดยเฉพาะวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและความ รับผิดชอบเพื่อสร้างเสริมพฤติกรรมการทำงาน อิทธิพลของภาวะ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า บริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม วางแผนการใช้เวลาในการตั้งเป้าหมายของภารกิจที่ต้องปฏิบัติ การ จัดลำดับความสำคัญของงาน การกำหนดระยะเวลาในการทำกิจกรรมแต่ละอย่าง การแบ่งเวลาว่า เวลาใดควรทำอะไร และการป้องกันหรือขจัดสิ่งที่ทำให้เสียเวลาซึ่งเวลานั้นมีส่วนสัมพันธ์กับ กับ ประสิทธิภาพของการทำงานได้

ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน ที่พบว่าแตกต่างกันของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาประกอบไปด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจน การมีนวัตกรรม ใหม่เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความ โปร่งใสและตรวจสอบได้ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว และ ผลการเปรียบเทียบ พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจน การมีนวัตกรรมใหม่ เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องการทำงานและ เรื่องส่วนตัว ผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากซึ่งพบว่ามากกว่าโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Maslowski (2001) ที่พบว่าวัฒนธรรม องค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาและผลกระทบของโรงเรียน เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์ ระหว่างมนุษย์ เป้าหมายที่มีเหตุผลและการวางแผนกระบวนการภายใน การวางแผนความสัมพันธ์ของ มนุษย์เน้นถึงขวัญกำลังใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ความห่วงใยต่อผู้คนและความมุ่งมั่นต่อ องค์การ การตอบสนองต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และพบว่า การมีนวัตกรรม ความ เข้าใจ และการปรับตัว การกำหนดเป้าหมายที่มีเหตุผลเป็นองค์การที่มุ่งมั่นทำให้บรรลุเป้าหมาย และ เกิดประสิทธิผล กระบวนการภายในสะท้อนให้เห็นว่าองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็ ต่อเมื่อมีการดำเนินการที่ชัดเจนและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับผล

การศึกษาของ Makau (2014) พบว่า การมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจ และความผูกพันในงานของครู ผู้บริหารให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานของครู มีข้อดี คือ ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจ ผู้บริหารที่ให้คำปรึกษาในการตัดสินใจอนุญาตให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและร่วมอภิปราย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครู สำหรับความพึงพอใจของครูที่นำไปสู่ความมุ่งมั่นสูงขึ้น ยอมรับงานที่ทำของครู ผู้บริหารต้องกำกับดูแลอย่างเป็นมิตรประเมิการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานทำอย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงาน ส่วนในเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากซึ่งพบว่ามากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนริศย์ จำปา (2556) พบว่า การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสประเมิผลอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ถูกต้อง และความชอบธรรมอยู่เสมอ และในการปฏิบัติงานส่งงานตามกำหนดเวลามีสำเนียงรับผิดชอบ มุ่งพัฒนางาน สร้างงานให้เกิดผลดี และปฏิบัติงานมุ่งมั่นทำงานจนสัมฤทธิ์ผล และในด้านการพัฒนางาน พบว่า ที่แตกต่างกันของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คือ การปฏิรูปหน่วยงานของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ ผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้ความสำคัญในระดับมากซึ่งพบว่ามากกว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยะ ละมุลมอญ (2556) พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ ด้านตัวประสานองค์การ และด้านลักษณะเด่นขององค์การ เนื่องมาจากสถานศึกษา ได้นำแนวนโยบายตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับมาเป็นยุทธวิธีในการดำเนินงาน เพื่อนำพาให้สถานศึกษาสู่เป้าหมายตลอดระยะเวลาของการดำเนินการ ทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และยอมรับนำไปปฏิบัติจนเป็นบรรทัดฐานเกิดความมุ่งมั่นผสานเป็นหนึ่งเดียวในการพัฒนาสถานศึกษา ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ดูแลให้การบริหารสอดคล้องกับนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ จึงทำให้การปฏิบัติงานรวมถึงค่านิยม ความคิดความเชื่อ และการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน องค์การสร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสร้างนโยบาย จึงเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานประเภทหนึ่ง และสร้างความรู้สึกการมีส่วนร่วมในองค์การ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ เป็นเจ้าของนโยบาย ที่บุคลากรได้ร่วมกันสร้างขึ้น จะหล่อหลอมเป็นค่านิยม เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์การ เป็นสัญญาที่จะมุ่งมั่นในการพัฒนางานพัฒนาองค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน ด้านปัจเจกบุคคล ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการพัฒนางาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ไปเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนางานองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรพิจารณาในรายละเอียดดังกล่าว นำไปวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การ เพื่อให้การทำงานเกิดความราบรื่นและสามารถพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพต่อไป

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การเปรียบเทียบองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า มี 3 องค์ประกอบที่ตัวแปรแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน ด้านการพัฒนางาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ

ด้านกระบวนการทำงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอน การวางแผน การจัดการองค์การ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การจัดการที่เกี่ยวข้องกับตัวของบุคลากร งบประมาณ สถานที่ การติดตามและรายงานผลซึ่งจะทำให้ด้านกระบวนการทำงานราบรื่น ตรงตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมากขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรให้รางวัลยกย่อง ชมเชยอย่างเป็นธรรม เป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ร่วมมือกันทำ เพื่อพัฒนาองค์การ นอกจากนี้ยังต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวก ประสานงานกับบุคลากร งบประมาณ สถานที่ ตลอดจนการติดตาม และประเมินผลงานเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลขององค์การสูงขึ้น

ด้านการพัฒนางาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรส่งเสริมการบริหารงานทุกฝ่ายทุกภาคส่วนควรที่จะร่วมมือกันวางแผนปรับปรุง แก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อลดระดับของการเกิดปัญหาในโรงเรียนและร่วมมือกันพัฒนางานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานทุกด้านให้ดียิ่งขึ้นไป ควรมีติดตามประเมินผลการพัฒนางานทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอและเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของของโรงเรียนมัธยมศึกษากับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่สำคัญ คือ 1) ด้านกระบวนการทำงาน 2) ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน 3) ด้านปัจเจกบุคคล 4) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน 5) ด้านการพัฒนางาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารและพัฒนาองค์การ โดยควรให้ความสำคัญกับ ด้านการพัฒนางาน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การทำงานเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยตามเหตุการณ์ การพัฒนางานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง การปฏิรูปหน่วยงานของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในแต่ละด้าน ดังแผนภาพ



ด้านกระบวนการทำงาน ประกอบด้วย การสร้างสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเรียนการสอน การระดมสมองเพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ในโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร การมีสถานที่ที่เอื้อต่อการพักผ่อนของบุคลากร การจัดสรรทรัพยากร ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนและการได้รับกระตุนการทำงานจากผู้บริหาร การเคารพในสิทธิและให้เกียรติซึ่งกันและกัน การกำหนดรูปแบบโครงสร้างการทำงานของโรงเรียนที่ชัดเจน การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ

ผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ การบริหารงานที่ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ การให้ข้อมูลในการปฏิบัติที่ถูกต้อง ชัดเจนและทั่วถึง การตัดสินใจอย่างรวดเร็วในการปฏิบัติงาน การบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน

ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางของโรงเรียนที่ชัดเจน การปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ การใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยในการแก้ปัญหาของโรงเรียน การมีนวัตกรรมใหม่เพื่อใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องการทำงาน และเรื่องส่วนตัว การยอมรับในมติของที่ประชุมและข้อตกลงร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ด้านปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ความรักความผูกพันและภูมิใจในโรงเรียนของตน การทำงานด้วยความทุ่มเทและเสียสละ การมุ่งเน้นให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน การมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ความอดทนและความกระตือรือร้นในการทำงาน

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความสนใจ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รูปแบบของการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัย ความสุขทั้งกายและใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียน การอำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น

ด้านการพัฒนางาน ประกอบด้วย การทำงานเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ การปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ทันสมัยตามเหตุการณ์ การพัฒนางานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง การปฏิรูปหน่วยงานของตนเองเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

สรุป

การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และเพื่อทราบผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน ด้านปัจเจกบุคคล ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการพัฒนางาน และผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การศึกษา พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นตัวแปรองค์ประกอบ พบว่า ด้านกระบวนการทำงาน ด้านสัมฤทธิ์ผลของงาน และด้านการพัฒนางานแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2549). *ความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับวัฒนธรรมปัจเจกบุคคลในการรับรู้ของสมาชิกองค์การ: ศึกษากรณีองค์การภาครัฐ องค์การเอกชน และองค์การภาคประชาสังคมในประเทศไทย*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง. (2556). *วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นฤชล คุ่มกลาง. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ของผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 : กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเทศบาลนครราชสีมา*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- นริศย์ จำปา. (2556). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง*. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รสพร ทองธรรมจินดา. (2554). *การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลลิตา พลเชื้อ. (2558). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์การที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานในกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *รายงานผลการประเมิน PISA 2018 ในระดับนานาชาติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุวิสา พลายแก้ว. (2557). *วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองทัพอากาศ*. (ปริญญาบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- Bashayreh, A. M. et al. (2016). *Prevailing Organizational Culture and Effect on Academic Staff Satisfaction in the Malaysian Higher Education Institutes*. Business Administration Department University of Petra. Malaysia.
- Dobre Ovidiu-Iliuta. (2014) *The link between Organizational culture and performance management practices: A case of IT companies from Romania*. The Bucharest University of Economic Studies (Institute of Doctoral Studies, Business Administration), Bucharest. Romania.
- Handy, C. B. (1981). *Understanding Organizations*. Penguin Books: Harmondsworth.
- Kamaamia, A. T. (2016). *The Effect of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case of Kenya School of Monetary Studies (Ksms)*. United States International University. Africa.
- Makau, B. K. (2014). *Influence of Organizational culture on teachers' job Commitment in primary schools in Mwingi central district, Kenya*. Department of Educational Administration and Planning University of Nairobi. Kenya.
- Maslowski, R. (2001). *School culture and school performance: an explorative study into the organizational culture of secondary schools and their effects*. Enschede: Twente University Press (TUP).
- Patterson, R. G. (1988). *School culture*. San Francisco: Jersey Bass.
- Pirzada Sami Ullah Sabri et al. (2011). *Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore*. Human Resource Management. Superior College, Lahore. Pakistan.

Uğurlu, C. T. (2009). The significance of school culture in elementary schools in terms of organizational development. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1003–1007.