

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และตรวจสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก
5. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง
6. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก

## สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ระดับการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมนั้น สรุปได้ว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเนื้อหา และด้านลักษณะเชิงรุก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ปรากฏผลคือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น

เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ เรียงจากมากไปน้อย มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา คือ มีความเสียสละและอุทิศตนในการ

ปฏิบัติงาน มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ มีขวัญและกำลังใจดี มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อมพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับผู้อื่น การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องด้วยความร่วมมือของคนในหน่วยงาน

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ สามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปันความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่และเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้

ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา ปราชญ์ผลคือ มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นเห็นพ้องด้วย และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง

เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ เรียงจากมากไปน้อย มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส ยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง มีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร

มิติเน้นการพึ่งพา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด มีความ

เชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด

มิติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้น

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก ปรากฏผลคือ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการเห็นตรงข้าม

เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ เรียงจากมากไปน้อย มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องการปฏิบัติงาน

มิติเน้นอำนาจ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้ายตามได้ มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

มิติเน้นการแข่งขัน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ งานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติมากที่สุด เรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 2 ข้อ คือ การปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร และเรียงตามลำดับจากต่ำสุดขึ้นไป 2 ข้อ คือ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้ การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนนั้น สรุปได้ว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ได้แก่

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า มิติเน้นความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มิติเน้นสัจการแห่งตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาละเอียดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และมีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะที่น้องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลักมีความคิดเห็นต่อระดับระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ด้านที่ 2 ลักษณะเนื้อหา พบว่า มติการเห็นพ้องด้วย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มติเน้นกฎระเบียบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มติเน้นการพึ่งพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มติเน้นการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อยกเว้นเรื่องชอบปฏิบัติงาน โดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนเรื่องจะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

มติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

มติเน้นการฟังพา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กร ได้รับผลประโยชน์สูงสุด มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก การตัดสินใจของ ผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด มีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

มติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ ของผู้บริหาร และถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของ ตนเท่านั้น มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูง กว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียด ดังต่อไปนี้

มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อ ระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหา จึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01

มติเน้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรม องค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องมีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของ

องค์กร ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

มติเน้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การ เลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จ เร็วยิ่งขึ้น และมีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งมีความ คิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

มติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อ ระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้ บรรลุเป้าหมาย และการปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่าเพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีนั้น สรุปได้ว่า ใน ภาพรวมผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความ คิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ทุกด้าน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความ คิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมี ความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ



เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 2 ลักษณะเนื้อหา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ยกเว้น ด้านมิติเน้นการหลีกเลี่ยง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องจะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิตินั้นการฟังพา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิตินั้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องเมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ส่วนเรื่องถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ และเมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีผลต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีทุกมิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิตินั้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องมีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

มิตินั้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มากนั้น สรุปได้ว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะเชิงรุก ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ยกเว้น มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นสั่งการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องมีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียม

ปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก และมีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากทุกมิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นการพึ่งพา พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากทุกมิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มติเน้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย และการปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง นั้น สรุปได้ว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะสร้างสรรค์

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ครูผู้สอนเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิงทุกมิติ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อการระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูผู้สอนเพศชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกัน

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มติเน้นสังการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อ ระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้น เรื่อง มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิง มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านที่ 2 ลักษณะเจือชา พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมติ พบว่า ครูผู้สอนเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิงทุกมิติ ยกเว้น มติเน้นการพึ่งพา ที่ครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศชาย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้น เรื่อง ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มติเน้นการพึ่งพา พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศชาย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้น เรื่อง ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศชาย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับ วัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมติ พบว่า ครูผู้สอนเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิงทุกมิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกัน ในเรื่องการปฏิบัติงานที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มิติเน้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มิติเน้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง การปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี ที่ครูผู้สอนเพศชายและหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก นั้น สรุปได้ว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมากทุกมิติ ยกเว้น มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องมีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมากทุกมิติ ยกเว้น มิติเน้นกฎระเบียบ ที่ครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกมิติ

มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเรื่อง



ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส และควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มติเน้นการพึ่งพา พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ยกเว้นมติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

เมื่อพิจารณารายละเอียดตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละมิติ พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

มติเน้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นเรื่องการปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนเรื่อง ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มติเน้นอำนาจ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่อง มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ ที่ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนเรื่องมีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย และอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มติเน้นการแข่งขัน พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ

มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ยกเว้นเรื่องมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้ พบว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อยและอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

## อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม” นั้น พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งตอบรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก” ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก องค์กรแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับประเพณี ความคิด และความเชื่อต่างๆ ที่บุคลากรในองค์กรนำมาใช้แล้วช่วยส่งเสริมให้องค์กรของตนเองมีการพัฒนาประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น การปรับตัวขององค์กร การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และกระบวนการในการทำงานขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะช่วยพัฒนาองค์กรให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่ดีสอดคล้องกันด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ พรพิเศก (2546, หน้า 27) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กลุ่มของค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบต่อกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่นเดียวกับ Richard L. Daft ซึ่งนิยามว่า วัฒนธรรมเป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและวิถีคิด (Way of Thinking) ร่วมกันของคนในองค์กร และถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่ วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและความเชื่อขององค์กร และยังสอดคล้องกับ Judith R. Gordon and other ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ว่าเป็นระบบค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งจะเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างในการสร้างบรรทัดฐานของกลุ่ม วัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลรู้ว่า เขาจะต้องทำอะไรและต้องประพฤติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงแต่ละด้านจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเฉื่อยชา และด้านลักษณะเชิงรุก

และเมื่อนำมาพิจารณาเป็นมิติ พบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกมิติ ยกเว้นอยู่ในระดับปานกลาง 3 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการแข่งขัน ในรายละเอียดสรุปได้ว่า ที่มีระดับการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากสูงสุดลงมา 3 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน และมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ และที่มีระดับการปฏิบัติตนน้อยที่สุดเรียงลำดับจากค่าต่ำสุดขึ้นไป 3 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการแข่งขัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ให้ความสำคัญและตระหนักถึงผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่ 1 เพราะเป้าหมายสำคัญของการทำงานของ โรงเรียนหรือองค์กรต่างๆ คือผลสำเร็จของงาน ดังนั้นบุคลากรทุกคนที่ทำงาน ต่างก็มุ่งหวังที่จะปฏิบัติหน้าที่และทำงานตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบผลสำเร็จ โดยพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมิติเน้นสัจการแห่งตนซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนให้ความสำคัญรองลงมา ทั้งนี้เนื่องจาก มิติดังกล่าวเป็นความเชื่อส่วนบุคคล ที่มีความคิดและศรัทธาที่ต่างกัน ในองค์กร แต่โดยส่วนใหญ่แล้วองค์กรจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานนั้น บุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ ต่อองค์กร และให้ความร่วมมือในองค์กร มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างแน่นอน นอกจากนี้การสร้างสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กรก็มีความสำคัญ เพราะการทำงานในองค์กรต่างๆ มีบุคลากรหรือสมาชิกที่เป็นกำลังหลักขององค์กร ถ้าบุคลากรมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีความรักและรู้จักแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ปัญหาเรื่องความขัดแย้งในองค์กรก็จะลดน้อยลง ส่วนด้านมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ซึ่งผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานน้อยที่สุด อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวเป็นการแสดงออกซึ่งการไม่ยอมรับในขั้นตอนการปฏิบัติงานที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรยึดถือปฏิบัติกัน เพราะการมองเห็นตรงกันข้ามนอกจากจะเป็นการปฏิเสธในเรื่องของการทำงานแบบมีส่วนร่วมแล้ว ยังส่งผลต่อในเรื่องของความขัดแย้งตามมาได้ ดังนั้น บุคลากรในองค์กรจึงให้ความสำคัญน้อยที่สุด เพราะเป็นลักษณะการปฏิบัติงานที่ไม่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ และไม่ได้มุ่งเน้นกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม การใช้มิติการมองเห็นตรงกันข้ามไม่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีสมาชิกและบุคลากรจำนวนมาก ซึ่งองค์กรที่เป็นสถานศึกษาหรือโรงเรียน เป็นองค์กรที่จำเป็นต้องมีกระบวนการทำงานที่ต้องยึดถือขั้นตอนการทำงานที่มีมาตรฐานและต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลในองค์กร

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ปรากฏผลคือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นความสัจการแห่งตน มิติเน้นโมตรัสัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น

เมื่อพิจารณารายละเอียดของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มิติเน้นความสำเร็จ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือมีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะองค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยด้านบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ และที่สำคัญต้องมีความเสียสละและอุทิศตนให้กับการทำงาน ทั้งด้านเวลา สติปัญญาและความรู้ความสามารถ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ ซึ่งเชื่อได้ว่าถ้าบุคลากรทุกคนในองค์กรต่างมีความเสียสละและปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท งานที่มีอุปสรรคและปัญหา มากแค่ไหนก็สามารถค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ง่ายขึ้น

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือมีขวัญและกำลังใจดี มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นในด้านความสำเร็จเป็นหลัก โดยยึดหลักการการทำงานที่ต้องรู้จักเสียสละและอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ดังนั้น การทำงานในลักษณะดังกล่าวจะทำให้มีความสุขในการทำงานขาดหายไป นอกจากนี้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนตระหนักและให้ความสำคัญ ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจึงควรให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานให้มีความสุขด้วย

มิติเน้นสัจการแห่งตน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือมีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการมีความรักและศรัทธาในความเชื่อที่ว่า องค์กรที่เราปฏิบัติงานอยู่เหมือนกับบ้านของตนเอง และมีความรู้สึกว่าคุณเองเป็นเจ้าขององค์กรด้วย จะทำให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรหรือ โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่นั้น สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพร้อมพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับผู้อื่น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนทุกคนต่างมีสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ทัศนคติ และแนวคิดจึงแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนไม่จำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ไปพร้อมกัน ในองค์กร แต่ทุกคนสามารถที่พัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับความพร้อมด้วยเป็นสำคัญ ส่วนปัจจัยเรื่องการมีความกระตือรือร้นนั้น ต้องขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งแรงจูงใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา และการได้รับการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกรวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะการยกย่องนับถือบุคคลที่ทำประโยชน์ให้กับองค์กร เป็นบุคคลที่สมควรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในองค์กร โดยเฉพาะโรงเรียน คนที่มีความรู้ความสามารถควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน นอกจากนี้การกระทำในลักษณะดังกล่าว ยังเป็นแรงเสริมที่ดีในการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีกำลังมากขึ้นในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2549, หน้า 102-104) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรว่า บรรยากาศแบบแจ่มใส หรือแบบเปิดเป็นบรรยากาศที่สมาชิกมีขวัญและกำลังใจดีมาก มีความสามัคคีช่วยเหลือการทำงานเป็นอย่างดีมีงานทำพอเหมาะแก่สภาพความสามารถของแต่ละบุคคลทุกคนมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร กฎเกณฑ์ระเบียบที่มีความจำเป็น สำหรับการอำนวยความสะดวกการบริหารงานและควบคุมยังมีอยู่ แต่ยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ทำให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิภาพ บรรยากาศปฏิบัติงานแบบนี้เป็นแบบที่พึงประสงค์แก่สมาชิกมากที่สุด

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือสามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปันความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่และเสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เนื่ององค์กรที่เป็นสถานศึกษาหรือโรงเรียน มีการมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน มีการบังคับบัญชาจากผู้บริหาร โรงเรียน และมีฝ่ายบริหารต่างๆ ที่มีกรอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ดังนั้น การทำงานอย่างมีอิสระในองค์กรจึงเกิดขึ้นน้อยมาก เพราะการดำเนินงานในโรงเรียนต้องได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมคิด วางแผน และดำเนินงานอย่างมีระบบ

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือมีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะที่นอกรอบ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเป็นองค์กรที่มีการประสานความร่วมมือกันในด้านต่างๆ ซึ่งผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนทุกคนล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ใช่การปฏิบัติงานแบบต่างกันต่างทำ ในแต่ละฝ่ายจะมีคณะกรรมการดำเนินงาน โดยมีการสลับหมุนเวียนหน้าที่ ดังนั้น บรรยากาศการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนจึงมีความสนิทสนมกันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับ สเมอร์คิช (Smircich, 1983, pp. 339-358) ได้ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กรและยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กร ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป โรบบินส์ (Robbins, 1994) ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติมอีกว่า วัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง และนอกจากวัฒนธรรม

องค์กรจะทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กรแล้วยังช่วยลดความยึดมั่นในตนเองของสมาชิกอีกด้วย อันเป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือมีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ทั้งนี้เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานที่สามารถเปิดเผยทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้นั้น ส่วนใหญ่แล้วจะเป็นเพื่อนที่มีความสนิทสนมกันมาก มีความคิดและทัศนคติที่คล้ายกัน โดยเฉพาะบุคลากรในโรงเรียน ถึงแม้จะมีความเป็นกันเองในการอยู่ร่วมกันในองค์กร แต่ทุกคนส่วนใหญ่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าสิ่งอื่นเสมอ

ด้านที่ 2 ลักษณะเนื้อหา ปรากฏผลคือ มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นเห็นพ้องด้วย และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง

เมื่อพิจารณารายละเอียดของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือจะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียน ส่วนใหญ่จะยึดถือวิธีการปฏิบัติที่บุคลากรส่วนใหญ่ในโรงเรียน ได้ยึดถือปฏิบัติกันมา เพราะการปฏิบัติดังกล่าวจะได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนด้วย อีกทั้งวิธีดังกล่าวคือวิถีทางการปฏิบัติงานที่ยึดหลักของประชาธิปไตย เพราะถ้าไม่ยอมรับและไม่ปฏิบัติตามก็จะไม่สามารถเข้าร่วมงานกับบุคคลอื่นได้

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน จะมีหัวหน้าสายบังคับบัญชาอยู่ทุกฝ่าย และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพราะฉะนั้น นโยบายการปฏิบัติงานต่างๆ จะถูกกำหนดโดยผู้บริหารหรือหัวหน้าเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งนิยมการร่วมคิดร่วมวางแผนโดยใช้ตัวแทน ถ้าไม่มีการประชุมโดยการซักถามเป็นรายบุคคล ส่วนใหญ่แล้วจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะกลัวไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

มิติเน้นกฎระเบียบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส ที่เป็นเช่นนี้เพราะระบบอาวุโสเป็นวัฒนธรรมที่คนไทยให้ความสำคัญมาช้านาน เนื่องจากการให้ความสำคัญในเรื่องของอายุ เป็นการแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตน มีมารยาทและให้เกียรติบุคคลที่มีอายุและประสบการณ์มากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีมารยาทที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนไม่เห็นด้วยกับแบบแผนวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมีทั้งวัฒนธรรมที่คนส่วนใหญ่พึงพอใจ หรือคนส่วนน้อยพึงพอใจ แต่ไม่ใช่ว่าทุกคนจะมีความพึงพอใจกับวัฒนธรรมองค์กรเหมือนกันหมด ดังนั้น บางครั้งบุคลากรในองค์กรก็เห็นควรมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมบางอย่าง ทั้งนี้ต้อง

ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง และคนส่วนใหญ่ยอมรับ ซึ่งวัฒนธรรมบางอย่างอาจเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยหลายอย่าง เช่น การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีต่างๆ

มิติเน้นการพึ่งพา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียน เป็นการดำเนินงานตามหน้าที่โดยยึดหลักการบริหารงานฝ่ายต่างๆ หัวหน้ากลุ่มสาระ ซึ่งเป็นลักษณะของการบังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารในฝ่ายต่างๆ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ นอกจากเป็นตัวแทนในการกำหนดแผนการดำเนินงานต่างๆ แล้ว ต้องมีความรับผิดชอบสูงไปอีกด้วย จึงเป็นตัวแทนที่ครูผู้สอนส่วนใหญ่ให้การยอมรับในการตัดสินใจ สอดคล้องกับ เซน (Schein, 1983, อ้างถึงใน ไพลิน ทัศนวิทย์, 2549, หน้า 48) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะและวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ซึ่งลักษณะและวิธีการทางการดำเนินงานดังกล่าวนี้ผู้ก่อตั้งองค์กรหรือผู้นำในองค์กรเป็นผู้กำหนด

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้ความสำคัญกับหลักการตัดสินใจตามแนวทางของประชาธิปไตย ซึ่งทุกคนส่วนใหญ่สามารถยอมรับได้ แต่ในทางปฏิบัติแล้ว ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มซึ่งเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นครูผู้สอนส่วนใหญ่จึงมักเป็นผู้ปฏิบัติตามมากกว่าเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจ

มิติเน้นการหลีกเลี่ยง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือคิดว่าเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน และเป็นผู้บังคับบัญชาที่ทุกคนให้การยอมรับและนับถือ ถ้าเป็นปัญหาที่นอกเหนืออำนาจการตัดสินใจของครูผู้สอนหรือบุคลากรในโรงเรียนแล้ว มักจะขอคำแนะนำหรือการช่วยเหลือการแก้ไขปัญหาจากผู้บริหาร เพราะเชื่อมั่นว่าเป็นวิธีแก้ไขปัญหาที่ทุกคนยอมรับมากที่สุดในองค์กร

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ เมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวนอกจากจะเป็นการเห็นแก่ตัวแล้ว ยังเป็นการผลักภาระปัญหาการปฏิบัติงานให้คนอื่นร่วมแก้ไขด้วย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่มักจะแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนเสมอ ถ้าแก้ปัญหาไม่ได้จึงขอคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก ปรากฏผลคือ มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ มิตินั้นการแข่งขัน มิตินั้นอำนาจ และมิตินั้นการเห็นตรงข้าม

เมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ เรียงจากมากไปน้อย มิตินั้นการเห็นตรงกันข้าม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนางานหรือจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เชื่อว่าความสำเร็จของงานคือเป้าหมายที่องค์กรต้องดำเนินการให้บรรลุตามที่ตั้งไว้เป็นสำคัญ ทั้งที่การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานถือว่ามีความสำคัญและองค์กรต่างๆ มักใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่แน่นอน แต่สำหรับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบงานอื่นเพิ่มมากขึ้นมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่ประจำ ดังนั้น การดำเนินงานที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากกว่าการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจทำให้เสียเวลาและสิ้นเปลืองทรัพยากรมากกว่า

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

มิตินั้นอำนาจ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือมีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนรวมถึงบุคลากรในโรงเรียน ต่างให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน รวมถึงให้เกิดอิทธิพลซึ่งกันและกันในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสำเร็จของงานนั้นๆ ซึ่งการโน้มน้าวให้บุคคลอื่นคล้อยตามได้นั้น ต้องเป็นคนที่บุคลากรในองค์กรนั้นๆ ให้การยอมรับและศรัทธาในความรู้ความสามารถ จึงจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานได้

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือการปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนด โดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนมีความเชื่อที่ว่าโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ เนื่องจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีโครงการกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องมีการประสานงานและอาศัยหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงเป็นไปได้ที่บุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะ โรงเรียนจะไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย

มิตินั้นการแข่งขัน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันภายในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เพราะทุกคนทั้งในองค์กรของภาครัฐและเอกชน ต่างก็มีการแข่งขันทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะการแข่งขันที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของผลสำเร็จของงานในองค์กร เป็นสิ่งที่ดีและทุกคนให้การยอมรับ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าใช้หลักการทำงานแบบแข่งขันโดยการเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อให้



ได้มาซึ่งการเลื่อนขั้นตำแหน่งของตนเอง จะทำให้เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในองค์กรเกิดความขัดแย้ง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่องานในองค์กรได้

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คืองานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารและครูผู้สอนควรให้ความสำคัญของผลสำเร็จของงานในแง่ของประสิทธิภาพควบคู่ไปกับประสิทธิผลด้วย เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา และเป็นที่ยึดมั่นของสังคม ดังนั้น คุณภาพที่แท้จริงคือคุณภาพด้านต่างๆ ของนักเรียน ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมทุกฝ่าย จึงไม่มีความจำเป็นที่จะแข่งขันกันเพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและการเห็นแก่ตัวของบุคลากรมากขึ้น แต่ควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานซึ่งจะทำให้ทุกคนเกิดความรักและมีสัมพันธภาพที่ยั่งยืนยาวในองค์กร

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีระดับการปฏิบัติงานมากที่สุด คือการปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารและครูผู้สอนเชื่อว่าโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาและดำเนินงานมาได้จนถึงปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยปัจจัยเกื้อหนุนหลายอย่าง ทั้ง โครงสร้างองค์กร การอำนวยความสะดวก การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก และที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์กรที่มีการปฏิบัติมาในอดีตซึ่งเป็นสิ่งที่ดี และสามารถนำมาใช้ได้กับปัจจุบัน จึงสมควรอย่างยิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนควรนำมาใช้เป็นแบบอย่างและแนวทางการปฏิบัติงานต่อไป

ส่วนรายละเอียดของลักษณะการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นภาระงานที่ต้องปฏิบัติงานหลายอย่าง ทั้งหน้าที่การสอน และงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากการสอน บางครั้งอาจทำให้งานเกิดความผิดพลาด ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น เวลา โอกาส และการได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น หลักสำคัญของการปฏิบัติงานควรใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมเข้ามาด้วย โดยเฉพาะผู้บริหาร ต้องสามารถยืดหยุ่นการปฏิบัติงานได้เป็นบางครั้ง โดยเข้าไปช่วยแนะนำและแก้ไขปัญหา แต่ก็ไม่ควรยืดหยุ่นมากจนเกินไป เพราะอาจมีผลเสียกับงานได้ จึงควรพิจารณาตามความเหมาะสม

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” นั้น พบว่าในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตอบรับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ”

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนซึ่งเป็นผู้มีอำนาจการตัดสินใจสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร และมีเป้าหมายในการบริหารงานหรือจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กรและบุคคลทั่วไปภายนอก ซึ่งหน้าที่ของผู้บริหารเป็นหน้าที่ที่ได้รับการคาดหวังจากครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียนในเรื่องของภาวะความเป็นผู้นำ โดยส่วนใหญ่โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในด้านการจัดการศึกษา ส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงาน มีการกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีประสิทธิภาพ และบริหารทรัพยากรต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงทรัพยากรบุคคลในองค์กรด้วย ดังนั้น ความต้องการและการคาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนจึงมีสูงกว่าครูผู้สอน โดยเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นต้นแบบที่ดี มีการยึดถือและปฏิบัติตาม จนทำให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้จนถึงปัจจุบัน เพราะวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรและกระบวนการทำงานให้เกิดความร่วมมือ และเข้าใจถึงหลักของการทำงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรซึ่งหมายถึงแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรเองนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรย่อมมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับ สเมอริคิช (Smircich, 1983, pp. 339-358) ได้ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กรและยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กร ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป และยังสอดคล้องกับ โรบบินส์ (Robbins, 1994) ยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรเพิ่มเติมอีกว่า วัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง และนอกจากวัฒนธรรมองค์กรจะทำให้เกิดการยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กรแล้วยังช่วยลดความยึดมั่นในตนเองของสมาชิกอีกด้วย อันเป็นผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในองค์กรมากยิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว ยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุมในองค์กร โดยมีต้องใช้ระบบทางการบริหารในการควบคุมสมาชิกในองค์กร และได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลกระทบต่อวิธีการจัดการในกิจกรรมต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการควบคุม

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ยกเว้นมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนมิติที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น มิตินั้นอำนาจ มิตินั้นการหลีกเลี่ยง มิตินั้นเห็นพ้องด้วย มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ มิตินั้นสัจการแห่งตน มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์ มิตินั้นกฎระเบียบ และมิตินั้นการพึ่งพา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

มิตินั้นความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีความเสถียรและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน และมีการทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน เป็นตำแหน่งที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งทุกคนให้ความศรัทธาและคาดหวังถึงแนวทางการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนทุกคนย่อมมีเป้าหมายสำคัญที่สุดในการบริหารงานคือ จะทำอย่างไรให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาและดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีภาระและความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ต้องทำงานอย่างมีเป้าหมายและทุ่มเททั้งแรงกาย สติปัญญาและเวลาให้กับการบริหารงานมากกว่าทุกคนในองค์กร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กรได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้วย

มิตินั้นสัจการแห่งตน วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และมีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน เพราะการมีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน เป็นพื้นฐานที่สำคัญของบุคลากรในองค์กรทุกคน ถ้าบุคลากรในองค์กรไม่มีความรักและศรัทธาในองค์กร ก็จะไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ดังนั้นเชื่อว่า ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาและมีความรับผิดชอบมากที่สุด ในโรงเรียน ย่อมต้องมีความรักและศรัทธาต่อโรงเรียนที่ตนเองบริหารงาน รวมถึงการคาดหวังให้ทุกคนในองค์กรมีความรักและศรัทธาต่อโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งลักษณะดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่เกื้อหนุนให้บรรยากาศในการทำงานมีความสุขและร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน รวมทั้งเสนอความคิดเห็นได้อย่างอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 3 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีอำนาจตัดสินใจและมีหน้าที่พิจารณาความดีความชอบของบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น ลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การชื่นชมและยกย่องบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน

จึงเป็นบุคคลที่สมควรได้รับการยกย่องจากบุคลากรในโรงเรียนทุกคน เพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงานและพร้อมจะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นไปอยู่เสมอ และผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นเสาหลัก ของการบริหารงาน จึงเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดนโยบายการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และยังมีอำนาจตัดสินใจมากกว่า บุคลากรคนอื่นในองค์กรด้วย และที่สำคัญต้องมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพราะการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมให้ บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและกล้า แสดงออกทางด้านความคิดมากยิ่งขึ้น

มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะพี่น้อง และมีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือ ธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความ คิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารการศึกษาของผู้บริหารใน โรงเรียนจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยองค์ประกอบด้านบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ เพราะ ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่คือปัจจัยสนับสนุนที่มีความจำเป็นต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ จากสังคมทั่วไป ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนคาดหวังมากที่สุดจากบุคลากรในโรงเรียน คือบรรยากาศ การทำงานที่มีลักษณะความเป็นพี่เป็นน้อง ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งบรรยากาศแบบนี้จะลด ความขัดแย้งในองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ลิเคอร์ท (Likert, 1961 อ้างถึงใน ชงชัย สมบูรณ์ (2549, หน้า 193-194) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กร หมายถึง การยึดระบบของกระบวนการกลุ่มซึ่ง มีปฏิสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศในองค์กรจึงอยู่ที่ กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานบรรยากาศองค์กรตามทฤษฎีนี้ เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความ พึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน

มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือจะปฏิบัติ ตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร และชอบปฏิบัติงานโดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ ซึ่งลักษณะการ ปฏิบัติงานทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้ เนื่องจาก การปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะมีผู้นำน้อยกว่าผู้ปฏิบัติตาม ดังนั้น บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย จะต้องยึดแนวทางการดำเนินงานตามผู้บริหารหรือ ผู้บังคับบัญชาเป็นหลักสำคัญ และที่สำคัญต้องยึดหลักการปฏิบัติงานแบบประชาธิปไตย โดยต้องรับฟัง และยอมรับกับมติที่เป็นเสียงข้างมาก เพราะเป็นแนวทางที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วยและปฏิบัติตาม

มิติเน้นกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือยอมรับ กฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมี

ความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจากสังคมทั่วไปยึดแนวทางการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้เป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับและมีความยุติธรรม เพราะกฎระเบียบจะเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งถ้ามีการกระทำผิดระเบียบอาจจะมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อีกทั้งไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้วย โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะเป็นผู้นำและบุคลากรในโรงเรียนให้ความเคารพนับถือมากที่สุด ในโรงเรียน ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดี และที่สำคัญผู้บริหารต้องเป็นคนพิจารณาและตัดสินใจการกระทำผิดของบุคลากรในโรงเรียนด้วย

มิตินัยการพึงพา วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก และการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 4 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนรวมทั้งผู้บริหาร ต่างเห็นความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม เป็นตำแหน่งที่คนส่วนใหญ่ให้การยอมรับในเรื่องความรู้ความสามารถ ดังนั้น บทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำกลุ่มปฏิบัติงาน คืออำนาจการตัดสินใจและการกำหนดนโยบาย วางแผนการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นโดยใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ ถ้าการพิจารณาไม่มีการยอมรับมติที่ยุติธรรม ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำต้องเป็นบุคคลสำคัญในการตัดสินใจที่จะยอมรับเหตุผลฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง โดยใช้หลักความยุติธรรมและเหตุผลที่คนส่วนใหญ่ยอมรับได้

มิตินัยการหลีกเลี่ยง วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือเมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ และคิดว่าการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้น ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 4 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจาก โดยพื้นฐานทางด้านแนวความคิดของมนุษย์ส่วนใหญ่ ต้องการเอาตัวรอดไว้ก่อนเป็นสำคัญ โดยมิได้คำนึงถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมาทีหลัง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นความเห็นแก่ตัวและลักษณะที่ไม่ดีของวัฒนธรรมองค์กร จากข้อเท็จจริงที่พบว่า ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่แก้ปัญหาได้ดีที่สุด ถ้าคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเมื่อเปรียบเทียบกับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน แต่ในความเป็นจริง ถ้าการปฏิบัติงานที่รู้จักร่วมมือและช่วยเหลือกัน จะเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

มิตินัยการเห็นตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนมิมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน

จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ ต้องมีการวางแผนและกำหนดกรอบการทำงานที่ชัดเจน เพราะเมื่อเกิดปัญหาขึ้น จะสามารถแก้ไขได้ถูกประเด็น โดยเราสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลาได้แน่นอนกว่า การปฏิบัติงานโดยไม่มี การวางแผน แต่จากข้อเท็จจริงที่พบ ทำให้เชื่อได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน อาจมีแนวความคิดว่า การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า สามารถทำได้เนื่องจากการมอบหมายงานนั้นๆ ได้พิจารณาจากความเหมาะสมของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติงาน หรือ การปฏิบัติงานนั้นๆ อาจจะไม่สำคัญหรือไม่จำเป็นต้องอาศัยรูปแบบการดำเนินงานที่มีขั้นตอนยุ่งยาก ดังนั้น หลักสำคัญในการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงความเหมาะสมและความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ

มิติเน้นอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และมีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 3 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานแบบนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้ากลุ่มในโรงเรียน ทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่เป็นโรงเรียนหรือเอกชน มีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองคือ การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งจะ使自己เองเกิดความภาคภูมิใจ โดยเฉพาะเรื่องการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารงานที่ทำให้คนส่วนใหญ่ในองค์กรให้การยอมรับ ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของนักบริหารที่มีคุณภาพ

มิติเน้นการแข่งขัน วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือการมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น การปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น และมีเป้าหมายหลักในการปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 3 ข้อ ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่พิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นตำแหน่งของครูผู้สอนในโรงเรียน ดังนั้น การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน และมีการแข่งขันการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่ดีในแง่ของผลสำเร็จของงาน แต่ลักษณะการปฏิบัติงานที่เป็นการแข่งขันกันในโรงเรียน จะเป็นการสร้างพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลเสียให้เกิดความขัดแย้งกันได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานในลักษณะที่มีการแข่งขัน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง โดยการเน้นย้ำให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยใช้หลักการร่วมมือ ถ้ามีการแข่งขัน ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมและผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นภายหลังผลสำเร็จของงานด้วย

มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือการปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย และการปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 2 ข้อ ผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ ต้องการผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เพราะจะเป็นการสะท้อนถึงองค์ประกอบหลายอย่างที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ เช่น ผู้บริหารมีความสามารถดี การบริหารจัดการมีศักยภาพ รวมถึงบุคลากรให้ความร่วมมือ เพราะจากข้อเท็จจริง การปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานาน เพราะงานดังกล่าวมีการวางแผนการทำงานอย่างดี และใช้ความรอบรอบในการดำเนินงาน มีการตรวจสอบความถูกต้อง ส่วนลักษณะที่เชื่อว่าการปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ทั้งนี้ ต้องขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าว ต้องส่งผลต่องานที่ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วย จึงจะสามารถนำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินงานในโรงเรียนได้ต่อไป

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี” นั้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตอบรับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยของ ไพสินี ลัญญพันธ์ (2549, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาคิดเห็นที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท โกลว์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับตามคิดเห็นที่มีต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรพนักงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี แต่ในปัจจุบันครูผู้สอนที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรีก็มีเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เพื่อต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และเรียนรู้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานในโรงเรียน แต่จากข้อสังเกตพบว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่จบการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การปฏิบัติงานกับอาจารย์

ที่สอน และเพื่อนนักศึกษาที่เรียนด้วยกัน จึงทำให้มีทัศนคติที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ความคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในโรงเรียนจึงสูงตามไปด้วย แตกต่างกับผู้บริหารที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารที่จบสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้จะเป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติกันอยู่ในโรงเรียนเป็นประจำ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าและทุกคนได้นำไปปฏิบัติอยู่แล้ว และเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงานดังกล่าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและประสพการณ์การทำงานควบคู่กันไปด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่จบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ยกเว้นมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ส่วนมิติที่มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

มิติการเห็นพ้องด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก และมีความชำนาญเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาในระดับต่างกัน ต่างก็เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณค่า โดยนำมาใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด

มิติเน้นการหลีกเลี่ยง วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข ถ้างานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ และเมื่อทำงานผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาทางแก้ไข ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานทั้ง 3 ข้อ ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้บริหารที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นกลุ่มที่ได้มีการพัฒนาทางด้านทักษะด้านความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการอบรมและสัมมนาที่ทางโรงเรียนหรือหน่วยงานในสังกัดจัดให้ จึงมีแนวคิดและความพยายามในการทำงานที่ทำให้เกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องน้อยที่สุด เพื่อไม่ให้ได้รับการตำหนิจากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา แต่ในความเป็นจริง ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับใดก็ตาม ควรจะมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด และพยายามแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการหลีกเลี่ยงปัญหา ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความนับถือและไว้วางใจการบริหารงาน

มิติเน้นอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือมีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับ



ปริญญาตรี ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์และได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน เพราะผ่านการสอบคัดเลือก หรือการสรรหา ซึ่งตำแหน่งที่ได้รับมาจะได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร ดังนั้นจึงสามารถบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานตามที่วางแผนไว้ได้ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ถ้าต้องการมุ่งเน้นที่ผลงานมากเกินไป โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกละแวมคืดของผู้ใต้บังคับบัญชา ก็ไม่สามารถบริหารงานด้านบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่ดี ควรเป็นผู้นำที่มีความเข้าใจและรับฟังความคิดเห็นคนอื่นอย่างเท่าเทียมกัน

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก” นั้น พบว่า ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” สอดคล้องกับ ไพลิน สัตยัญพันธ์ (2549, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัท โกลว์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับตามความคิดเห็นที่มีต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานและสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมและด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มักจะผ่านการบริหารงานโรงเรียนมาหลายขนาด ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ปานกลาง และขนาดเล็ก ต่างก็จะมีวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดของรัฐบาล ส่วนใหญ่จะมีการหมุนเวียนการบริหารงานคราวละ 4 ปี ซึ่งจะมีการหมุนเวียนไปโรงเรียนอื่นๆ โดยขึ้นอยู่กับความเหมาะสม ดังนั้น ประสบการณ์บริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมาก อาจจะแตกต่างกับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย อาจจะเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนได้น้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก แต่สิ่งที่สามารถคาดเดาได้ก็คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จะมีความพยายามในการพัฒนาการบริหารงานมาก เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ยกเว้น มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ยกเว้นมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนมิติที่มีลักษณะการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

มิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีความภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานมาก ได้เรียนรู้พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานและผู้ที่บังคับบัญชามาเป็นระยะเวลาหนึ่ง จึงเห็นความสำคัญและเข้าใจมิตรภาพของเพื่อนร่วมงานมากขึ้น และที่สำคัญสิ่งเหล่านี้จะทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความประทับใจอยู่เสมอ ส่วนเรื่องมีการยอมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย จำเป็นต้องศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานและวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยพยายามเรียนรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีให้อยู่คู่กับการปฏิบัติงานของโรงเรียนต่อไป

มิติเน้นการเห็นพ้องต้องกัน วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ เห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย กำลังต้องการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับและเพิ่มเติมประสบการณ์การทำงานให้มากขึ้น ดังนั้นในฐานะที่ตนเองเป็นผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจการตัดสินใจสูงสุดในองค์กรและเห็นว่าการตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร

มิติเน้นอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยและมากต่างก็เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง เพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยอาจมองเห็นว่า การ

ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนด เป็นสิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย และควรเห็นความสำคัญและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ก่อนที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือช่วยเหลือผู้อื่น

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ต้องการเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาตนเองในเรื่องการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ จึงมีการวางแผนการทำงานที่มีขั้นตอนและรูปแบบที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และที่สำคัญยังเชื่อว่า การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและมีความรอบคอบจะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง” นั้น พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นมิติ พบว่า ครูผู้สอนเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง ทุกมิติ ยกเว้น มิติเน้นการพึ่งพา ที่ครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศชายและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ระดับการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” สอดคล้องกับ สุพิชญ์ อติชัยรัตกุล (2550, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและอายุงานไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ต่างก็มีทัศนคติในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่แตกต่างกันมากนัก เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรคือรูปแบบต่างๆ ในองค์กรที่คนส่วนใหญ่ยึดถือและปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง จึงไม่มีความจำเป็นที่ครูผู้สอนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง จะไม่ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กร จากข้อค้นพบที่ว่า ครูเพศชายมีระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูเพศหญิง อาจเป็นเพราะครูผู้ชายมีน้อยกว่าครูเพศหญิง ดังนั้น เพื่อต้องการให้บุคลากรใน โรงเรียนเกิดการยอมรับในศักยภาพ

ของครูที่มีน้ำใจและเป็นสุภาพบุรุษ จึงต้องมีการพัฒนาตนเองและยึดถือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานให้เคร่งครัดให้มากกว่าเพศหญิง

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ สรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกมิติ ยกเว้นมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ ส่วนมิติที่มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

มิติเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีความทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่ครูเพศชายเป็นบุคคลที่สามารถทุ่มเทการทำงานให้กับ โรงเรียนได้มากกว่าครูเพศหญิง เพราะกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนต้องให้กำลังกายและความทุ่มเทมาก ซึ่งบางครั้งครูเพศหญิงเป็นเพศที่มีสมรรถภาพทางกายต่ำกว่าครูเพศชาย ดังนั้น ครูเพศชายจะเข้ามาช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิงบางคนมีภาระครอบครัวมาก ซึ่งอาจจะมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา แต่ถึงอย่างไร ไม่ว่าครูเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็ควรทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนเองที่สามารถทำได้ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจาก โดยส่วนใหญ่เพศชายจะมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมที่กล้าแสดงออกมากกว่าเพศหญิง ถึงแม้ทุกคนจะมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันในเรื่องของการแสดงออก แต่เพศหญิงยังถูกกำหนดโดยระเบียบทางสังคมในเรื่องต่างๆ มากกว่าเพศชาย โดยเฉพาะเรื่องความเหมาะสม แตกต่างกับครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย ที่สามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกันเองได้ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แต่ในปัจจุบัน สังคมเปิดโอกาสให้เพศหญิงเข้ามามีบทบาทในเรื่องการทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงไม่ใช่ประเด็นสำคัญที่จะบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของการทำงาน โดยวัดจากความเป็นเพศชายหรือหญิงเพียงอย่างเดียว

มิติเน้นกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากครูเพศชายส่วนใหญ่ต้องแสดงออกถึงความมีระเบียบวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างกับครูด้วยกันเองและนักเรียน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นสุภาพบุรุษ และความเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมด้วย

มิติเน้นการพึ่งพา วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ไม่กล้าตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิงมีความ

คิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศชาย ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่ครูเพศชายจะมีบุคลิกภาพกล้าแสดงออกมากกว่าเพศหญิง เพราะมีลักษณะที่มีความเข้มแข็งและเป็นผู้นำ นอกจากนี้ครูเพศชายมักจะได้รับมอบหมายงานของโรงเรียนที่สำคัญอยู่เสมอ และได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารโรงเรียน

มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีความคิดเห็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องการปฏิบัติงาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายมีผลต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากครูเพศชายจะมีลักษณะความก้าวร้าวมากกว่าครูเพศหญิง และกล้าแสดงความคิดเห็นเพื่อให้ได้นำเสนอแนวความคิดของตนเองให้เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้รับทราบ ถึงแม้จะเป็นความขัดแย้งก็ตาม และพยายามใช้หลักเหตุผลและข้อเท็จจริงมากกว่าการคล้อยตามในสิ่งที่ตนเองไม่เห็นด้วย ตามหลักความเป็นจริง ถึงแม้จะมีความคิดเห็นซึ่งมีลักษณะขัดแย้งทางความคิดกับเพื่อนร่วมงาน แต่ก็ควรจะยึดหลักประชาธิปไตยและยอมรับเสียงข้างมาก

มิติเน้นอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากตามลักษณะบุคลิกของเพศชายจะมีความมั่นใจและกล้าแสดงออกมากกว่าเพศหญิง โดยเฉพาะครูเพศชายที่เป็นผู้นำจะมีทักษะในการพูดดี แต่ที่สำคัญต้องคำนึงด้วยว่า สิ่งที่บุคคลอื่นเห็นด้วยและคล้อยตามนั้น เขาเห็นด้วยจากความสมัครใจอย่างแท้จริงหรือไม่ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ถ้าต้องการให้บุคคลอื่นเชื่อฟังและคล้อยตาม ต้องปฏิบัติงานและมีภาพลักษณ์ส่วนตัวที่น่าศรัทธาและนับถือ

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่เป็นเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนส่วนใหญ่มักยึดติดในอุดมการณ์หรือเชื่อมั่นในสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความหนักแน่นมากกว่าเพศหญิง และยากที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่างๆ ซึ่งต้องขึ้นอยู่กับความสมัครใจเป็นสำคัญ แต่ไม่ว่าจะเป็นครูเพศชายหรือหญิง ต่างก็ต้องเชื่อว่าสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติมานั้นเป็นสิ่งที่ดี เมื่อนำไปใช้แล้วทำให้งานประสบผลสำเร็จ

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก” นั้น พบว่า ในภาพรวมครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ซึ่งปฏิเสศสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” ขัดแย้งกับ สุพิชญาย์ อติศัยรัตกุล (2550, หน้า 1) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านอายุ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ส่วนปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป และครูผู้สอนที่มีอายุตั้งแต่ 20-30 ปีที่ตอบแบบสอบถาม เป็นกลุ่มที่มีจำนวนน้อยกว่า จากข้อเท็จจริงครูผู้สอนที่มีอายุน้อย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานก็น้อยกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมากและที่สำคัญจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากกว่าด้วย เพราะครูที่มีอายุมากกว่าจะได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนและเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรมาก และคิดว่าสิ่งที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นเรื่องปกติ แตกต่างกับครูที่เพิ่งบรรจุใหม่หรือเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ซึ่งต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ และพยายามเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร เพื่อปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและองค์กรให้มากที่สุด ดังนั้น จึงสะท้อนให้เห็นว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ต้องเพิ่มประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงานให้มากขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นมิติ สรุปได้ว่า ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมากทุกมิติ และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นมิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม ส่วนมิติที่มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่

มิติเน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มักจะปฏิบัติตนในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียนและเพื่อนร่วมงานยอมรับ ถ้าหากไม่มีความรับผิดชอบและไม่มีความวินัยในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลเสียต่อสัมพันธภาพที่จะได้รับจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้ ดังนั้น ครูที่มีอายุน้อยจึงต้องพยายามรักษาความมีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานให้ได้อยู่เสมอ

มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีอายุมากกว่า เมื่อมีประสบการณ์การทำงานมาก ย่อมเรียนรู้และเข้าใจถึง

สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานได้ดีกว่าครูที่มีอายุน้อย เพราะการยกย่องนับถือบุคคลที่ทำประโยชน์ใน  
กับองค์กรนั้น จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนอยากปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและพัฒนา  
ตนเองให้ดี เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับและไว้วางใจตนเองมากขึ้น

มิตินี้เห็นพ้องด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ไม่กล้าที่จะ  
เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็น  
ต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีอายุและประสบการณ์การ  
ทำงานน้อย เป็นเรื่องธรรมดาที่จะไม่กล้าตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น เพราะยังขาดความมั่นใจ และ  
กลัวไม่ได้รับการตอบสนองที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแตกต่างกับครูที่มีอายุและประสบการณ์ทำงาน  
มาก มักจะได้รับเกียรติในเรื่องของความอาวุโส และคนส่วนใหญ่มักคล้อยตามและเห็นด้วย

มิตินี้เห็นพ้องด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ยอมรับ  
กฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน และให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส ซึ่ง  
วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 2 ข้อ ครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่า  
ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก ตามข้อเท็จจริงแล้ว ครูผู้สอนที่มีอายุมากย่อมต้องการให้ครูผู้สอนที่  
มีอายุน้อยกว่า ยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรที่ครูในระดับอาวุโสได้ยึดถือปฏิบัติกันมา และต้องการให้  
ครูผู้สอนที่มีอายุน้อยกว่า ให้ความเคารพนับถือ เพื่อเป็นวัฒนธรรมที่แสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตน  
ส่วนเรื่องควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว ครูผู้สอนที่มีอายุ  
น้อย มีระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่มีอายุน้อยยังมี  
ประสบการณ์การทำงานและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรได้ดีไม่เท่ากับครูที่มีอายุมาก ดังนั้น การปฏิบัติ  
ตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด จะแสดงออกถึงความตั้งใจจริงที่ต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อน  
ร่วมงานในโรงเรียนยอมรับและต้องการให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

มิตินี้เห็นพ้องด้วย วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือการตัดสินใจ  
ของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อ  
ระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีอายุมาก จะเข้าใจถึงระบบ  
วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนได้ดีกว่าครูที่มีอายุน้อย และที่สำคัญจะเข้าใจถึงบทบาทของผู้บริหาร  
โรงเรียนที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน แต่การตัดสินใจนั้นต้อง  
ตั้งอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องและยุติธรรม

มิตินี้เห็นตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ การ  
ปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และชอบทำงานคน  
เดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 2 ข้อ  
ครูผู้สอนที่มีอายุ 20-30 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก ทั้งนี้  
เนื่องจากครูที่มีอายุน้อยซึ่งเข้ามาปฏิบัติงานในโรงเรียนและมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าครูผู้สอน

ที่อายุมากและมีประสบการณ์มากกว่า ยังไม่เข้าใจถึงรูปแบบการทำงานและรู้จักเพื่อนร่วมงานของโรงเรียนนั้นเท่าที่ควร จึงทำผิดพลาดการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาด้วยตัวเอง แต่ถ้าครูผู้สอนที่มีอายุน้อยได้เรียนรู้รูปแบบการปฏิบัติงานของโรงเรียนและมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือมากขึ้น อีกทั้งรู้จักการขอความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วย

มิติเน้นอำนาจ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามได้ มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงาน คือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ข้อ ครูผู้สอนที่มีอายุมาก มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีอายุมาก จะมีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักและคุ้นเคยกันมาก ดังนั้นมักได้รับความร่วมมือและเห็นด้วยเมื่อได้แสดงความคิดเห็น และบางส่วนที่มีประสบการณ์มาก ย่อมต้องการพัฒนาตนเองให้มีตำแหน่งการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยเป้าหมายที่บุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการคือ การเป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้ากลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพราะเมื่อขอความร่วมมือจากคนอื่นแล้ว มักจะได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน โดยเชื่อฟังและยอมปฏิบัติตาม

มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ วัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่มีอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้สอนที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานน้อย ต้องมีความพยายามและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้มีความรู้และเข้าใจถึงหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง นอกจากนี้ การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ยังได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย

## ข้อเสนอแนะ

จากการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่มีลักษณะที่ดีและบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรยึดถือปฏิบัติมา รวมทั้งมีส่วนช่วยให้โรงเรียนมีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น และที่สำคัญผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร นำไปใช้เป็นแนวทางให้การพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ โดยทุกคนมีส่วนร่วมและยึดหลักการปฏิบัติงานขององค์กรด้วยความร่วมมือร่วมใจ จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับวัฒนธรรมองค์กร



อยู่ในระดับมาก แต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก ส่วนผลการเปรียบเทียบสถานภาพของครูผู้สอน พบว่า ครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนเพศหญิง ครูผู้สอนที่มีอายุน้อย มีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอนที่อายุมาก จากข้อค้นพบดังกล่าว ควรดำเนินงานตามนโยบายดังนี้

1.1 โรงเรียนควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารและครูผู้สอนและติดตามประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรวางแผนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสนับสนุนให้ครูผู้สอนปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

1.3 วางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน มอบหมายงานและเปิดโอกาสให้ผู้บริหารโรงเรียนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เข้ามามีบทบาทในเป็นผู้นำและบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.4 กำหนดโครงการหรือกิจกรรมให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมาก เข้ามารับผิดชอบงานของโรงเรียนในแผนปฏิทินปฏิบัติราชการของโรงเรียน

1.5 ควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมให้ครูผู้สอนเพศหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมากขึ้น

1.6 กำหนดแผนงานให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและตัดสินใจการดำเนินงานของโรงเรียนมากขึ้น

1.7 ผู้บริหารฝ่ายต่างๆ ควรร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในแต่ละภาคเรียน เพื่อให้มีการพัฒนางานในด้านคุณภาพเพิ่มขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูผู้สอนเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาชีพมากขึ้น

2.2 ควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นทิศทางเดียวกัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมหรือกลุ่มมากขึ้น

2.3 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การร่วมแสดงความคิดเห็น การวางแผนการปฏิบัติงานและการร่วมตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีอิสระในการปฏิบัติงาน โดยไม่ใช้การบังคับ

2.4 ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานในโรงเรียนให้เป็นลักษณะแบบพี่น้อง โดยการเน้นให้มีการทำงานแบบร่วมคิดร่วมทำ และร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนที่เน้นการทำงานแบบทุกคนมีส่วนร่วมมากกว่าการทำงานคนเดียว

2.5 ควรประชุมบุคลากรในโรงเรียน ให้ตระหนักและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ด้วยการสนับสนุนให้มีการรักษารูปแบบและแผนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานต่อไป

2.6 ควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการร่วมกันในโรงเรียน เพื่อสร้างเสริมความรักและสามัคคีในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าร่วม

2.7 ควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของงานที่ได้รับมอบหมายโดยยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวมและโรงเรียนเป็นสำคัญ มากกว่าเน้นการแข่งขันเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

2.8 ควรเน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของโรงเรียนอย่างเคร่งครัด

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

3.1 ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดเอกชนและรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนทั้งในสังกัดของเอกชนและรัฐบาลได้อย่างเหมาะสมต่อไป

3.2 ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 เพื่อนำไปใช้กำหนดนโยบายการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา