บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีผู้ศึกษามีวิธีดำเนินการศึกษาและได้ผลสรุปของการศึกษารวมทั้งอภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 3,364 คน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2555, ย่อหน้า 1 ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2556, ย่อหน้า 2)
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประเภทปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบลิคเคิร์ท จำนวน 57 ข้อ ที่มีค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถามรายข้อระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.954ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 357 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้การทดสอบของเชฟเฟ่

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีผลสรุปมีดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ ด้านการบริหารองค์การ ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านความมีอิสระในการทำงานเมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกคือบุคลากรทุกระดับได้รับรู้ข่าวสาร และรับรู้ข้อมูลสารสนเทศขององค์การกำหนดขอบเขต/กรอบแนวทางการบริหารความเสี่ยง และตรวจสอบความเสี่ยงเดิม และค้นหาความเสี่ยงใหม่ๆ อยู่เสมอตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการระบุผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนเข้าใจได้

1.2 ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถสร้างความอยู่รอดขององค์การได้ สามารถแปลงให้เป็นกิจกรรมที่ง่ายต่อการมอบหมายและการกระจายงาน และใช้ทรัพยากรและกำลังคนที่มีอยู่จริงตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ กำหนดความมุ่งประสงค์โดยเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงาน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและแน่นอนชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน และเป็นลักษณะของการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการทบทวนประเมินผล เพื่อแก้ไขและปรับปรุงผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

1.4 ด้านการบริหารองค์การในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ เปลี่ยนแนวคิดสู่ปรัชญาใหม่มีโครงสร้างตำแหน่งรับงานครบถ้วนสมบูรณ์และพร้อมที่จะขยายรับการเติบโตได้ตลอดเวลาและมีระบบการประเมินผลงานโดยยึดเอาเป้าหมายเป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จของการทำงานตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานบนความหลากหลายของวัฒนธรรม

1.5 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือสามารถสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีของทีมงานมีความเหมาะสม และสะท้อนภาพลักษณ์ได้อย่างชัดเจนและ

เปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอเอกลักษณ์ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับการดำเนินการขององค์การ

1.6 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือการควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่นความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ สภาพการทำงานที่เหมาะสม

1.7 ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ยอมยกเลิกเป้าหมาย เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้รู้จักให้โอกาสเพื่อแก้ไขความขัดแย้งและการเพิ่มทรัพยากรที่ขาดแคลนเพื่อลดความขัดแย้งตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ การรับรู้จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ

1.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการวางแผนและเตรียมการในการสื่อสารต้องคำนึงถึงความเชื่อและค่านิยมที่เหมาะสมและเป็นจริงและสื่อและเครื่องมือในการสื่อสารเอื้ออำนวยต่อสารนั้น ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการย้ำหรือซ้ำเพื่อเตือนความทรงจำอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ และปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษามีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมด้านความมีส่วนร่วมในการทำงานด้านการบริหารองค์การ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การไม่พบความแตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ และด้านการติดต่อสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการบริหารองค์การ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ ไม่พบความแตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานภาพรวม ด้านความมุ่งประสงค์ของ

องค์การด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการบริหารองค์การและด้านการสร้างขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสารไม่พบความแตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวม ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการสร้างขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการบริหารองค์การ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ และด้านการติดต่อสื่อสารไม่พบความแตกต่างกัน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านจากสื่อหลายๆ ช่องทาง ทำให้เกิดการเรียนรู้ และยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แล้วนำมาบูรณาการในการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2552, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรู้ของคณาจารย์โดยพบว่าระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรับรู้ของคณาจารย์ภาพรวมอยู่ในระดับมากและชาติชาย จันทรศรี (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมมีรูปแบบลักษณะตั้งรับ–ก้าวร้าวและลักษณะตั้งรับ–เฉื่อยชาค่อนข้างมาก

1.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทุกระดับได้รับรู้ข่าวสาร และรับรู้ข้อมูลสารสนเทศขององค์การ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการระบุผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนเข้าใจได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในปัจจุบัน มีการวางแผนการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารในไปแนวทางที่สอดคล้องกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2552, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา

และเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรู้ของคณาจารย์โดยพบว่าด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถสร้างความอยู่รอดขององค์การได้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ กำหนดความมุ่งประสงค์โดยเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศที่มีความเหมาะสมย่อมส่งผลดีต่อศักยภาพในดำเนินงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้สามารถก้าวทันการแข่งขันกับองค์การหรือโรงเรียนอื่นๆ ได้อย่างทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2552, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรู้ของคณาจารย์ โดยพบว่าด้านการมุ่งที่ผลสำเร็จหรือผลงานอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความร่วมมือในการทำงานในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและแน่นอนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการทบทวนประเมินผล เพื่อแก้ไขและปรับปรุงผลงานของกลุ่มอยู่เสมอทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างชัดเจนและแน่นอนเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินงานรองรับกับเป้าหมายและความต้องการได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้: บริบทในบริษัทเบ็ทเทอร์ฟาร์ม่าจำกัดโดยพบว่าการมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติพันธกิจอยู่ในระดับมาก และกาญจนา เกสร (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความร่วมมือในการทำงานอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารองค์การภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือเปลี่ยนแนวคิดสู่ปรัชญาใหม่และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานบนความหลากหลายของวัฒนธรรมทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน โดยนำปรัชญาทางด้านการศึกษาใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อไปสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบอร์เน็ต, และโอเบรียน (Bennett, & O'Brien, 1994, abstract) ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยพบว่ามีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือการปฏิบัติเชิงการบริหาร

1.5 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สามารถสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความสามัคคีของทีมงานและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับการดำเนินการขององค์การทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงผลักดัน

ตนเองที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้เป็นสำคัญ สอดคล้องกับการวิจัยของ ไฟเซน (Fisen, 1990, p.2341-A) ที่ศึกษาการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างประวัติโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียนโดยพบว่าการรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาค่านิยมร่วมกัน

1.6 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การควบคุมบังคับบัญชาแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่นและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานใดๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงไว้เสมอว่า การรักษาน้ำใจของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความรัก และศรัทธา สอดคล้องกับการวิจัยของ มยุรี ธรรมสอน (2546, หน้า 62-64) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยพบว่าด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยอมยกเลิกเป้าหมาย เพื่อรักษาสัมพันธภาพอันดีไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ การรับรู้จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สัมพันธภาพในองค์การเป็นสิ่งสำคัญ เป้าหมายเป็นตัวกำหนดแนวทางในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการตัดสินใจ พิจารณาความสำคัญ ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การต่อมา สอดคล้องกับการวิจัยของ มยุรี ธรรมสอน (2546, หน้า 62-64) ที่ศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยพบว่าด้านความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการวางแผนและเตรียมการในการสื่อสารและข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ มีการย้ำหรือซ้ำเพื่อเตือนความทรงจำอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี ย่อมทำให้บุคลากรในองค์การมีแนวทางในการทำงานที่สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการวิจัยของ ชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้: บริบทใน บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม่า จำกัด โดยพบว่า บริษัท เบ็ทเทอร์ฟาร์ม่า จำกัด มีลักษณะองค์การในภาพรวมและความสามารถในการปรับตัว อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ลักษณะของการทำงาน วิสัยทัศน์ ประสบการณ์ในการทำงาน และกระบวนการตัดสินใจย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ

นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ผลการวิจัย พนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีลักษณะระดับตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และกมลวรรณ มิตรมาก (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในสถานศึกษาเอกชนระดับอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลในสถานศึกษาเอกชน ระดับอาชีวศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุของบุคลากรในปัจจุบันไม่ได้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานมากเท่าใดนัก เนื่องจากปัจจุบันการกระจายงานภายในองค์การได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรู้ของคณาจารย์ผลการวิจัยคณาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ และความสามารถ ย่อมทำให้เกิดมุมมอง หรือทัศนคติที่มีต่อวัฒนธรรมขององค์การแตกต่างกันออกไปจากบุคลากรที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาตนเองสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิดาภา เร่งมีศรีสุข (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรู้ของคณาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันมีการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการคิด การกำหนดวิสัยทัศน์ และมุมมองทางด้านการบริหารงาน ของผู้ที่มีวิทยฐานะมากกว่า ย่อมมองในมุมมองที่แตกต่างกันออกไปตามกระบวนการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรู้ของคณาจารย์ผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันมีระดับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมด้านความมีอิสระในการทำงานด้านความมีส่วน

ร่วมในการทำงาน และด้านการสร้างขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การด้านการบริหารองค์การด้านความเป็นเอกลักษณ์ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การและด้านการติดต่อสื่อสารไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิดาภา เร่งมีศรีสุข (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรู้ของคณาจารย์ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ตามการรับรู้ของคณาจารย์จำแนกตามสถานภาพของคณาจารย์คณาจารย์พบว่าคณาจารย์ที่สังกัดคณะแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ชาติชาย จันทรศรี (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าเมื่อจำแนกตามขนาดพบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนะวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โดยทั่วไปงานด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา หรือพื้นที่ตั้งของสถานศึกษา ไม่มีบทบาทสำคัญต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์การมากเท่าใดนัก เพราะปัจจุบันการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีกว้างมากขึ้นสอดรับต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ผลการวิจัยคณาจารย์ที่สังกัดคณะแตกต่างกันมีระดับการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า เมื่อจำแนกตามเขตการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านความมีอิสระในการทำงานพบว่า มีการระบุผลตอบแทนหรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างชัดเจนเพื่อให้ทุกคนเข้าใจได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการประชาสัมพันธ์และกำหนดผลตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับไว้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นการกำหนดคุณลักษณะของกระบวนการทำงานที่ต้องการ และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง

1.2 ความมุ่งประสงค์ขององค์การพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ กำหนดความมุ่งประสงค์โดยเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการนำผลการดำเนินงานของโรงเรียนในปีที่ผ่านๆ มาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพิจารณา ปรับปรุง พัฒนา กระบวนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ มีการทบทวนประเมินผล เพื่อแก้ไขและปรับปรุงผลงานของกลุ่มอยู่เสมอดังนั้นจึงต้องมีการวางแผนร่วมกันในการดำเนินการทบทวนกระบวนการประเมินผลของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

1.4 ด้านการบริหารองค์การพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานบนความหลากหลายของวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการร่วมกันวางแผนในการจัดบรรยากาศในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวในการทำงาน เพื่อรอบรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ อยู่เสมอ

1.5 ด้านความเป็นเอกลักษณ์พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ การมีความสัมพันธ์กัน และสอดคล้องกับการดำเนินการขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนกระบวนการในการทำงานให้มีความสัมพันธ์ และมีความเหมาะสมกับองค์การ เพื่อให้ผลงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.6 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือสภาพการทำงานที่เหมาะสม ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนรับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานควรมีการสอดส่อง ดูแล ปรับปรุง และพัฒนาสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศสอดรับกับการทำงานที่ดี

1.7 ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ การรับรู้จากสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นของฝ่ายต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแจ้งการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การและฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บุคลากรรับทราบ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ต่อไป

1.8 ด้านการติดต่อสื่อสารพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ มีการย้ำหรือซ้ำเพื่อเตือนความทรงจำอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแจ้งการดำเนินการหรือข่าวสารต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความสำนึกในความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี