ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

กิจลดา สุรัสโม*
พจนีย์ มั่งคั่ง**
ศรัญญา ไพรวันรัตน์***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา ความสัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 409 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด.เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือวัฒนธรรมองค์การแบบชุมชน รองลงมาวัฒนธรรมองค์การแบบการค้า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายและวัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจาย ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคือ ความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การและความผูกพันด้านบรรทัดฐานวัฒนธรรมองค์การทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด(.937) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, ความผูกพันต่อองค์การ

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

** อาจารย์ประจำ ดร. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

*** ดร. รองผู้อำนวยการบ้านหนองเกตุ, ตำบลบ่อกวางทอง, อำเภอบ่อทอง, จังหวัดชลบุรี

The Relationships between Organizational Culture and Organizational Commitment of the Teachers in Schools Office of Under Chachoengsao Educational Service Area Office 1

Kitlada Surasmo *

Podchanee Maengkung **

Saranya Priwanarat ***

Abstract

This research Aims To study the relationship between culture and organizational commitment of teachers in schools under the Office of Elementary Chachoengsao District 1 samples, were administrators and teachers in schools under the Office of Elementary Chachoengsao District 1 person 409 people. The instruments used in the research were 5 level scale were used for data analysis, including frequency, percentage, average, standard deviation. and the Pearson correlation coefficients (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient).

The results showed that

1.Organizational Culture in schools under the Office of Elementary Chachoengsao District 1 and the overall average in most Sequential averages, The organizational culture community, Minor Organizational culture trade, Organizational culture network. and Organizational culture shattered.

2.Organizational commitment of teachers in schools under the Office of Elementary Chachoengsao District.1.and the overall average in most Sequentially. Averages.was.bound .to.the.soul.. Followed .by. a.commitment. to.remain.with.the organization. and ties the norm.

3. Every culture has its relationship with organizational commitment of teachers in schools. Affiliated with the Office of Elementary ago Area 1 in the most positive way Statistical significance level of .01

Keywords : organizational culture, organizational commitment

* Student in Master of Educational Administration, Rajanagarindra Rajabhat University

** Lecturer, Dr. Faculty of Education, Rajanagarindra Rajabhat University.

*** Dr., Deputy Director home Nongkedyai, Bo Kwang Thong, Bang Bo Thong, Chonburi Province.

ความสำคัญและที่มาและของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจการเมืองการศึกษาและการเปลี่ยนแปลงนี้เองก็ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมส่งผลกระทบต่อองค์การและการบริหารงานภายในองค์การโดยเฉพาะวัฒนธรรมการบริหารองค์การเพราะวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์การนั้นได้รับประโยชน์สูงสุด(กัญญ์นรา คนการ, 2554)เมื่อสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ด้านประชากร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วภายในระยะเวลาอันสั้น เพื่อทำให้เกิดการเปรียบเทียบการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อองค์การที่จะต้องปรับเปลี่ยนและแสวงหากลยุทธ์ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ส่วนปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วยทรัพยากรที่สำคัญ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุและการจัดการ จะพบว่าองค์การมีการจัดระบบการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นองค์การจึงได้มีการวางแผนกลยุทธ์ และนโยบายสำหรับองค์การของตนเอง โดยวิเคราะห์ข้อดีและข้อด้อยเปรียบเทียบกับคู่แข่งขัน และพยายามนำเสนอข้อดีให้เด่นชัด พร้อมปรับปรุงแก้ไขข้อด้อย ให้เป็นโอกาสขององค์การ สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับองค์การที่ต้องแข่งขันในสภาวะปัจจุบัน และเพื่อให้องค์การอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องอาศัยความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (มานพ ชูนิล, 2545)และหนึ่งปัจจัยที่จัดได้ว่ามีอิทธิพลสำคัญต่อองค์การในการพัฒนาองค์การเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ได้แก่วัฒนธรรมองค์การ(organizational culture) เพราะไม่ว่าองค์การขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่องค์การภาคราชการ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชน ทุกองค์การล้วนแต่ต้องมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองทั้งสิ้น (กัญญา รอดพิทักษ์, 2551)

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้นวัฒนธรรมองค์การเป็นเสมือนตัวแทนการรับรู้ของสมาชิกในองค์การนั้น ซึ่งทำให้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่กำหนดว่าคนในองค์การจะตอบสนองบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกองค์การนั้นอย่างไร เมื่อเผชิญปัญหาวัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นจะทำอย่างไรจึงเป็นสิ่งที่ถูกต้องด้วยการหาแนวความคิด ประเมิน วิเคราะห์และแก้ปัญหา ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันในองค์การจะเป็นตัวกำหนดว่า สมาชิกขององค์การเห็นโลกเป็นอะไรและจะตอบสนองต่อโลกอย่างไร(เสนาะ ติเยาว์, 2551)

วัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาความรู้สึกของ บุคลากรให้เกิดความผูกพันและเสียสละให้กับองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพร้อมที่จะทุ่มเท กำลังกายกำลังใจให้กับองค์การอย่างเต็มที่ปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การนั้นตลอดไปนั่นก็แสดงว่าพนักงานได้เกิดความผูกพันกับองค์การพร้อมที่จะก้าวไปข้างหน้าร่วมกับองค์การไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสถานการณ์เช่นใดและจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นตัวนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นสิ่งที่องค์การจะต้องคำนึงถึงก็คือ จะทำอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ.ควรจะสร้างวัฒนธรรมองค์การลักษณะใดเพื่อเป็นส่วนช่วยเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นและพนักงานเองก็ต้องพยายามปรับค่านิยมส่วนบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้องค์การก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยที่ทั้งตัวองค์การและพนักงานจะต้องตอบสนองซึ่งกันและกันได้ (กัญญา รอดพิทักษ์, 2551) การที่องค์การ จะได้รับการปรับปรุงเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นกับองค์การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับองค์การดังที่ มาร์ชและไซมอน(March & Simon,1952)ได้กล่าวไว้ว่า องค์การและสมาชิกที่ทำงานให้องค์การจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนการผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์การและบุคลากรทั้งสองฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่องค์การก็หวังที่จะได้พบสภาพแวดล้อมที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และองค์การสามารถตอบสนองความพึงพอใจพื้นฐานได้ หากองค์การใดก็ตามสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การที่จะหลอมบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียวและสามารถเป็นบันไดที่จะทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการได้ บุคคลนั้น

ย่อมต้องการที่จะทำงานในองค์การนั้นต่อไป ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การ ในทางตรงกันข้าม หากองค์การไม่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การได้และไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลได้ระดับความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การก็จะลดลงและเกิดความเหินห่าง(alienation) ต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลเสียต่อองค์การได้(ชัยอนันท์ คุ้มภัย, 2544)

ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจอย่างมากว่าอะไรคือปัจจัยที่ให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือวัฒนธรรมองค์การที่เป็นแบบแผนในการดำรงอยู่ของสมาชิกในองค์การ หากความต้องการของบุคลากรในองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่มีอยู่ตอบสนองซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้บุคลากรนั่นคือวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นระบบการทำงานที่ดี รวมถึงต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อให้บรรยากาศขององค์การเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีที่ได้อยู่ในองค์การอันได้แก่ ความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้มารับบริการในองค์การทำให้บุคลากรมีความต้องการความเป็นสมาชิกภาพขององค์การได้นาน(กรรณิการ์ ภูมิพันธ์, 2553)ทำนองเดียวกันความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ(Steers, 1976) ดังนั้นหากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใดก็จะทำให้บุคลากรมีความปราถนาที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีผลงานที่น่าพอใจ ซึ่งจะมีผลต่อองค์การมากที่สุด การสร้างความผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการนำองค์การไปสู่เป้าหมายและจะมีผลให้บุคลากรขององค์การมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การอีกด้วย(Hall.&.Other, 1970)และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการนับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งแสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ ความรัก ความภาคภูมิใจ ยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลทำให้ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป(Buchana, 1974)

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพขององค์การและการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องราวที่กว้างขวางและสลับซับซ้อนและหมายถึงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในรูปแบบต่างๆในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปและจะทำให้แบบแผนในการดำเนินชีวิต ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ แตกต่างกันออกไปด้วย(ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2543)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ย้ายสถานศึกษา อาจเป็นเพราะไม่เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษาที่ตนเองสังกัด สถานศึกษาจำเป็นต้องแก้ไขและสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เกิดความผูกพันให้กับครูและบุคลากร(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2555) วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึก ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อองค์การอีกทั้งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจบุคลากรในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกัน ให้มีความรู้สึกร่วมกันในการเป็นเจ้าขององค์การ พร้อมใจในการทุ่มเทกำลังในการปฏิบัติงานให้เต็มศักยภาพพัฒนาให้องค์การเจริญก้าวหน้าหรือบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อและแบบแผนพฤติกรรมที่พนักงานยึดถือปฏิบัติร่วมกันมาโดยในแต่ละองค์การก็จะมีวัฒนธรรมองค์การที่เป็นลักษณะเฉพาะทางของตนเองที่จะเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและเพื่อจุดมุ่งหมายของความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับองค์การ(กัญญา รอดพิทักษ์, 2551) ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ

ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

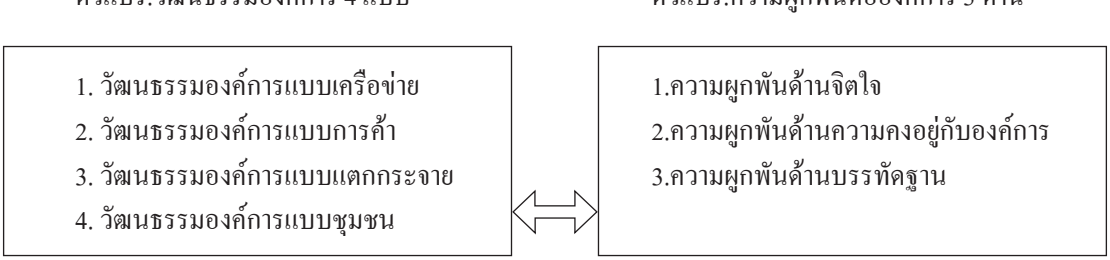
1. ระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. วัฒนธรรมองค์การทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทางบวกอยู่ในระดับมาก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้.ผู้วิจัยศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโจนส์และกอฟฟี่.(Jones.&.Goffee,.2001) ประกอบด้วยแบบของวัฒนธรรมองค์การ 4 แบบคือ 1)วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 2)วัฒนธรรมองค์การแบบการค้า 3) วัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจาย 4)วัฒนธรรมองค์การแบบชุมชนและความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัย ศึกษาตามแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1990)ประกอบด้วย 3 ด้านคือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิไลวรรณ มีแหยม(2551) ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนกรณีศึกษาศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ การร่วมคิดร่วมทำ ความไว้วางใจและความเที่ยงธรรม การปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนในระดับมากที่สุด

นิวัฒ พัฒนิบูลย์(2551) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติอยู่ในระดับมาก

กัญญ์นรา คนการ (2554)ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประเภทของงานวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้.เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)ในรูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย(descriptive research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ จำนวน 142 โรงเรียนประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครูจำนวน 1,440 คน รวมประชากรทั้งสิ้นจำนวน 1,582 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 142โรงเรียน ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,1970) แล้วสุ่มอย่างง่าย(sample random sampling)ได้กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน ครูจำนวน 306 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 409 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่วัฒนธรรมองค์การ 4 แบบคือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 2) วัฒนธรรมองค์การแบบการค้า 3) วัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจาย 4) วัฒนธรรมองค์การแบบชุมชน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น.แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (checklist) เช่น พื้นที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 4 แบบ ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 2) วัฒนธรรมองค์การแบบการค้า 3) วัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจาย 4) วัฒนธรรมองค์การแบบชุมชน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม.เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันด้านจิตใจ 2) ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์การ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert) เบสและคาน (Best & Kahn, 1993)

5. การหาคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง(validity)และความถูกต้องของเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC นำมาแก้ไขปรับปรุงอย่างละเอียดอีกครั้งนำแบบสอบ ถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) เนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (rating.scale) จึงใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (alpha coefficient) ของคอนบาค (Cronbach, 1974) มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .95

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ประสานงานติดต่อกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วส่งหนังสือพร้อมแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 409 ชุด และนำส่งคืนผู้วิจัยได้รับแบบสอบถมคืนมาทั้งหมด 409 ชุด

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่และการคำนวณหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) แล้วแปลความหมายของคะแนนวัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวคิดของเบสและคาน(Best & Kahn, 1993) มีรายละเอียดดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย(Arithmetic mean)และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard deviation) แล้วแปลความหมายของคะแนนวัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวคิดของเบสและคาน(Best & Kahn, 1993) มีรายละเอียดดังนี้.

4.51–5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
2.51–3.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
1.51–2.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1.00–1.50 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยใช้
การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)โดยภาพรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด(2553) ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -1 และ +1 หมายถึงตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันโดยที่ทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ คือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน แต่ถ้าในทางลบแสดงว่า.ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามกันหรือผกผันกัน.สำหรับการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้ดังนี้

ค่าสหสัมพันธ์ 0.80-1.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

ค่าสหสัมพันธ์ 0.60-0.79 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันระดับมาก

ค่าสหสัมพันธ์ 0.40-0.59 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสหสัมพันธ์ 0.20-0.39 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับน้อย

ค่าสหสัมพันธ์ 0.01-0.19 หมายถึงวัฒนธรรมองค์การ กับ ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ระดับน้อยมาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (n=409)

ตัวแปร	x_1	x_2	x_3	x_4	x	y_1	y_2	y_3
x_1	1.00							
x_2	.785**	1.00						
x_3	.776**	.638**	1.00					
x_4	.778**	.893**	.645**	1.00				
x	.922**	.912**	.864**	.910**	1.00			
y_1	.637**	.565**	.502**	.805**	.687**	1.00		
y_2	.881**	.898**	.718**	.941**	.946**	.770**	1.00	
y_3	.716**	.933**	.579**	.781**	.828**	.360**	.821**	1.00
y	.848**	.916**	.683**	.961**	.937**	.804**	.985**	838**

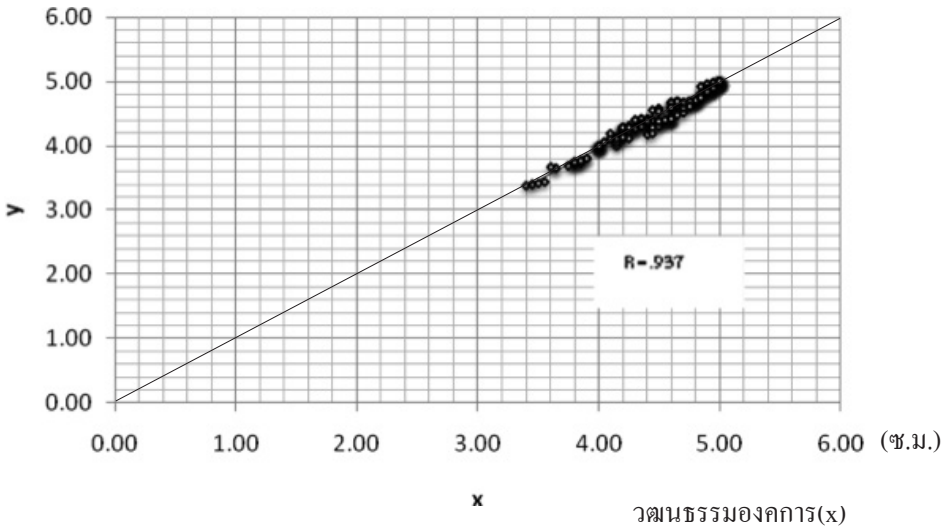
** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต.1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด (rxy=.937) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 1 ด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือวัฒนธรรมองค์การแบบชุมนุมกับความผูกพันต่อองค์การของครู (rx4y = 961) รองลงมาวัฒนธรรมองค์การแบบการค้ากับความผูกพันต่อองค์การของครู (rx2y = 916) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายกับความผูกพันต่อองค์การของครู(rx1y = 848) และความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ วัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจายกับความผูกพันต่อองค์การของครู (rx3y = 638) ซึ่งแสดงเป็นแผนภูมิกราฟได้ ดังภาพที่ 2 ดังนี้

ภาพที่ 2 ภาพแสดงการผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (x) กับความผูกพันต่อองค์การของครู.(y)



ภาพที่ 2 กราฟความสัมพันธ์ระหว่าง x, y

จากภาพที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 กล่าวคือ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (x) กับความผูกพันต่อองค์การของครู(y) โดยรวมความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด (rxy = 937) ถ้าค่า x เพิ่มขึ้นค่าy เพิ่มขึ้นด้วยหมายความว่า วัฒนธรรมองค์การมีค่าเพิ่มขึ้น ค่าความผูกพันต่อองค์การของครูก็จะเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้น ที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วยพื้นที่ปฏิบัติงาน คือ อำเภอเมือง อำเภอบางน้ำเปรี้ยวอำเภอบางปะกง อำเภอบ้านโพธิ์ จำนวน 142 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 103 คน ครูจำนวน 306 คน และประสบการณ์ในการทำงานของครู พบว่า พื้นที่ปฏิบัติงานมีกลุ่มตัวอย่างคิดเป็นค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อำเภอเมือง ร้อยละ 33.74 รองลงมาคืออำเภอบางน้ำเปรี้ยวร้อยละ 33.27 และอำเภอบางปะกงร้อยละ21.27 ส่วนอำเภอที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออำเภอบ้านโพธิ์ร้อยละ12.71 ส่วนในด้านของตำแหน่ง ตำแหน่งครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุดร้อยละ 74.82 มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 25.18 ส่วนด้านประสบการณ์การทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 84.12 และในด้านผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ย ร้อยละ 15.95

วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด(X= 4.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด 3 แบบ และมีค่าเฉลี่ยระดับมาก 1 แบบ เรียงตามลำดับคือด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดคือวัฒนธรรมองค์การแบบชุมชน(X=4.64) รองลงมา วัฒนธรรมองค์การแบบการค้า (X=4.61) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย(X=4.51) และด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือวัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจาย(X=4.38)

ความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด(X=4.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ คือความผูกพันด้านจิตใจ (X=4.73)รองลงมาคือความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (X=4.61)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน(X=4.59) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุด (rxy=.937) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือวัฒนธรรมองค์การแบบชุมนุมกับความผูกพันต่อองค์การของครู(rx4y = 961) รองลงมาวัฒนธรรมองค์การแบบการค้ากับความผูกพันต่อองค์การของครู (rx2y = 916)วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายกับความผูกพันต่อองค์การของครู(rx1y=848)และความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือวัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจายกับความผูกพันต่อองค์การของครู (rx3y = 638)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์การของครูในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับวิไลวรรณ มีแหยม (2551) ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนกรณีศึกษาศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนได้แก่การร่วมคิดร่วมทำ ความไว้วางใจและความเที่ยงธรรมในการศึกษา พบว่า การปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านสอดคล้องกับนิวัฒ พัฒนิบูลย์(2551) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมด้านพฤติกรรมและด้านเจตคติอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ โฮสเตรด (Hofstede, 1997)ที่ว่าองค์การที่มีพนักงานให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าตนเอง ให้ความสนใจเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าเป้าหมายของตนเอง มีการพึ่งพาอาศัยกันมีความร่วมมือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงาน โดยสะท้อนการทำงานเป็นกลุ่ม การให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องที่สามารถให้การช่วยเหลือได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทำให้การแข่งขันกันระหว่างพนักงานมีไม่มากนัก การทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับ กัญญ์นรา คนการ (2554)ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีโดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การวิจัยครั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

ด้านวัฒนธรรมองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือวัฒนธรรมองค์การแบบแตกกระจายโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดดังนี้ บุคลากรมีการติดต่อสื่อ สารโดยสั่งการจากผู้บริหารเป็นหลัก บุคลากรมีอิสระในการทำงานยึดตนเองเป็นหลัก บุคลากรรับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่ยุ่งเกี่ยวซึ่งกันและกัน เมื่อผลค่าเฉลี่ยที่ได้มาบ่งบอกให้เห็นถึงความแตกแยกไม่มีความสามัคคี ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาเกี่ยวกับการให้การสนใจปรับเปลี่ยนและสร้างวัฒนธรรมองค์การภายในสถานศึกษาเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษานั้น เป็นเสมือนตัวแทนการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษานั้น ซึ่งทำให้สถานศึกษาแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่กำหนดว่าบุคลากรในสถานศึกษาจะตอบสนองบุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกสถานศึกษานั้นอย่างไร เมื่อเผชิญปัญหาวัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นจะทำอย่างไรจึงเป็นสิ่งที่ถูกต้องด้วยการหาแนวความคิด ประเมิน วิเคราะห์ และแก้ปัญหา ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันในสถานศึกษาจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคลากรของสถานศึกษาเห็นโลกเป็นอะไรและจะตอบสนองต่อโลกอย่างไรและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการยึดถือปฏิบัติของครู มองเห็นและให้ความสำคัญกับสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นๆที่เกี่ยวของกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

2) ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบอื่นๆกับความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

รายการอ้างอิง

กัญญ์นรา คนการ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิวัฒ พัฒนิบูลย์. (2551). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

วิไลวรรณ มีแหยม. (2551). *วัฒนธรรมโรงเรียนกรณีศึกษาศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Allen, N.J.&Meyer,J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (6), 1-18.

Hofstede, G.K. (1991). *Culture and organization: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.

Jones, G. & Goffe, R. (2001). *Organizational Behavior*. quoted in Stphen P. Robbins. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice-Hill.