

ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากร
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส
**Strength of Organizational Culture as Perceived by Personnel
in Narathiwat Primary Educational Service Area Office**

นัตรยุคล แก้วพิบูลย์

ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ครู คศ.1,
โรงเรียนบ้านฉลุง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขวลิขิต เกิดทิพย์

ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). อาจารย์,
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Abstract

The purposes of the research were to study and compare the strength of organizational culture as perceived by the personnel in Narathiwat Primary Educational Service Area Office classified by position, work experience and area. Moreover, it was to study the ways to develop the strength of organizational culture of personnel in the Narathiwat Primary Educational Service Area Office. The type of this research was Mixed Method Research which consisted of quantitative research and qualitative research. The research methodology was divided into 2 stages; stage 1) quantitative research; the sample group was 146 personnel in the Narathiwat Primary Educational Service Area Office of academic year 2011. The instrument used was the questionnaire about the strength of organizational culture as perceived by personnel in the Narathiwat Primary Educational Service Area Office. The reliability of the questionnaire as overall inventory was .976. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-test, F –test, and Pair Sample t-test by LSD method; stage 2) qualitative research; this was the Interview Guide of the key informants about ways to develop the strength of organizational culture of personnel in the Narathiwat Primary Educational Service Area Office. The research results revealed as follows:

1. The personnel in the Narathiwat Primary Educational Service Area Office perceived the strength of the organizational culture as overall image and each aspect at the high level.
2. The personnel in the Narathiwat Primary Educational Service Area Office who had different position perceived the strength of the organizational culture in the Narathiwat Primary Educational Service Area Office as overall image differently by statistical significance

at .01 level. However, the personnel who had different work experience and operation in the area perceived the strength of the organizational culture as overall image not differently.

3. Ways to develop the strength of organizational culture of personnel in the Narathiwat Primary Educational Service Area Office should be enhanced in 3 aspects as follows:

1) enhancement of creative ideas; this should apply the activity of 'Quality Control Cycle', the activity about quality control by applying the group activity to the operational process, 2) good communication in the organization, this should organize the structures and support the personnel to realize the importance of technology, and 3) moral system adherence which should apply the principle of good governance in the management process.

Keywords : Strength, Organizational Culture, Personnel

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่ และศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2554 จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .976 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และปฏิบัติงานในเขตพื้นที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ควรส่งเสริมใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ควรนำกิจกรรม Quality Control Cycle ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพด้วยกิจกรรมกลุ่มมาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน 2) ด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร ควรจัดโครงสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยี 3) ด้านการยึดถือระบบคุณธรรม ควรใช้หลักแนวคิธรรมมาภิบาลในกระบวนการบริหารจัดการ

คำสำคัญ : ความเข้มแข็ง, วัฒนธรรมองค์กร, บุคลากร

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 กล่าวถึง การบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และ ความเหมาะสม ด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ให้รัฐมนตรีโดยคำแนะนำของสภาการศึกษา มีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา การกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554) เพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แม้แต่ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเรือนเหล่านั้นมีคุณภาพ ประเทศย่อมเจริญก้าวหน้าเช่นเดียวกัน แต่คนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งรัฐบาลไทยได้เล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาไว้ในกฎหมายและแผนแม่บทของชาติหลายฉบับ แบ่งเป็นลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 หมวด 3 มาตรา 43 ความว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดย ไม่เก็บค่าเล่าเรียน อีกทั้งแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในยุคปัจจุบันก็มีจุดเน้น คือ การพัฒนาคนโดยกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของทุกคนในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สุขภาพ พลานามัย แข็งแรง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการประกอบอาชีพ (ปาติกา นิธิประเสริฐกุล, 2547)

ในปัจจุบันการศึกษาองค์การ ยอมรับกันว่าองค์การเป็นหน่วยชีวิตเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ องค์การแต่ละองค์การจึงมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพขององค์การเฉพาะซึ่งแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์การ ไม่มีองค์การใด มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง ถึงแม้จะทำหน้าที่เหมือนกันก็ตาม สิ่งที่เป็นวิถีชีวิต บุคลิกภาพ และลักษณะนิสัยที่เป็นเอกลักษณ์ที่แยกองค์การหนึ่งออกจากองค์การหนึ่ง เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ (วันชัย มีชาติ, 2544) ในองค์การหนึ่งจะมีวัฒนธรรมที่หลากหลายตามลักษณะและความซับซ้อนของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้หลายประการ เช่น วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกองค์การว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์การที่ทำอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ความเข้าใจที่วิวัฒนาการมายาวนานและปรากฏออกมาในรูปแบบของความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ นิทาน การเล่าเรื่อง และแนวทางในการปฏิบัติ (พิทยา บวรวัฒนา, 2544)

วัฒนธรรมองค์การ เป็นเรื่องที่หล่อหลอมมาจากหลายสิ่ง ไม่ใช่กฎหมายหรือข้อบังคับที่เขียนไว้ให้ปฏิบัติ แต่จะเป็นประเพณี ในการปฏิบัติของคนในองค์การจนเกิดกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ และกล่าวกันว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือทางการบริหาร ในการสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน การทำงานที่คาดหวังเพื่อการยอมรับวัฒนธรรมองค์การ (สุนทร วงศ์ไวยสวรรณ, 2540) อ้างถึงใน จิตภา เร่งมีศรีสุข, 2552) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการ

เรียนรู้ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ (วิเชียร วิทญูตม, 2550) และในการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก องค์กรจึงต้องใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์กร และเป็นเครื่องมือในการแก้ไขและสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (นวลละอ อสงสุข, 2549)

การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาสให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งเชื้อชาติ อัตลักษณ์ ชาติพันธุ์ที่แตกต่างกัน แต่ดำรงอยู่ภายใต้วัฒนธรรมหลักอันเป็นแบบแผน ปฏิบัติตามโครงสร้างระบบราชการไทยย่อมเป็นเรื่องยาก ปัจจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรนับเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จ และเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การบริหารสำนักงานเขตพื้นที่ประสบความสำเร็จ ในสภาพแวดล้อมดังกล่าว ก็คือผู้นำของสำนักงาน ซึ่งต้องเข้าใจภาพของวิถีการดำเนินชีวิต และงานในองค์กร อันจะนำไปสู่การเข้าใจปัญหาของการบริหารที่แท้จริง นอกจากนั้น การสำรวจตรวจสอบ วัฒนธรรม ของตนเอง นับเป็นวิธีที่ดีในการเริ่มต้น การเตรียมการสำหรับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง วัฒนธรรมของตนเองให้เหมาะสมกับภารกิจและ บทบาทหน้าที่ของสำนักงาน เนื่องจากวัฒนธรรม องค์กรนั้น ประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ที่ เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ไม่สามารถแยกจากกันได้อย่าง เด็ดขาด และก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรหลายรูปแบบ ที่มีเอกลักษณ์แตกต่างกันออกไป และมีอิทธิพล ต่อบุคคลที่ทำงานและอาศัยอยู่ในองค์กรนั้นๆ นอกจากสิ่งที่เป็นความจริงอย่างหนึ่งของวัฒนธรรม องค์กร คือ เป็นสิ่งที่สามารถสร้างได้พัฒนาได้ และ เปลี่ยนแปลงได้ แม้จะต้องใช้เวลานานก็ตาม ดังนั้น การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ซึ่งเป็นสำนักงานที่

ได้รับการกระจายอำนาจในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อ ประโยชน์ ในการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร หรือผู้นำองค์กรที่จำเป็นต้องเข้าใจภาพ “คน” ใน องค์กร และเข้าใจวัฒนธรรมของตนเองที่เป็นอยู่ ในสภาพปัจจุบันอย่างลึกซึ้ง เพื่อจะช่วยให้เข้าใจ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดผล เสียหายแก่สำนักงาน และในทางกลับกันจะช่วยให้ ผู้นำรู้จักวิธีสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เพื่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าของสำนักงาน และสามารถวางแผนกลยุทธ์เพื่อร่วมมือร่วมใจกัน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งทำให้ทราบถึง ปัญหาและอุปสรรคที่แท้จริงที่เกิดจากบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เพื่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน และธำรงรักษา วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์และเป็นประโยชน์ ต่อองค์กร เพื่อความสำเร็จของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งของ วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบความเข้มแข็งของ วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรที่เข้มแข็งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดจากงานวิจัยและเอกสารทางวิชาการที่เป็นการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ทั้งองค์การของรัฐบาลและเอกชนตามแนวคิดของ Robbins (1990) พิทยา บวรวัฒนา (2544) วันชัย มีชาติ (2544) วรภัทร์ ทรัพย์ไพฑูริย์ (2546) มนสิการ คงมน (2547) ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ (2548) นวลละออ แสงสุข (2549) เอ็มไพร์ บุญรินทร์ (2549) เฉลียว ภากะสัย (2550) และศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) สังเคราะห์เป็นขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยเป็น 7 ประการ ได้แก่

1. การมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน
2. การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
3. การทำงานเป็นทีม
4. การยึดถือระบบคุณธรรม
5. การสื่อสารที่ดีในองค์กร
6. การผูกพันต่อองค์กร
7. การภูมิใจในอาชีพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2554 จำนวน 228 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2554 จำนวน 146 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamané (1973 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยสุวงศ์, 2546) แบ่งแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่ จากนั้นสุ่มรายชื่อบุคลากรในแต่ละเขตพื้นที่ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่คืนกลับ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2554 จำนวน 3 เขตพื้นที่ เขตพื้นที่ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การรับรู้วัฒนธรรม และการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเกิดการเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนแปลงยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์กรมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรมาก เกิดการถ่ายทอดและเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน

การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การยึดถือระบบคุณธรรม การสื่อสารที่ดีในองค์การ การผูกพันต่อองค์การ และการภูมิใจในอาชีพ

การมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน หมายถึง ลักษณะขององค์การหรือบุคลากรที่มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่ เปิดเผย มองโลกในแง่ดี กล้าตัดสินใจ มีความคิดกว้างไกล ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลา เคารพตรงเรื่องเวลาการทำงาน การเข้าประชุมตรงเวลา มีความเสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่น กล้าเสี่ยงพอสมควรโดยใช้ความสามารถ มีความขยันและพากเพียรในสิ่งที่ท้าทายช่วยความสามารถ มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความยอดเยี่ยม ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ชมเชยของคนนอกองค์การ มีเรื่องพูดถึงความสำเร็จขององค์การ

การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะของบุคลากรที่มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล โดยขึ้นอยู่กับตัวเองมากกว่าสังคม และมีความกระตือรือร้น สำนึกงาน มีการคัดเลือกและรับบุคลากรที่กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามความสามารถทางสติปัญญาของแต่ละบุคคล อีกทั้งเคารพต่อความเป็นเอกบุคลของแต่ละบุคคล มีอิสระเสรีในการคิดริเริ่ม มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะของบุคลากรในฐานะการเป็นสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยการรับรู้ความรู้สึกซึ่งกันและกัน

ในการสร้างความเข้าใจ เห็นใจใน การอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ทีมงานมีพื้นฐานทางจิตใจร่วมกัน รวมทั้งการตัดสินใจของทีมงานยังก่อให้เกิดการสื่อสารการยอมรับจากสมาชิกในทีม ทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสามัคคี และความผูกพันในฐานะสมาชิกของ ทีม ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความผูกพันใกล้ชิดกัน มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน เป็นเอกภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

การยึดถือระบบคุณธรรม หมายถึง ลักษณะของบุคลากรที่มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกถึงความซื่อสัตย์ต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงการที่องค์การใช้หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย 1) หลักความสามารถ คือ การที่องค์การจะรับบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การ จำเป็นจะต้องมีความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับการว่าจ้าง บรรจุหรือแต่งตั้ง 2) หลักความเสมอภาคในโอกาส คือ การที่บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 3) หลักความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ คือ การที่องค์การพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถ หรือผลของงาน 4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง คือ ผู้บริหารองค์การที่ทำหน้าที่ในการดูแล และผดุงระบบคุณธรรมในการบริหาร ปลอดจากอิทธิพลทางการเมืองทั้งภายในและภายนอก จนเป็นผลให้องค์การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่ดีในองค์การ หมายถึง กระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันขององค์การกับบุคลากรทุกระดับในองค์การ การติดต่อกันระหว่างบุคลากรกับบุคลากร การติดต่อกันระหว่างกลุ่มงานภายในองค์การ และการติดต่อที่เกิดขึ้นระหว่างองค์การต่อองค์การ โดยข้อมูลที่ส่งออกไปต้องกระชับ ชัดเจนมีสาระและใจความครบถ้วน และมีความสม่ำเสมอ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการ

ควบคุมการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ เพื่อการจูงใจและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ในองค์กร และเพื่อลดความแตกต่างทางความคิดและนำไปสู่การประสานงานที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรเข้าใจทิศทางขององค์กรจนเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี ความภาคภูมิใจ ห่วงใย และหวังดีต่อองค์กรอันมีผลทำให้แสดงพฤติกรรมต่อองค์กร 3 ประการ คือ 1) ความปรารถนาที่จะคงเป็นบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน โอน ย้าย หรือลาออก 2) ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อทุ่มเทให้กับงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ เสียสละ และเต็มความรู้ความสามารถ 3) มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร และศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ ความรู้สึกเห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมายขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กร

การภูมิใจในอาชีพ หมายถึง ลักษณะของบุคลากรที่มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่บ่งบอกว่าการเป็นบุคลากรในองค์กรเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติ รวมทั้งได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ การได้ทำงานในองค์กร ที่มีชื่อเสียง การได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ การได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้มีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จขององค์กร

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานหน้าที่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขตพื้นที่ หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง หมายถึง วิธีการและกิจกรรมที่เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขตที่ 1 เขตที่ 2 และเขตที่ 3 ประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานราชการ ปีการศึกษา 2554 จำนวน 228 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 146 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamané (1973 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยสุวงศ์, 2546) แบ่งแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ตามเขตพื้นที่ จากนั้นสุ่มรายชื่อบุคลากรในแต่ละเขตพื้นที่ โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่คืนกลับ จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 2 ตอนและได้นำไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .976 และเมื่อพิจารณาในแต่ละตอนมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเข้มแข็ง

ของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่น .976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูด้วยตัวเอง และไปปรับแบบสอบถามหลังจากส่งไปแล้วประมาณ 2 ซึ่งผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 146 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 146 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. เกี่ยวกับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู มีลักษณะ

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)

3. หาค่าทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู จำแนกตาม ตำแหน่ง

4. หาค่าการทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่ โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติก็จะนำไปทดสอบพหุคูณรายคู่ด้วย LSD

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t- test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ปีการศึกษา 2554 จำนวน 3 เขตพื้นที่ เขตพื้นที่ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งต้องเป็นผู้บริหารในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานในด้านการบริหารอย่างน้อย 5 ปี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Protocol) โดยมีเนื้อหา

เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและ ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 เขตพื้นที่ เขตพื้นที่ละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล (Content Analysis) โดยนำข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงให้เป็นระบบ ด้วยวิธีการถอดเทปและการจดบันทึกใหม่ จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในหัวข้อตามแบบสัมภาษณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยศึกษาข้อมูลเหล่านั้นอย่างละเอียด จับใจความหลักจำแนกและจัดระบบข้อมูลแต่ละประเภท พิจารณาเชื่อมโยงความเหมือนและแตกต่าง และนำเสนอข้อค้นพบในรูปแบบข้อความบรรยาย (Descriptive) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน และด้านการภูมิใจในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งที่ผลสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปีและ 5 – 10 ปี ด้านการภูมิใจในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาส จำแนกตามเขตพื้นที่ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยึดถือระบบคุณธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตที่ 2 มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การมากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตที่ 3 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาส จากผลการวิเคราะห์ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ต่ำที่สุด รองลงมาคือด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร และด้านการยึดถือระบบคุณธรรมจึงนำผลดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรนำกิจกรรม QCC (Quality Control Cycle) มาใช้ในการควบคุมกิจกรรมกลุ่ม 2) ควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ 3) ควรให้อิสระในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน 4) ควรนำหลักการการพัฒนาองค์กร (Organization Development : OD) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา

องค์กร 5) ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรม สัมมนา เพื่อกลับมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้อง

3.2 ด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรจัดโครงสร้างในการแบ่งงานให้ชัดเจน 2) ควรสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยี 3) ควรมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันของบุคลากร 4) ควรมีรูปแบบของการสื่อสารที่หลากหลาย 5) ควรจัดให้มีการการเสวนากาแฟบุคลากรในระดับและกลุ่มงานต่างๆ เพื่อรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ 6) ควรมีตัวแทน ในการตรวจสอบงาน หรือใช้สื่อในการสื่อสาร 7) ควรใช้ระบบ “ข้า ข้า เน้น ทบทวน” เรื่องใหม่ๆ ที่บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องเข้าใจตรงกัน 8) ควรสื่อสารอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา และมีลายลักษณ์อักษร

3.3 ด้านการยึดถือระบบคุณธรรม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ 1) ควรใช้หลักการคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นที่ความสามารถ 2) ควรกำหนดคุณสมบัติโดยผู้มีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย และมีคณะกรรมการดูแลในเรื่องของหลักเกณฑ์ต่างๆ ให้ชัดเจน 3) ควรให้องค์กรกลาง เป็นผู้สรรหาและคัดเลือก โดยมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 4) หากไม่ได้รับการจัดสรรคณะกรรมการจากส่วนกลางในการคัดเลือกก็ควรจัดหาคณะกรรมการที่มีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย และมีเกณฑ์ที่ชัดเจน 5) ควรลดการใช้ดุลยพินิจ และการส่งเสริมระบบอุปถัมภ์ 6) ควรใช้หลักแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล (Good Governance : GG) 7) การพิจารณาความชอบ ควรดูที่ผลงาน ความสม่ำเสมอ การปฏิบัติตนเป็นหลัก ไม่ควรเอาความอคติ หรือความไม่พึงพอใจส่วนตัวมาตัดสินบุคลากร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 7 ด้าน คือ การมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม การยึดถือระบบคุณธรรม การสื่อสารที่ดีในองค์กร การผูกพันต่อองค์กร และการภูมิใจในอาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2546) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรครูโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ เฟื่องวรรณ (2549) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลมีวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็มไพร์ บุญรินทร์ (2549) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลร้อยเอ็ดในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลร้อยเอ็ดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเป็นองค์กรของรัฐบาลที่มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และการบริหารงานของสำนักงานที่ชัดเจน ดังนั้น ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีขั้นตอน ซึ่งทำให้ไม่พบปัญหาใหญ่ หรือความขัดแย้งที่รุนแรงในองค์กร การบริหาร

งานของสำนักงานและการทำงานของบุคลากร จึงเป็น การดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่กำหนด มีค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานที่สืบทอดกันมา จนกระทั่งสมาชิกมีความรู้สึก ความคิด ทักษะ และค่านิยมไปในแนวทางเดียวกัน เป็นบรรทัดฐานของบุคลากรในสำนักงาน และในขณะเดียวกันก็มีการถ่ายทอดพฤติกรรมสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ๆ ซึ่งต้องสร้างระเบียบ แบบแผนให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ก่อให้เกิดอิทธิพลของวัฒนธรรม มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ในสำนักงานหลายประการด้วยกัน คือ ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในสำนักงาน เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ลดปัญหาความไม่เข้าใจในการสื่อสาร บุคลากรในสำนักงานรู้สึกผูกพันต่อสำนักงาน มีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกัน และช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรม นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพของสำนักงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งที่ผลสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2546) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเอกชนเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็มไพร์ บุญรินทร์ (2549) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงพยาบาลร้อยเอ็ดในเขตอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งเน้นผลสำเร็จในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ และสอดคล้องกับแนวคิดของ

วันชัย มีชาติ (2544) กล่าวว่า การมุ่งที่ผลสำเร็จหรือผลงาน คือ การที่ผู้บริการในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ หรือผลงานขององค์กรมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าว เป็นการพิจารณาว่าองค์กรเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงานผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ ระบบการบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาส เน้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่สำคัญที่สุด คือ ผลของงานที่ออกมาต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ รวมถึงความกระตือรือร้นของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาส บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและวิชาชีพ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความสามารถ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับ ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ (2548) มีความเห็นว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง คุณลักษณะขององค์กรหรือบุคลากรที่มีพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีการเน้นงานและเน้นความสำคัญของผลงาน มีความรับผิดชอบสูง มีความรู้ในงานและชำนาญในการจัดระบบงาน ให้คำชี้แนะเกี่ยวกับงาน ให้แนวทางการทำงานแก่ผู้มาใหม่ เปิดเผย มองโลก ในแง่ดี กล้าตัดสินใจ มีความคิดกว้างไกล ตรงต่อเวลา มาทำงานก่อนเวลาเครื่องครัดเรื่องการทำงาน การเข้าประชุมตรงเวลา มีความเสียสละช่วยเหลือผู้อื่นกล้าเสี่ยงพอสมควรโดยใช้ความสามารถ มีความขยัน และพากเพียรในสิ่งที่ทำทำ ยั่วความสามารถ มีการกระตุ้นให้มุ่งสู่มาตรฐานของความยอดเยี่ยม ทำงานอย่างกระตือรือร้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย มีผลงานโดดเด่นเป็นที่ชมเชยของคนนอกหน่วยงานมีการพูดถึงความสำเร็จของหน่วยงาน

1.2 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ พิทยา บวรพัฒนา (2544) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มของปัจเจกบุคคล หมายถึง ระดับความรับผิดชอบ ความมีอิสระ และความเป็นไทยของปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chatman (อ้างถึงใน ชนภพวรรณ ดิลกโกมล. 2546) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นลักษณะที่คนในองค์กรมีการแสดงความคิดสร้างสรรค์และก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ นวลละออ แสงสุข (2549) กล่าวว่า ในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกในเชิง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำมาพัฒนางานเพื่อ ความรวดเร็ว และมีข้อผิดพลาดน้อยลงในงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานราธิวาสมีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้บุคลากร หาแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ อย่างมีอิสระและเสรีภาพ เพื่อความรวดเร็วและลดข้อผิดพลาดในงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้บุคลากรในเขตพื้นที่มีการแสดงความคิดสร้างสรรค์ จึงทำให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานของตนและเขตพื้นที่ สอดคล้องกับ นวลละออ แสงสุข (2549) กล่าวว่า การส่งเสริมให้เรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงออกในเชิงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำมาพัฒนางาน ทำให้มีการจัดดำเนินงานไปด้วยความเรียบร้อยรวดเร็วและผิดพลาดน้อยลง

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอ็มไพร์ บุญรินทร์ (2549) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลร้อยเอ็ดในเขตอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด ที่พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Chatman (อ้างถึงใน ชนภพรณ ดิลกโกมล. 2546) กล่าวว่าความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ได้แก่ พนักงานทุกคนทุกระดับในองค์การมีความมือกันในการทำงานเน้นหนักการทำงานในรูปแบบของทีมมากกว่าการทำงานแบบมุ่งเฉพาะบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดของ วันชัย มีชาติ (2544) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะสำคัญในการศึกษาหรือพิจารณาเช่นเดียวกับการศึกษาบุคลิกหรือลักษณะนิสัยของบุคคล ในด้านการทำงานเป็นทีมคือ องค์การมีการออกแบบงานหรือจัดรูปแบบงานที่ทำให้การทำงานมีการร่วมงานในรูปแบบการทำงานเป็นทีมมากกว่าให้บุคคลแต่ละบุคคลคนทำงานกันโดยอิสระ หรือเป็นการเน้นการทำงานรายบุคคล

ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสมีความมือกันในการทำงานตามรูปแบบของทีมมากกว่าการทำงานแบบมุ่งเฉพาะบุคคล และบุคลากรทุกระดับในเขตพื้นที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระปรี้กระเปร่าและร่วมมือกัน อีกทั้งเขตพื้นที่มีการออกแบบงานหรือจัดรูปแบบงานที่ทำให้มีการร่วมงานในรูปแบบการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนตัว สอดคล้องกับ Robbins (1990) ได้กล่าวว่า การประสานหรือการร่วมมือกันหมายถึง ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์การได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมกระปรี้กระเปร่าและร่วมมือกัน

1.4 ด้านการยึดถือระบบคุณธรรม จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ ด้านการยึดถือระบบคุณธรรม

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิทย์ ทรัพย์ไพบูลย์ (2546) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต ของโรงเรียนเอกชน เขตอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ นวลละออ แสงสุข (2549) ได้กล่าวว่า การยึดถือระบบคุณธรรมของมหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นมหาวิทยาลัยที่มีบุคลากรจำนวนมาก ดังนั้น ในการคัดเลือกบุคลากรส่วนใหญ่พิจารณาจากความขาดแคลน และแต่ละตำแหน่งมีการคัดเลือกที่แตกต่างกันตามความต้องการของงานนั้นๆ และมีระเบียบรองรับการปฏิบัติในด้านนี้ ทำให้เห็นถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการเป็นมหาวิทยาลัยที่จะเติบโตอย่างต่อเนื่องในการเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของการศึกษาในยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ยึดถือระบบคุณธรรมเป็นปัจจัยหลักของเขตพื้นที่ที่ใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดสิทธิเสรีภาพที่ทุกคนในเขตพื้นที่จะได้รับโดยเท่าเทียมกันเพื่อประโยชน์ในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับเขตพื้นที่ของตน และคงไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร สอดคล้องกับ วรวิทย์ ทรัพย์ไพบูลย์ (2546) ได้กล่าวว่า การยึดถือระบบคุณธรรม คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นคุณค่าของความตั้งใจ ความเอาใจใส่ต่องาน ต่อผู้ร่วมงาน ต่อสถานศึกษาและการปฏิบัติตัวอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีความสุจริตใจอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในโรงเรียนพร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร

1.5 ด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร ด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ นวลละออ แสงสุข (2549) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่ดีในองค์กรของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีหลายช่องทางใน การสื่อสาร หรืออาจเรียกว่าระบบสารสนเทศที่หลากหลายทำให้คนในองค์กรทราบข่าวสารใหม่ ๆ สื่อสารได้ทั้งนักศึกษาและบุคลากรทุกส่วน ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาสให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในยุคปัจจุบัน เพราะการติดต่อประสานงานที่ดี และมีคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับ ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จของเขตพื้นที่ ดังนั้นการสื่อสารที่ดีจึงเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาเขตพื้นที่ให้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

1.6 ด้านการผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร ด้านการผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนสิการ คงมน (2547) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งใน จังหวัดชลบุรี ที่พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลียว ภากะสัย (2550) ได้ศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ที่พบว่า ความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพัน และพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจ

เพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ มนสิการ คงมน (2547) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร มีความตั้งใจ มีความศรัทธา มีความปรารถนาอันแรงกล้า มีทัศนคติที่ดี มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร

1.7 ด้านการภูมิใจในอาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กร ด้านการภูมิใจในอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ (2548) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุสิรินธร สถาบันพระบรมชนก ภัทรวังสาธิตสุสิรินธร ที่พบว่า ความภูมิใจในอาชีพเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุสิรินธร

ผลวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสได้รับการยอมรับจากสังคมของบุคลากรในเขตพื้นที่ว่าเป็น อาชีพที่มีเกียรติและได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม อีกทั้งเชื่อว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง ได้มีโอกาสทำงานรับใช้ประเทศชาติ และได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของเขตพื้นที่ สอดคล้องกับ ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์ (2548) กล่าวว่า ความภูมิใจในอาชีพเป็นลักษณะของบุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่บ่งบอกว่า การรับราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ชอบอาชีพราชการมากกว่าอาชีพอื่น การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้ทำงานรับใช้ประเทศชาติ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ การได้ทำงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง การได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ การได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้มีส่วนร่วมช่วยเหลือต่อความสำเร็จของหน่วยงาน

2. วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และเขตพื้นที่

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาสแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและพนักงานราชการมีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาสโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ ตำแหน่งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเขตพื้นที่นั้น หัวหน้างานโดยส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการ จึงทำให้ข้าราชการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งมากกว่าพนักงานราชการ เพราะข้าราชการมีกระบวนการในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่ซับซ้อน อีกทั้งระบบราชการไทยถือเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เทียบเท่ากับนานาประเทศ ดังนั้น ระบบราชการไทยจึงจำเป็นต้องมีขีดความสามารถสูงในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล ซึ่งการจะเป็นเช่นนั้นได้ ข้าราชการต้องมีความสามารถ โดยอาศัยวัฒนธรรมองค์การของระบบราชการไทยที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการทำงานได้อย่างเต็มที่ ที่สำคัญที่สุดก็เป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาสแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการ

รับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาส มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ทำให้บุคลากรทุกคน สามารถที่จะรับรู้วัฒนธรรมองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนราธิวาสได้อย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hofstede (1990 อ้างถึงใน วัชรพล ศุภจักรวัฒนา, 2549) เปรียบเทียบว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นชั้นๆ เหมือนกับหัวหอม โดยเปลือกนอกเห็นและมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุด เปลือกชั้นในสุด สังเกตเห็นได้ยากและเป็นชั้นที่มีการเปลี่ยนแปลงยากที่สุด ซึ่งประกอบด้วย สัญลักษณ์ (Symbols) หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ใช้แทนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกและเป็นที่เข้าใจกันเฉพาะสมาชิกในองค์กรเท่านั้น วีรบุรุษ (Heroes) หมายถึง บุคคลทั้งที่มีชีวิตหรือเสียชีวิตแล้ว ทั้งที่มีตัวตนและเกิดจากการจินตนาการที่สมาชิกในองค์กรยกย่องนับถือ และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เช่น การประพฤติตัวเป็นคนดี ความขยัน เป็นต้น ธรรมเนียมปฏิบัติ (Rituals) หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่สมาชิกเห็นพ้องร่วมกันว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร ช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ ในกรอบ เช่น การทักทาย การให้ความเคารพผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งสัญลักษณ์ วีรบุรุษ และธรรมเนียมปฏิบัติ เราอาจจะเรียกว่า วิธีปฏิบัติ (Practice) เป็นสิ่งที่เราปฏิบัติเป็นกิจวัตร สามารถเห็นได้ง่าย และส่วนสุดท้าย คือ ค่านิยม (Values) ซึ่งถือเป็นแกนของหัวหอม หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรที่ใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าสิ่งต่างๆ ว่าควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมนั้นและถือเป็นแกนของวัฒนธรรมองค์การ ความเชื่อที่องค์กรคาดหวัง จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและจะทำให้บุคลากรยึดมั่นต่อเป้าหมาย

ของเขตพื้นที่ สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ตลอดจนมีความเป็นระบบราชการเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ถ้าเขตพื้นที่ต้องการเปลี่ยนแปลงก็มักจะเปลี่ยนได้ยาก 2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครราชวาสแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีการรับรู้ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครราชวาสมีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการสมัยใหม่ ซึ่งให้ความสำคัญกับรูปแบบ พิธีการ และความเป็นทางการ มีการกำหนดโครงสร้าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้สมาชิกสามารถคาดการณ์และทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ว่าหากไม่ทำตามระเบียบและบรรทัดฐานขององค์กรจะเกิดอะไรขึ้น เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรก็ใช้การแก้ปัญหาด้วยการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาหรือมอบหมายบุคคลผู้หนึ่งทำหน้าที่ประสานความเข้าใจ และมักใช้คำสั่งระเบียบเป็นเครื่องมือในการควบคุม เพราะการสร้างวัฒนธรรมองค์กรต้องใช้เวลาและกระบวนการที่หลากหลายจนได้วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและวัฒนธรรมที่ได้จากกล่อมเกลายของสมาชิกในองค์กรนั้นจะเป็นวัฒนธรรมที่ต้องรักษาไว้เพื่อเป็นรูปแบบที่จะถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อให้มีทิศทางเดียวกันในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรของตน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (2550) กล่าวว่า การสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรก็เหมือนกับการสร้างผลิตภัณฑ์เพื่อขายให้กับลูกค้า แต่แตกต่างกันที่กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร คือ กระบวนการที่แท้จริงในการเชื่อมโยงค่านิยมเชิงกลยุทธ์กับค่านิยมทางวัฒนธรรม โดยมีกระบวนการสร้างวัฒนธรรม

องค์กร 5 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 การทำงานค่านิยมเชิงกลยุทธ์ คือ ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมองค์กร ซึ่งเป็นตัวกำหนดกลยุทธ์ที่ได้พัฒนาตามกระบวนการกลั่นกรองของสิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อประเมินทางเศรษฐกิจประชานิยมนโยบายสาธารณะเทคโนโลยีและสังคม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นตัวกำหนดความต้องการของตลาดที่องค์กรสามารถ ที่จะเผชิญได้ ขั้นที่ 2 พัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม คือ ค่านิยมที่พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินตามค่านิยมเชิงกลยุทธ์ได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อขององค์กรที่ว่า องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างไร ขั้นที่ 3 การสร้างวิสัยทัศน์ คือ ภาพขององค์กรว่าจะเป็นหรือจะอยู่ ณ จุดใดในอนาคตขององค์กร หลังจากที่ได้มีการพัฒนาค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ขั้นที่ 4 การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ เป็นการสร้างค่านิยมและเริ่มปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ การเริ่มต้นดำเนินกลยุทธ์จะครอบคลุมหลายปัจจัย ตั้งแต่การพัฒนาการออกแบบองค์กรตลอดไปจนถึงการมองหาและการฝึกอบรมพนักงานที่มีค่านิยมร่วมและการดำเนินการตามค่านิยมร่วมโดยมีค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ ขั้นที่ 5 การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบ รูปแบบแรก การจัดระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการเพื่อให้เกิดค่านิยมแก่พนักงาน รูปแบบที่สอง องค์กรจะต้องบอกเรื่องราวต่างๆ ไปยังพนักงานทุกคนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม รูปแบบที่สาม องค์กรจะต้องเน้นให้พนักงานทำสิ่งต่างๆ ที่สำคัญๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและให้เกิดผลปฏิบัติได้อย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาสควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดีในองค์กร และการยึดถือระบบคุณธรรม เพื่อทำให้วัฒนธรรมองค์กรของเขตพื้นที่ที่มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

1.2 แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

1.2.1 ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

1. ควรนำกิจกรรม QCC (Quality Control Cycle) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพด้วยกิจกรรมกลุ่ม

2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรไปอบรมสัมมนา เพื่อกลับมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรในสายงานที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 ด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร
1. ควรจัดโครงสร้างในการแบ่งงานให้ชัดเจน

2. ควรสนับสนุนให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยี

3. ควรมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

1.2.3 ด้านการยึดถือระบบคุณธรรม

1. ควรใช้หลักการคัดเลือกบุคลากร โดยเน้นที่ความสามารถ

2. ควรใช้หลักแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยผลหรือติดตามผลในเรื่องความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาสทุกปี

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การส่งเสริมความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาสอย่างยั่งยืน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ เฟื่องวรรณ. 2549. “วัฒนธรรมองค์กรเทศบาลในจังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์ ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (สำเนา)

กรวิทย์ ดันศรี. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพงานของนักบัญชีธนาคาร แห่งประเทศไทย”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบัญชี มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (สำเนา)

กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ป. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (Online) สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2554. สืบค้นจาก <http://kormor.obec.go.th/>.

กัมพล พันธุ์เกษมสุข. 2548. “วัฒนธรรมองค์กร บุคลิกภาพและการจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท TRUE”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา)

- จิตาพันธุ์ ศรีเทศ. 2552. **“การเปรียบเทียบการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การระหว่างพนักงานโรงแรมในเครือข่ายของไทยกับเครือข่ายของต่างประเทศในจังหวัด เชียงใหม่”**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (สำเนา)
- จิตาภา เร่งมีศรีสุข. 2552. **“การศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครสวรรค์ ตามการรับรู้ของคณาจารย์”**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (สำเนา)
- เจเลียว ภากะสัย. 2550. **“ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อสถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์”**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. (สำเนา)
- ชนกพรรณ ดิลกโกมล. 2546. **“วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้: บริบทในบริษัทเพ็กเตอร์ฟาร์มา จำกัด”**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา)
- ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์. 2548. **“วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมชนก กระทรวงสาธารณสุข”**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยบูรพา. (สำเนา)
- นวละออ แสงสุข. 2549. **“การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”**. วารสารวัฒนธรรมองค์กร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2(2) เมษายน – มิถุนายน, หน้า 25 – 28.
- ปาติกา นิธิประเสริฐกุล. 2547. **“ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. (สำเนา)
- พ่องศรี วาณิชย์สุวงค์. 2546. **เอกสารประกอบการสอนระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา**. ปัตตานี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- พิทยา บวรวัฒนา. 2544. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ : ศักดิโสภารการพิมพ์.
- มนสิการ คงมน. 2547. **“วัฒนธรรมองค์การกรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี”**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา. (สำเนา)
- รัชณี กิตติรังสี. 2548. **“วัฒนธรรมองค์การของห้องสมุดมหาวิทยาลัย : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง”**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (สำเนา)
- วรวิทย์ ทรัพย์ไพบูลย์. 2546. **“วัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง”**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา. (สำเนา)

- วัชรพล ศุภจักรวัฒนา. 2549. “วัฒนธรรม
องค์กร : ข้อสังเกตในการบริหารงาน
โครงการ”. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
มกราคม – มีนาคม.
- วันชัย มีชาติ. (2544). *พฤติกรรมกรรมการบริหาร
องค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร วิทย์อุดม. 2550. *องค์การและการจัดการ
(Organization & Management)*.
กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2550. *การจัดการ
และพฤติกรรมองค์กร (Management
and Organization Behavior)*. กรุงเทพฯ
: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- อภิวัฒน์ เปรมบุญ. 2545. “ความสัมพันธ์
ระหว่างองค์การกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการสำนักงานสถิติแห่ง
ชาติ ระดับ 1 – ระดับ 6 ในเขต
กรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิตย์. (สำเนา)
- เอ็มไพร์ บุญรินทร์. 2549. “วัฒนธรรมองค์กร
ของโรงพยาบาลร้อยเอ็ดในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (สำเนา)
- Robbins, S.P. 1990. *Organization theory
: structure, design and applications*.
3rd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice
Hall. Inc.