วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Organizational Culture Affecting Work Performance of Teacher Professional Standards Performance in Schools under Department of Local administration Phetchaburi and Prachuap Khiri Khan

เมทินี คงเจริญ (Metinee Khongchareon)*
อัญชนา พานิช (Anchana Panich)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) การปฏิบัติงานมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมเน้นแบบราชการ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ (X_1) ด้านวัฒนธรรมเน้นระบบราชการ (X_4) และด้านวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X_2)

* นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Student Master of Education in Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University. , imsalormoon@gmail.com, 080-5788429

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Asst. Prof. Dr., Master of Education in Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University. , anchokok@gmail.com, 086-5603507

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) ร้อยละ 21.50 สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้
$\hat{Y} = 1.858 + 0.308(X_1) + 0.143(X_4) + 0.111(X_2)$

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ การปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพครู

Abstract

The purpose were to study : 1) organizational cultures of schools under local administrative organizations in Phetchaburi and Prachuap Khiri Khan Provinces, 2) work performance according to professional standards of teachers in schools under local administrative organizations in Phetchaburi and Prachuap Khiri Khan Provinces, and 3) organizational cultures affecting work performance according to professional standards of teachers in schools under local administrative organizations in Phetchaburi and Prachuap Khiri Khan Provinces. The research samples were 248 administrators and teachers in schools under local administrative organizations in Phetchaburi and Prachuap Khiri Khan Provinces. The research tool was a 5-level rating scale questionnaire. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and step-wise multiple regression analysis.

The research results were as follows: 1) The organizational culture of schools were overall at a high level. When each aspect was considered, it was found that the aspect with the highest mean score was competition oriented culture, whereas the other aspects with lower mean scores were, ranked in descending order of their mean scores, adaptation oriented, bureaucracy oriented, and cooperation oriented, the aspect with the lowest mean score. 2) The work performance according to professional standards of teachers in schools was at a high level both in overall and in each aspect. The aspect with the highest mean score was performance as a good model for students, whereas the other aspects with lower mean scores were, ranked in descending order of their mean scores, creative cooperation with other persons in communities and schools, and continuous development of efficient learning and teaching materials, the aspect with the lowest mean score. 3) The organizational cultures affecting work performance according to professional standards of teachers in schools were cooperation culture (X_1), bureaucracy culture (X_4), and adaptation culture (X_2), with predictive efficiency (R^2) for 21.50%. The regression analysis equation was as follows: $\hat{Y} = 1.858 + 0.308(X_1) + 0.143(X_4) + 0.111 (X_2)$.

Keywords: Organizational culture, Work performance, Teacher professional standards

บทนำ

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างวัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสังคมปัญญาให้แก่บุคคล ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตมีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์,2555 : 28) บทบาททางการศึกษาจึงควรสอนให้รู้จักที่จะดำรงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไว้และนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์แก่ชีวิตประจำวันและเหลือเก็บวัฒนธรรมอย่างใหม่ให้เหมาะสมกับชีวิตของตน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์,2557 : 75)

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การจะช่วยทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์การ และวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุมการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่แผนงานที่วางไว้ ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การขึ้นมา เพื่อให้เป็นลักษณะเด่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์การ และกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การจะทำหน้าที่ในการรวบรวมบุคลากรให้เป็นปึกแผ่น ได้เรียนรู้วิธีการในการเกี่ยวข้อง และการติดต่อระหว่างกันจนเกิดความรู้สึกผูกพันร่วมกันรวมถึงช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์การได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การว่าควรจะประพฤติปฏิบัติตนอย่างไร และทำให้เกิดความเชื่อ ค่านิยมและเกิดการมีส่วนร่วมกันในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้คนในองค์การมีระเบียบแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติร่วมกันได้อย่างเหมาะสมและช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและดับสูงซึ่งเห็นได้ว่าปัญหาทางองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ (มานิตย์ ปลอดโปร่ง,2554 : 3-4) ซึ่งในโลกของความเป็นจริง องค์การต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่มีวิถีชีวิต นิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อรวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นย่อมมีความแตกต่างกันซึ่งแต่ละองค์การจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่างๆ เป็นของตนเองเพราะแต่ละองค์การจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์การอื่นๆ ในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ คุณภาพของงานรวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์การอีกด้วย ดังนั้นองค์การต่างๆจึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์การของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิติพล ภูตะโชติ, 2559 : 134) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์การดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน และเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและต้องเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การให้ดีขึ้นอีกทั้งยังเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การว่าควรจะประพฤติปฏิบัติตน

อย่างไร และทำให้เกิดความเชื่อ ค่านิยมและเกิดการมีส่วนร่วมกันในทิศทางเดียวกันเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ในการจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภารกิจการจัดบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นภารกิจหนึ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ,2555 : คำนำ) จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีโรงเรียนเทศบาลซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกองการศึกษาเทศบาล ขึ้นตรงกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาของท้องถิ่นทั้งสิ้น 33 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นเขตจังหวัดเพชรบุรีมีจำนวน 14 โรงเรียน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 19 โรงเรียน มีจำนวนครู 694 คน ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การพัฒนาพนักงานครูเทศบาลยังไม่ได้รับการพัฒนาตนเองเท่าที่ควรขาดความต่อเนื่องและสิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์การที่เปรียบเสมือนกับกลไกในการควบคุมและความรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทางและรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร แม้ว่าจะมีความหมายที่จะเข้าใจและไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งเป็นนัยและเป็นที่ยอมรับโดยปริยายในองค์การ

วัฒนธรรมองค์การนั้นจะครอบคลุมพฤติกรรมแต่ละวันของบุคลากรในที่ทำงานเพื่อให้องค์การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี,2548 : 182 อ้างถึงใน มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ ,2552 : 5) โดยการวิจัยบริษัทดีเด่นของโทมัส เจ. ปีเตอร์และโรเบิร์ต เอช. วอเตอร์แมน พวกเขาชี้ให้เห็นว่าความเป็นเลิศทางการบริหารอย่างหนึ่ง คือ การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง (สมยศ นาวีการ,2554 : 77) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การเป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อค่านิยมของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือร่วมกันองค์การใด ๆ ที่มีการกำหนดระบบในการบริหารที่ดีมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนย่อมนำพามาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ แต่อาจพบว่าคนในองค์การขาดพลังในขับเคลื่อนในการทำงานขาดความสามัคคีไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหนึ่งวัฒนธรรมที่อ่อนแอและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้องค์การและองค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันแต่ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน (วิภาดา คุปตานนท์,2551 : 277)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี – ประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การนั้นจะเป็นผลดีต่อสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งเสริมสร้างความรู้ให้กับนักเรียน และมีผลต่อข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและการพัฒนางานของครูให้มีคุณภาพเหมาะสมในการประกอบวิชาชีพครู และเกิดผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งผู้บริหารและครู จำนวน 694 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 47 คน และครูจำนวน 647 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 - 608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 248 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 31 คน และ พนักงานครูจำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย โดยจำแนกตามตำแหน่งงานคือผู้บริหารและครู

2. **ตัวแปรที่ศึกษา**

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามรายละเอียดดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมขององค์การ 4 รูปแบบ ดังนี้ วัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน และวัฒนธรรมเน้นระบบราชการ ตามแนวคิดของของลูซิเออร์

2.2 ตัวแปรตาม คือ มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ดังนี้ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ตามคู่มือข้อบังคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

3. **เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรม ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครู ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย ให้ครอบคลุมเนื้อหาสาระและขอบเขตการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขให้ตรงกับขอบข่ายและเนื้อหาที่กำหนด จากนั้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความตรงตามโครงสร้าง และการใช้ภาษา และนำไปคำนวณค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 2 วัดช่องลม จำนวน 30 คน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 113) ซึ่งแบบสอบถามรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .511 - .806 ความเที่ยงเท่ากับ .915 ด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครู มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .364 - .789 ความเที่ยงเท่ากับ .957 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อปรับแก้ครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 วิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์การ และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

สรุปผลการศึกษา

1. ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n = 248)

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1. วัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ	4.12	.687	มาก	4
2. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว	4.33	.643	มาก	2
3. วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน	4.34	.662	มาก	1
4. วัฒนธรรมเน้นแบบราชการ	4.23	.675	มาก	3
รวม	**4.26**	**.666**	**มาก**	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูมีความคิดเห็น โดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในอยู่ในระดับมาก($\bar{X}$ = 4.26 , S.D. = 0.666) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้น การแข่งขัน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.662) รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.643) และ วัฒนธรรมเน้นแบบราชการ ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.675) ตามลำลับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.687)

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

(n = 248)

การปฏิบัติงานตรามาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.21	.601	มาก	8
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	4.22	.589	มาก	7
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ	4.19	.590	มาก	9
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน	4.23	.604	มาก	5
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.07	.564	มาก	12
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน	4.11	.620	มาก	10
7. รายงานผลการคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.09	.584	มาก	11
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.45	.622	มาก	1
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.26	.622	มาก	3
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.28	.596	มาก	2
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.22	.572	มาก	6
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.23	.569	มาก	4
รวม	**4.21**	**.594**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21 , S.D. = 0.594) โดย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X}$ = 4.45 , S.D. = 0.622) รองลงมา ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.28 , S.D. = 0.596) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.26 , S.D. = 0.622) ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.07 , S.D. = 0.564

3. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม (X_{tot})

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ (X_1)	0.308	0.048	0.429	6.417	0.000**
ด้านวัฒนธรรมเน้นระบบราชการ (X_4)	0.143	0.040	0.221	3.553	0.000**
ด้านวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (X_2)	0.111	0.044	0.164	2.499	0.013*
ค่าคงที่				1.858	
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.730	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)				0.533	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว				0.528	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย				0.27417	

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ (X_1)โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.308 ด้านวัฒนธรรมเน้นระบบราชการ (X_4) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.143 และด้านวัฒนธรรมเน้น การปรับตัว (X_2) โดยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.111 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.730 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 53.30 ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 52.80 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ร้อยละ 27.41 โดยสามารถสร้างสมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.858 + 0.308(X_1) + 0.143(X_4) + 0.111(X_2)$$

สมการการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{tot} = 0.429(X_1) + 0.221(X_4) + 0.164(X_2)$$

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมเน้นแบบราชการ ตามลำลับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ไขปัญหา และการปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาองค์การ ถ้าสามารถเข้าถึงวัฒนธรรมองค์การและใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้วจะส่งผลให้การบริหารงานในองค์การประสบผลสำเร็จได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว บุญกอง (2553 : 127-130) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังกัด กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน วัฒนธรรมเน้นแบบราชการ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ แสดงให้เห็นว่าพนักงานครูให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการประเมินคุณภาพของครูซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและสถานศึกษา ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูมีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจึงถือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา และเป็นหน้าที่หนักของพนักงานครูที่จะต้องรับการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครูมืออาชีพ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ ที่มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งสำคัญดังกล่าวมีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพของการศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัย

พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิดา นาคะผิว (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ ด้านวัฒนธรรมเน้นระบบราชการ และด้านวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูเนื่องจากองค์การแต่ละองค์การจะสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนขึ้นมาเป็นการบ่งบอกถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์การ เพราะองค์การที่ประสบความสำเร็จตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมองค์การเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ ดังที่มานิตย์ ปลอดโปร่ง (2554 : 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลในการหล่อหลอมสมาชิกขององค์การให้มีพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างเต็มใจ ดังนั้นองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งย่อมทำให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมขององค์การอย่างเต็มที่ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในระยะยาวนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว บุญกอง (2553 : 127-130) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วัฒนธรรมเน้นแบบราชการ วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว และวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมศรี นพแก้ว (2554 : 85-86) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางบวก ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มงานและระดับองค์กรมวลรวม **ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560 : บทคัดย่อ)** ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต้อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายแบบ พบว่าวัฒนธรรมแบบราชการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนแบบอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางทุกแบบ โดยวัฒนธรรมแบบราชการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนวัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมเน้นความร่วมมือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรในการทำงานอย่างทุ่มเทเน้นการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกันและประสานงานกันเป็นอย่างดี

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานครูด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นครูควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนโดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต และนำไปใช้เป็นสื่อการเรียนการสอน เพื่อที่จะได้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน ทั้งกิจกรรมและสอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เน้นความร่วมมือ วัฒนธรรมองค์การระบบราชการและวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ดังนั้นผู้บริหารควรนำมาส่งเสริมและนำเป็นแนวทางในการบริหารงานสถานศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.2 ควรนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาโดยมุ่งเน้นด้านความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในเชิงลึกต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 เพื่อที่จะทราบถึงความต้องการของพนักงานครูอย่างทั่วถึงและเพื่อจะได้ประโยชน์แก่ผู้บริหารในการกำหนดแนวทาง การบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานครูต่อไป

2.4 เนื่องจากค่า R^2 = 21.50 % ซึ่งมีอำนาจในการทำนายต่ำ แสดงว่ายังมีปัจจัยการบริหารด้านอื่นอีก 78.50 % ที่ยังไม่ได้มีการทำการศึกษาวิจัยดังนั้นควรมีการศึกษาปัจจัยการบริหารด้านอื่น เพื่อประสิทธิภาพการบริหารงานและทำงานของครูเกิดประสิทธิผลที่ดี

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

Boonkong, D.,(2010) “watthanatham ronḡrian thī̄ song phon to̱ saphap̄wǣtlo̱m nai kan̄ patibat ngan̄ kho̱ng khrū nai ronḡrian fuk ʻac̄hīp Krung Thep̄ Maha Nakho̱n sangkat samnak phatthana sangkhom Krung Thep̄ Maha Nakho̱n” [School Culture Affecting Working Environment of Teachers In Bamgkok Vocational Training School Under Department Of Social Development And Welfare,Bangkok]. Master of education program in administration education technology Rajamangala university of technology thanyaburi

ดวงดาว บุญกอง. (2553). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Chatakan, V., (2012) “theknik kan̄bo̱rihan̄ samrap nakbo̱rihan̄ mūʻac̄hīp” [Management Techniques For professional education administrators] 3rd edition. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2555). **เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารมืออาชีพ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬากรณ์มหาวิทยาลัย

Chatchaiwattanakul, T., (2015) “khunnaphap̄ chīwit kan̄thamngan̄ thī̄ song phon to̱ kan̄ patibat ngan̄ tam̄ mat̄trathan̄ wichāchīp khrū sangkat Krung Thep̄ Maha Nakho̱n samnakngan̄ khet̄ bang kapi”[The Teachers Quality of Work Life Affecting Job Performance According To The Teacher Professional Standards Of The Bangkapi Of Bangkok]. Journal of Educational Administration Srinakharinwirot University

ธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล .(**2558).**) **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ.** วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ

Department of Local Administration. (2012). “sathiti kho̱mūn kan̄suksā tho̱ngthin ronḡrian nai sangkat ʻongkan̄ pokkhro̱ng sūan tho̱ngthin” [Statistics for local education Schools under organization Local government]. Bangkok : Division of Planning and Budgeting Strategy for Local Education Development Subdivision

กรมส่งเสริมการปกรองส่วนท้องถิ่น. (2555). **สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่น โรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพ : ส่วนแผนและงบประมาณการศึกษาส่วนท้องถิ่น สำนักงานประสานแ ล ะพัฒนาการจัดการศึกษาส่วนท้องถิ่น

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Guptanont, V.,(2008)“kān̆chatkān læ phruttikam ʻongkān : theknik kān̆chatkān samai mai”[Management and Organizational behavior : modern management techniques] 3rd edition. Bangkok : Rangsit University

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต

Khemphun, C.,(2017) “watthanatham ʻongkoṇ thī song phon to̜ prasitthiphon kānboṛihān rongrīan matthayommasuksā khēt sīsipsoṇng c̆hangwat̄ nakhoṇ sawan” [Organizational Culture Affecting Secondary School Administration’s Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 42, Nakhonsawan Province]. Veridian E-Journal, Silpakorn University 10,3 (September – December) : 1758

ฉัตรวิมล เข็มพันธ์. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์**. Veridian E-Journal, Silpakorn University 10,3 (กันยายน – ธันวาคม) : 1758

Nakapew, P., (2013) “patc̆hai kān plīanplæng ʻongkān kap kān patibat ngān tām mātrathān wichāchīp khrū nai rongrīan sangkat samnaknganān khēt phūnthī kānsuksāprathom suksā Nakhoṇ Pathom khēt 1” [Organizational change factors andteacher professional standards performance in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1] Thesis Master of Education Program in Educational Administration Silapakorn University

พรรณิดา นาคะผิว. (2556). **ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพค รู ใ น โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

Naveekran, S.,(2011). “theknik kānboṛihān samrap nakboṛihān mū̄ achīp” [Management And Organizational Behavior] 5th edition. Bangkok : BHANNAKIJ PUBLISHING 1991

สมยศ นาวีการ.(2554). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991 จำกัด

Noppakaew, C.,(2011) “phāwa phū nam kān plīanplæng læ watthanatham ʻongkoṇ choēng sāngsan thī mī phon to̜ kān patibat ngān khoṇng bukkhalākoṇ nai sathāban wic̆hai witthayāsāt læ theknōlōyī hæng prathēt Thai” [Leadership, Change, and Creative Enterprise Culture Affect The work of personnel in the Institute of Scientific and Technological Research of Thailand].Master of Business Administration Program Eastern Asia University

เฉลิมศรี นพแก้ว. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

Phutachote, N.,(2016). “Phruttikam‘ongkān” [Organization Behavior]. 3rd edition. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House

นิติพล ภูตะโชติ. (2559).**พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Plodprong, M., (2011). “kānsuksā watthanatham ‘ongkān thī song phon to̜ kānbo̜rihān čhatkān phāk rat nǣo mai kho̜ng sathānī tamruat phūthō̜n bāng saphān čhangwat prachuap khīrī khan” [The Study of Organizational Culture Affecting New Public Administration of Bang Saphan Police Station in Prachuap Khiri Khan Province]. Master of Public Administration Thesis Phetchaburi Rajabhat University

มานิตย์ ปลอดโปร่ง.(2554).**การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Prasurtsangchan, M., (2009) “watthanatham ‘ongkān kap kānphatthanā ton‘ēng kho̜ng phanakngān khrū thētsabān thētsabān nai čhangwat rāt burī .” [Organizational culture and self development of teachers in municipality of ratchaburi province] Thesis Master of Education Program in Educational Administration Silapakorn University

มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์. (2552). **วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลเทศบาลในจังหวัดราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

Sinlarat, P., (2014). “čhampen to̜ng patirangsankān suksā Thai” [Need to reform Thai education]. 4t edition. Bangkok : Chulalongkorn University Printing House

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). **จำเป็นต้องปฏิรังสรรค์การศึกษาไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬากรณ์มหาวิทยาลัย

ภาษาต่างประเทศ

Cronbach, L.J. (1970). Essentials of psychological test. 5th ed. New York: Harper Collins.

Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determinining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.** v. 30