

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

#### สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,371 คน เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความ

เชื่อมั่น ร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 310 คน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อย จึงใช้หลักความเป็นตัวแทนที่ดี ไม่ใช่หลักความเป็นสัดส่วน และดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลากตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 และเมื่อนำไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น (reliability) เท่ากับ 0.880

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการขอเก็บข้อมูล และนำแบบสอบถาม จำนวน 310 ฉบับ ไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง แล้วให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใน 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามพรรณนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี โดยใช้สถิติทดสอบที (t - test) เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อจำแนกตาม วิทยฐานะ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา เมื่อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามพรรณนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้สรุปผลไว้ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.60 ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 79.40 วิทยฐานะ คศ. 3 คิดเป็นร้อยละ 55.50 อายุมากกว่า 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 81.00 วุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.10 สถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 74.20 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 85.50 วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจมาก คิดเป็นร้อยละ 66.13 ความสำเร็จในชีวิตการทำงานมาก คิดเป็นร้อยละ 61.60 และสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 43.50

2. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามพรรณนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ภาพรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความมีคุณภาพ ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ และด้านความหลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามพรรณนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวม และด้านการมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามวิทยฐานะ ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 จำแนกตามอายุ ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.5 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวม และด้านความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3.6 จำแนกตามสถานภาพการสมรส ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.8 จำแนกตามวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ภาพรวม และด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ และด้านความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ด้านการยอมรับ และด้านความเอื้ออาทร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่แตกต่างกัน สำหรับภาพรวม เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ระหว่างกลุ่มที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจสูง กับกลุ่มที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจปานกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.9 จำแนกตามความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาด้านการมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ด้านความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน สำหรับภาพรวม เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ระหว่างกลุ่มที่มีความสำเร็จในชีวิตการทำงานมาก กับกลุ่มที่มีความสำเร็จในชีวิตการทำงานปานกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.10 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวม และด้านความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ด้านความมีคุณภาพ และด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน สำหรับภาพรวม เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ระหว่างกลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

## อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนคติของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยได้อภิปรายผลไว้ดังต่อไปนี้

1. ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.31 \leq \bar{x} \leq 4.34$ ) ได้แก่ 1) เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา 2) ใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานควบคุมการทำงานของสถานศึกษา และ 3) ชี้แจงให้บุคลากรของสถานศึกษาทราบ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาได้นำนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด มากำหนดเป็นความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา โดยบุคลากรประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดทิศทางการทำงาน และมาตรฐานควบคุมการทำงานของสถานศึกษา ที่มีความชัดเจน สร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนนำไปชี้แจง และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง นักเรียน และบุคคลทั่วไปได้ทราบทั่วกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษาร่วมกัน ดังที่สถานศึกษาได้กำหนดให้มีการประชุมชี้แจงให้ผู้ปกครองทราบ ปีการศึกษาละ 4 ครั้ง ครั้งที่ 1 วันที่ 16 พฤษภาคม 2553 (เปิดเรียนภาคเรียนที่ 1) ครั้งที่ 2 วันที่ 10 ตุลาคม 2553 (เปิดเรียนภาคเรียนที่ 1) ครั้งที่ 3 วันที่ 1 พฤศจิกายน 2553 (เปิดเรียนภาคเรียนที่ 2) และครั้งที่ 4 วันที่ 31 มีนาคม 2554 (สิ้นปีการศึกษา 2553) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p.107) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา คือ สิ่งอันพึงปรารถนาที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดขึ้นอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.2 ด้านการมอบอำนาจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.22 \leq \bar{x} \leq 4.38$ ) ได้แก่ 1) แบ่งงานตามสายงาน เพื่อให้งานสำเร็จ 2) เป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 3) เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงานที่ได้รับความไว้วางใจ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการมอบหมายกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไปยังบุคลากรในสถานศึกษาตามสายงาน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพัน เกิดความพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีการมอบอำนาจจริง และการมอบอำนาจเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุมาลี ทองดี (2552, ธันวาคม 28) กล่าวว่า การมอบอำนาจ คือ การมอบหมายกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไปยังบุคลากรของสถานศึกษา ให้มี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานชั่วคราว ตามสายงาน สร้างความรู้สึกผูกพัน เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

1.3 ด้านการตัดสินใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.22 \leq \bar{X} \leq 4.38$ ) ได้แก่ 1) คำสั่งถึงผลที่จะเกิดกับสถานศึกษา 2) ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และ 3) เป็นกระบวนการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการตัดสินใจ โดยเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ภายใต้อข้อมูลสารสนเทศ เช่น นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี นโยบายของสถานศึกษา หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 31) กล่าวว่า การมอบอำนาจ คือ การเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ภายใต้อข้อมูลสารสนเทศ และผลที่จะเกิดกับสถานศึกษามากที่สุด

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.37 \leq \bar{X} \leq 4.42$ ) ได้แก่ 1) ให้ความสำคัญของงาน พร้อมทั้งให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยดี 2) มีความตั้งใจปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น และ 3) อุทิศเวลาร่วมกิจกรรมทั้งใน และนอกเวลาราชการ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมย่อยๆ ในสถานศึกษา เช่น กิจกรรมพบกันทุกเช้าวันพุธ (morning meeting) กิจกรรมเปิดกล่องซอส์ทุกภาคเรียน กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ ซึ่งเป็นกิจกรรมสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรของสถานศึกษาเกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกตนเองเป็นคนสำคัญของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งอุทิศเวลาร่วมกิจกรรมทั้งใน และนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานสำเร็จด้วยดี และสถานศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ งามจริต (2549, หน้า 20) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา คือ ความรู้สึกตนเองเป็นคนสำคัญ มีความตั้งใจปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ และอุทิศเวลาร่วมกิจกรรมทั้งใน และนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานสำเร็จ และมีคุณภาพสูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิลลิเมท (Guillemette, 1992, p. 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือสูง การรับรู้ต่อภารกิจหลักของสถานศึกษา มีความรู้สึกตนเองเป็นคนสำคัญ มีค่าต่อสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และการคงอยู่ในงาน

1.5 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.23 \leq \bar{X} \leq 4.38$ ) ได้แก่ 1) มีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วย

ความรักความสามัคคี 2) ให้โอกาสเลือกทำงานตามความรู้ ความสามารถ และ 3) ให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานแทนเวลาเจ็บป่วย มีฐานะ เพราะเชื่อมั่นในความรับผิดชอบ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกทำงานตามความรู้ ความสามารถ บุคลากรปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี และเมื่อเจ็บป่วย หรือมีฐานะ ก็สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพราะบุคลากรมีความเชื่อมั่นในความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คิวน์ จาว หยาง (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกทำงานตามความรู้ ความสามารถ ให้โอกาสในการเป็นผู้ในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี ให้ปฏิบัติงานแทนกันได้ และยอมรับได้เมื่อการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พากินสัน (Pakinson, 1991, p. 2343-A) ได้ศึกษาการทดสอบ ความเชื่อมั่น และโครงสร้างทางปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา พบว่า วัฒนธรรม องค์การของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการไว้วางใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา หลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผลการสอน และ งานพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน

1.6 ด้านความมีคุณภาพ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มี ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.23 \leq \bar{x} \leq 4.38$ ) ได้แก่ 1) ตระหนักถึงความสำเร็จของ งานที่มีคุณภาพ 2) ซึ่ชื่นชมในโอกาสที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และ 3) ปฏิบัติงานที่เป็นไปตามภารกิจที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาตระหนัก และ มุ่งเน้นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น โดยนำผลการ ประเมินภายนอก รอบสอง จาก สมศ.มาเป็นข้อมูลในการวางแผน และจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพ มีการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดไว้ และให้การชื่นชมในที่ประชุมครู เมื่อบุคลากรแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ เจริญ ว่องประชากุล (2548, หน้า 27) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ คือ คุณสมบัติ และคุณลักษณะของผลผลิต หรือบริการที่ได้มาตรฐาน เกิดผลผลิตตรงตาม ภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจต่อผลผลิตของสถานศึกษา และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮอร์ (Sjhaw, 1991, p. 770-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรม องค์การโรงเรียนระหว่างโรงเรียนประถมศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา กับในโรงเรียน มัธยมศึกษา และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับค่านิยมของครูใหญ่ในโรงเรียน ประถมศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อยกระดับ คุณภาพของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา มีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อมุ่งสู่ คุณภาพสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวเป็นค่านิยม อันดับแรกของความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่คุณภาพของผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน

1.7 ด้านการยอมรับ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.23 \leq \bar{X} \leq 4.38$ ) ได้แก่ 1) มีความภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลภายนอก 2) มีความสุขจากการยอมรับซึ่งกันและกัน ในการทำงานภายในสถานศึกษาและ 3) เปิดโอกาสเพื่อยอมรับความคิดเห็นที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการยอมรับในความความคิดเห็น ความสำเร็จ และผลงานของบุคลากรในสถานศึกษาในที่ประชุมครู ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทุกคนยอมรับ และพร้อมนำไปปฏิบัติ ผู้ปกครอง และชุมชนให้การยอมรับในผลงานของสถานศึกษา และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p.108) กล่าวว่า การยอมรับ คือ การเปิดโอกาส และยอมรับความคิดเห็น ความสำเร็จ และผลงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ และทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา บุคลากรให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ผู้ปกครอง และชุมชนให้การยอมรับ และให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.8 ด้านความเอื้ออาทร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.28 \leq \bar{X} \leq 4.31$ ) ได้แก่ 1) ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ 2) ผู้บังคับบัญชาคูดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 3) เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบการดูแล เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรทุกคน เช่น ร่วมงานที่ทางครอบครัวของบุคลากรจัด กิจกรรมเยี่ยมเมื่อป่วยไข้ ทำให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มนสิการ คงมนต์ (2547, หน้า 9) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร คือ การดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.38 \leq \bar{X} \leq 4.42$ ) ได้แก่ 1) มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) มีความจริงใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจ รับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภารัตน์ ป้อสีลา (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต คือ ความซื่อตรง จริงใจ ไม่หลอกลวง หรือฉกฉวยผลงานของคนอื่นมาเป็น

ของคน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และจากรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ( $4.12 \leq \bar{X} \leq 4.25$ ) ได้แก่ 1) บุคลากรมีข้อจำกัดในความรู้ความสามารถแตกต่างกัน 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และ 3) มีการประสานงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ทำกิจกรรมร่วมกันให้ประสบความสำเร็จได้ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของสถานศึกษามีความแตกต่างระหว่างบุคคล มีข้อจำกัดในความรู้ความสามารถ จึงทำให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และการร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์จิอิวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร คือ ความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในเรื่องปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ ทักษะ วิถีปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่น ผสมผสาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา

2. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามพรรณณะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 จำแนกตามเพศ ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนสุข ดวงแก้ว (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับวัฒนธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับวัฒนธรรมของสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

2.2 จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม อินทา (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามวิทยฐานะ ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะ คศ.1 คศ.2 คศ.3 และ คศ.4 มีพรรณณะต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มีวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

ที่เข้มแข็ง มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด ไม่ว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนจะมีวิทยฐานะใด ก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 จำแนกตามอายุ ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิการ คงมนต์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลอค และครอฟอร์ด (Lok & Crawford, 1999, abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การ วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันองค์การ ความพึงพอใจในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันองค์การ ลักษณะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันองค์การ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่นๆ ส่วนอายุ และระยะเวลาการทำงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ อย่างไรก็ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

2.5 จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางเยาว์ รักพ่วง (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 จำแนกตามสถานภาพการสมรส ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิการ คงมนต์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ภัคดี ปลั่งอุดม (2544,

บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโสตศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโสตศึกษา แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ งามจริต (2549, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแหยม (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ไม่แตกต่างกัน

2.8 จำแนกตามวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจสูง ปานกลาง ต่ำ มีทัศนคติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกัน

2.9 จำแนกตามความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความสำเร็จในชีวิตการทำงานมาก ปานกลาง น้อย มีทัศนคติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี แตกต่างกัน

2.10 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ งามจริต (2549, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอ

สอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพรรณนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษา วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพรรณนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับดีทั้ง 10 ด้าน สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ควรนำมากำหนดเป็นนโยบายเพื่อธำรงรักษาวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง ดึงมามีการเผยแพร่ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

#### 2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพรรณนะของผู้ปกครองนักเรียน กรรมการสถานศึกษา และชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2.2 ควรทำการศึกษายุทธศาสตร์ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อนักเรียน ตามพรรณนะของผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2.3 ควรทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี