

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
ORGANIZATIONAL CULTURE OF PRIVATE VOCATIONAL
INSTITUTIONS UNDER VOCATIONAL EDUCATION
OF SISAKET PROVINCE



¹พระครูโกศลสิกขกิจ, ²สุรศักดิ์ ศรีกระจำง และ ³ประกาศิต อานุภาพแสนยากร
¹Phra Kosonsikkhakit Arthan, ²Surasak Srikrachang and
³Prakasit Anupapsanyakorn

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ประเทศไทย
Sisaket Rajabhat University, Thailand

¹stu6430117101@365.sskru.ac.th, ²saktanant2905@gmail.com
³grad@sskru.ac.th

Received : December 29, 2023; **Revised** : March 24, 2024; **Accepted** : April 30, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสอบถามปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

¹ นักศึกษา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

³ รองศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

อาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ โดยการจำแนกตามตำแหน่ง และระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรคือ ยังไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และมีแนวทางพัฒนา คือ องค์กรควรมีวิสัยทัศน์นโยบาย ที่ชัดเจน สร้างคุณค่า สื่อสาร และนำสู่การปฏิบัติด้วยนวัตกรรม ผ่านความร่วมมืออย่างเท่าเทียม มีการประเมินและพัฒนาให้เกิดมาตรฐานอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the organizational culture of private vocational institutions under the vocational education of Sisaket Province 2) to compare the organizational culture of private vocational institutions under vocational education. Of Sisaket Province, classified by position , education level and work experience and 3) to study the problems and guidelines for strengthening the organizational culture of private vocational institutions under vocational education of Sisaket Province. The sample group were 159 educational institution administrators and teachers. The research tools used in collecting data, it was a 5-level rating scale questionnaire and open-ended questionare with a reliability value of the questionnaire equal to 0.98. The statistics used in data analysis included finding percentages, means, and standard deviations. Analysis of t- test, F-test, and test of pairwise differences used Scheffe's method. The results of the research found that The research results found that 1) Results of the study of organizational culture of private vocational educational institutions under the affiliation. Vocational education in Sisaket Province as a whole was at the highest level. 2) Organizational culture level of private vocational institutions under vocational education of Sisaket Province, classification by position and education level by overall, they were not different, as for work experience was differences statistically significant at the 0.05 level. 3) The problem was found that the organizational culture was not clearly concrete yet, and there was a development guideline: the organization should have a clear vision, policy, create value, communicate and put into practice with innovation. through equal cooperation evaluating and developing sustainable standard.

Keywords : Organizational culture, Private vocational institutions

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เริ่มต้นขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้มีการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา คุณภาพคน การให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง การให้โอกาสทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและให้มีเสรีภาพทางวิชาการ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จนถึงฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553 ถือว่าเป็นกฎหมายแม่บทที่เป็นเสมือนธรรมนูญการศึกษาของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพอย่างมีจรรยาบรรณจึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ ที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญความเปลี่ยนแปลง (ภักดิ์ธรรม วรภัทร์ธิระกุล, 2563)

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น สถานศึกษาแต่ละแห่งต้องมีศักยภาพ และบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติ ที่ติดตัวมาแตกต่างกันไปตามลักษณะของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และเมื่อบุคลากรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่ร่วมกันในโรงเรียน ทุกคนจะหล่อหลอมความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน (Robbins and Coulter, 2014)

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของสมาชิก (สุนทร ไวศยวรรณ, 2540: 14. Schcin, 2010: 18) การกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ รวมถึง การกำหนดนโยบายของการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในกระบวนการของการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของอาชีวศึกษาเอกชน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อเป็นแนวทางให้กับสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด ได้ใช้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาให้เหมาะสมตามบริบทต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 269 คน ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 10 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 159 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 23 คน และครู 136 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ตามแนวคิดของ Sergiovanni, (1982) Patterson, Purkey and Parker (1986) Reilly, Chatman and Caldwell (1991) Bosley (2008) Senge (2008) Robbin and Canter (2014) Daft (2013) สุวะนิต สุระสังข์ (2554) วรณิศา ลีเพ็ญ (2557) รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์ (2557) และชนกฤต เปรมสวัสดิ์ และคณะ (2558) ซึ่งมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ค่านิยม และการมุ่งผลสำเร็จของงาน 2) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) การทำงานเป็นทีม 4) นวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) คุณภาพมาตรฐานและความมั่นคง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัด

อาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ มีเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อสอบถามปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนมากเป็นครู คิดเป็นร้อยละ 85.53 รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 14.47 ระดับการศึกษาโดยส่วนมากเป็นระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 95.60 รองลงมาคือ เป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.40 ประสบการณ์ในการทำงานโดยส่วนมาก น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 91.20 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 และมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครู ที่มีต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม

รายการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่านิยมและการมุ่งผลสำเร็จของงาน	4.58	0.53	มากที่สุด
2. ด้านบุคลากรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.57	0.52	มากที่สุด
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.61	0.42	มากที่สุด
4. ด้านนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.57	0.46	มากที่สุด
5. ด้านคุณภาพมาตรฐานและความมั่นคง	4.60	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.59	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหารและครูที่มีต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D.= 0.49)

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test แบบอิสระ ของระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยจำแนกตามตำแหน่ง

ระดับวัฒนธรรมองค์กร ตามตำแหน่ง	ผู้บริหาร		ครู		t	P-Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่านิยมและการมุ่งผลสำเร็จของงาน	4.69	0.32	4.55	0.56	1.025	0.31
2. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.65	0.39	4.55	0.55	0.790	0.43
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.72	0.36	4.57	0.46	1.327	0.19
4. ด้านนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.70	0.31	4.54	0.49	1.432	0.15
5. ด้านคุณภาพมาตรฐานและความมั่นคง	4.74	0.30	4.57	0.54	1.339	0.18
โดยรวม	4.70	0.31	4.56	0.46	1.307	0.19

จากตารางที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบโดยใช้สถิติ t-test แบบอิสระ ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับวัฒนธรรมองค์กร ตามระดับการศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P-Value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านค่านิยมและการมุ่งผลสำเร็จของงาน	4.67	0.34	4.67	0.34	-0.462	0.65
2. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.47	0.53	4.47	0.53	0.534	0.59
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.69	0.50	4.69	0.50	-0.491	0.62
4. ด้านนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.69	0.36	4.69	0.36	-0.655	0.51
5. ด้านคุณภาพมาตรฐานและความมั่นคง	4.73	0.40	4.73	0.40	-0.682	0.50
โดยรวม	4.65	0.41	4.65	0.41	-0.376	0.71

จากตารางที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ โดยจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบโดยใช้ค่าสถิติทดสอบเอฟ วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับวัฒนธรรมองค์กรตามประสบการณ์ในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	P-Value
1. ด้านค่านิยมและการมุ่งผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.137	2	1.568	5.905**	.003
	ภายในกลุ่ม	41.433	156	.266		
	รวม	44.570	158			
2. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.259	2	3.130	13.377**	.000
	ภายในกลุ่ม	36.496	156	.234		
	รวม	42.755	158			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	3.609	2	1.805	11.407**	.000
	ภายในกลุ่ม	24.679	156	.158		
	รวม	28.288	158			
4. ด้านนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	3.575	2	1.787	9.216**	.000
	ภายในกลุ่ม	30.255	156	.194		
	รวม	33.829	158			
5. ด้านคุณภาพมาตรฐานและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	6.881	2	3.441	14.990**	.000
	ภายในกลุ่ม	35.808	156	.230		
	รวม	42.689	158			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	4.382	2	2.191	12.897**	.000
	ภายในกลุ่ม	26.502	156	.170		
	รวม	30.884	158			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's Method) พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเห็นว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ

3.1 ด้านค่านิยมและการมุ่งผลสำเร็จของงาน ประเด็นปัญหาที่พบ คือ องค์กรยังขาดการส่งเสริมค่านิยมและการมุ่งผลสำเร็จของงาน นโยบายไม่ชัดเจน ขาดความเข้าใจ ในค่านิยมขององค์กร แนวทางการพัฒนา คือ ควรเน้นการสร้างค่านิยมโดยการทำความเข้าใจร่วมกัน และจัดลำดับความสำคัญของงาน กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายแต่ละเรื่องให้ชัดเจน เพื่อง่ายต่อการเข้าใจ

3.2 ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประเด็นปัญหาที่พบ คือ องค์กรขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน ไม่ให้ความสำคัญกับบุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ไม่เกิดความร่วมมือในองค์กร ส่วนแนวทางการพัฒนา คือ ควรให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมถึงการสร้างจิตสำนึกดีแก่บุคลากรในองค์กร โดยการปลูกสำนึก และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้น

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีม ประเด็นปัญหาที่พบ คือ บางองค์กรสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี แต่ยังขาดการสื่อสาร ซึ่งไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนแนวทางการพัฒนา คือ ควรรักษามาตรฐานการทำงานเป็นทีมไว้ และจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน สร้างประชาธิปไตยในการทำงาน ควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันแก้ปัญหา ลดความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.4 ด้านนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประเด็นปัญหาที่พบ คือ ในองค์กรมีการประเมินคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน แต่ไม่เกิดการพัฒนา ยังยึดติดอยู่กับสิ่งเดิม ๆ แนวทางการพัฒนา คือ ส่งเสริมการนำผลการประเมินไปแก้ไข และพัฒนางาน เปิดโลกกว้าง โดยการทำให้บุคลากร ได้เห็นถึงนวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ และการสร้างนวัตกรรม

3.5 ด้านคุณภาพมาตรฐานและความมั่นคง ประเด็นปัญหาที่พบ คือ บางองค์กรยังไม่พบคุณภาพที่ชัดเจน ขาดความหลากหลายในแนวคิดการบริหารงาน โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหาร ทำให้ขาดความเชื่อมั่น ส่วนแนวทางการพัฒนา คือ ควรมีการกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการดำเนินการที่ทำให้เกิดคุณภาพ แล้วนำมาสร้างคุณภาพและมาตรฐาน บูรณาการสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นโดยการใช้นวัตกรรมเป็นฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดกรมอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ มีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่พยายามสร้างขึ้นเป็นแนวทางตามความเชื่อ ค่านิยม แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติเพื่อเป็นแบบแผนในการดำรงชีวิตสืบทอดต่อกันมา ตามแนวคิดของสมุทร ชำนาญ (2547: 2-4) ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532: 39) รัชนิการ เศรษฐ (2536: 8) ฮอฟสตีต (Hofstede, 1984: 51) และเลเดอร์ค (Lederach, 1995: 9) ผู้วิจัยได้ศึกษา สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ของ ตามแนวคิดของ Sergiovanni, (1982) Patterson, Purkey and Parker (1986) Reilly, Chatman and Caldwell (1991) Bosley (2008) Senge (2008) Robbin and Canter (2014) Daft (2013) สุวะนิต สุระสังข์ (2554) วรณิศา ลิเพ็ญ (2557) รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์ (2557) และ ธนฤต เปรมสวัสดิ์ และคณะ (2558) ประกอบด้วย 1) ด้านค่านิยมและการมุ่งผลสำเร็จของงาน 2) ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5) ด้านคุณภาพมาตรฐานและความมั่นคง และได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีนโยบายที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดความสำเร็จ มุ่งเน้นคุณภาพของนักเรียน บุคลากร ระบบบริหารจัดการ และเครือข่าย ส่งผลให้ระดับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ธร หนูฤทธิ์ (2562) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และจันทร์ประภา ผลประพฤติ (2563) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และกิลลิเมท (Guillemette, 1992: 18) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และคลอท์ท (Clott. 2018 : 264-265) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของกลยุทธ์ทางการบริหาร วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและการพึ่งพิงทรัพยากรที่มีต่อการปฏิบัติต่อประสิทธิผลโรงเรียนบริหารธุรกิจ และเซง (Zheng. 2018 : 452-454) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมโครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ตามสถานภาพ พบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ โดยการจำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม และรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2) การจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายและ ความสำคัญ องค์ประกอบ ของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยมเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการระบบระเบียบโครงสร้างข้อบังคับ ตลอดจนจุดประสงค์ไว้ในองค์การอย่างมีแบบแผน ตามแนวคิดของฮอร์ตัน และฮันท์ (Horton & Hunt, 1980: 25) ไบเอริสตี (Bierstedi, 1974) ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532: 40) และเดล และเคนเนดี (Deal & Kennedy, 1982) และการก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กร สามารถสะท้อนออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร ฉะนั้นในการบริหารงานของบุคลากรในองค์กรจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน และวุฒิการศึกษาต่างกันไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยพงษ์ธร หนูฤทธิ์ (2562) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา และจันทร์ประภา ผลประพฤติ (2563) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และโอลิเวียร์ (Olivier. 2018 : 315-316) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสหรัฐ และเซง (Zheng. 2018 : 452-454) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของ

วัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร

3. ผลการศึกษาปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า องค์กรควรมีวิสัยทัศน์ นโยบาย ค่านิยมที่ชัดเจน นำสู่การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เห็นคุณค่า จูงใจ ปลุกจิตสำนึก และสร้างความร่วมมือ จัดสรรคนให้เหมาะกับงาน มีการสื่อสารและทำงานร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย พัฒนาบุคคล คิดค้น สนับสนุนเครื่องมือ และสภาพแวดล้อม ให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน มีการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดความเป็นมาตรฐานอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้วิจัยได้ ออกแบบวิธีการและประเด็นการศึกษาปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในด้านปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรครอบคลุม องค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ส่งผลให้ได้ทราบถึงประเด็นปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีสอดคล้องกับบริบทและสภาพความเป็นจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ประภา ผลประพุดติ (2563) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และกิลลิเมท (Guillemette, 1992: 18) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และซิมินสกา (Dziminska 2018 : 21-25) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบแนวคิดวัฒนธรรมคุณภาพบนพื้นฐานความไว้วางใจ สำหรับสถาบันอุดมศึกษา และโอลิเวียร์ (Olivier. 2018 : 315-316) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาระดับประถมศึกษาในสหรัฐ และเซง (Zheng. 2018 : 452-454) ได้ทำวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

1. จากการวิจัยพบว่า ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สามารถพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาที่หลากหลายได้

2. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ควรมีการต่อยอดและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้ต่อเนื่อง ยั่งยืนต่อไป ส่วนด้านบุคลากรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุด ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุและดำเนินการแก้ไข พัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพและมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- พลัสสรณ์ วรภัทร์ธีระกุล. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13* (กรุงเทพมหานคร). *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(1), (เดือนมกราคม-มิถุนายน), 486-498.
- ธนกฤต เปรมสวัสดิ์ และคณะ. (2558). *รูปแบบวัฒนธรรมของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 9(19):94-107.
- สุวนิต สุระสังข์ . (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. *ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- สุนทร วงษ์ไวยวรรณ . (2540). *วัฒนธรรมองค์กร : แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกล. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกล*.
- วรรณิศา ลิ้เพ็ญ. (2557). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเทศบาลนครมหาสารคามอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- Bosley, L. (2008). *I Don't Teach Reading: Critical Reading Instruction in Composition Courses*. *Literacy Research and Instruction*,47(4),285-308.
- Chatman, J. & Caldwell, D. W. (1991). "People and Organizational Culture :a Profile Comparison Approach to Assessing Person Organization Fit," *Academy of Management Journal*. 34, 487-516.
- Daft. (2013) *The Leadership Experience*. (2nd ed). Florida : Harcourt College.
- Patterson, J., Purkey, S. and J. Parker.(1986). "Guiding Beliefs of Our School District".*Productive School Systems for a Nonrational World*. Ubrld Arlington, Va: Association For Supervision and Curriculum Development.
- Robbin & Coulter. (2014). *Management*. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Senge, M. (2008). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning* London: Century Business.
- Sergiovanni, J. T. and Staratt, R J. (1988). *Supervision Human Perspectives*. 4th ed NewYort : Mcgraw-Hill Book Company.

