



การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

ถาวรีย์ ด่านปาน^{1*}, ถาวร เส่งเอียด¹ และ สุกัญญา สุदारรัตน์¹

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

*thawaree253708@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 160 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 14 คน ครูผู้สอน 146 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ และสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.988 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ Independent Samples t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

A Study of Organizational Culture among Kindergarten Schools in Ratchaburi under the Primary Educational Service Area Office 1

Thawaree Danpan^{1*}, Thaworn Seng-ea¹ and Sukanya Sudarat¹

¹Educational Administration, Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University

*thawaree253708@gmail.com

Abstract

This research aimed to: 1) study the organizational culture of kindergarten schools in Ratchaburi Province under the Primary Educational Service Area Office 1, and 2) compare the organizational culture of kindergarten schools classified by gender, educational level, and work experience. The sample consisted of 160 participants, including 14 school administrators and 146 teachers from kindergarten schools in Ratchaburi Province under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 during the 2024 academic year. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, and the participants were selected through simple random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence IOC ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of 0.988. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, and one-way ANOVA.

The research findings revealed that:

1. The organizational culture of kindergarten schools in Ratchaburi Province under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level overall and in each aspect.
2. The comparison of organizational culture classified by gender, educational level, and work experience showed no statistically significant differences overall and in each aspect at the .05 level.

Keywords: Organizational Culture, Kindergarten Schools in Ratchaburi Province, Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1

1.บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ของมนุษย์ สืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถที่จะติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้ขีดจำกัด ซึ่งในยุคปัจจุบันการใช้โทรศัพท์เพียงเครื่องเดียวก็สามารถทำให้ทราบถึงการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในโลกใบนี้ได้ด้วยปลายนิ้ว โดยผ่านการใช้ แพลตฟอร์ม(Platform) หรือแอปพลิเคชัน(Application) ต่างๆ เช่น facebook, Instagram, line, google ในการติดต่อสื่อสารและค้นหาข้อมูลที่มีความรวดเร็ว ในด้านเศรษฐกิจมีการโฆษณาสินค้าผ่านช่องทางออนไลน์ที่มีความหลากหลาย รวมไปถึงในด้านการศึกษามีการนำแอปพลิเคชันการสอนในรูปแบบต่างๆมาใช้ในการช่วยสอนในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา2019 เช่น google classroom, line meeting, zoom เพื่อใช้เป็นสื่อกลางในการจัดการเรียนการสอน

จึงทำให้การปฏิรูปประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคน เพื่อเป็นอาวุธสำคัญในการต่อสู้ในสนามแข่งขันของโลกและใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน [1] ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อการพัฒนาสังคมไม่ว่าสังคมนั้นจะเป็นระดับองค์กร สถาบัน ชุมชนหรือแม้กระทั่งสังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัว ล้วนแต่ต้องการสมาชิกทุกระดับที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสิ้น สังคมจะพัฒนาไปมากน้อยเพียงใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ในสังคม เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นตามมา เช่นด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านวัฒนธรรม เป็นต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่สังคมจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในกฎระเบียบที่สังคมได้วางเอาไว้เมื่อทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกพัฒนาให้มีความรู้และความดีแล้วก็จะทำให้ระบบอื่น ๆ ในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงไปในทางที่ดีงามตามมา [2] ดังนั้นการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลัก ในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาลักษณะของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม [3]

ปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ[4] อย่างไรก็ตาม จากสภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน พบว่าการจัดสรรอัตราค่าจ้างและการบรรจุครูรุ่นใหม่เข้าสู่สถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรมีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ความรู้ ความเข้าใจในระบบงาน ตลอดจนแนวคิดและวิธีการทำงาน[5] ความแตกต่างดังกล่าวอาจส่งผลให้การสื่อสาร การประสานงาน และการทำงานร่วมกันภายในองค์กรเกิดความไม่สอดคล้องกัน อีกทั้งอาจส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรเดิม และประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญและมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 เพื่อนำผลของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

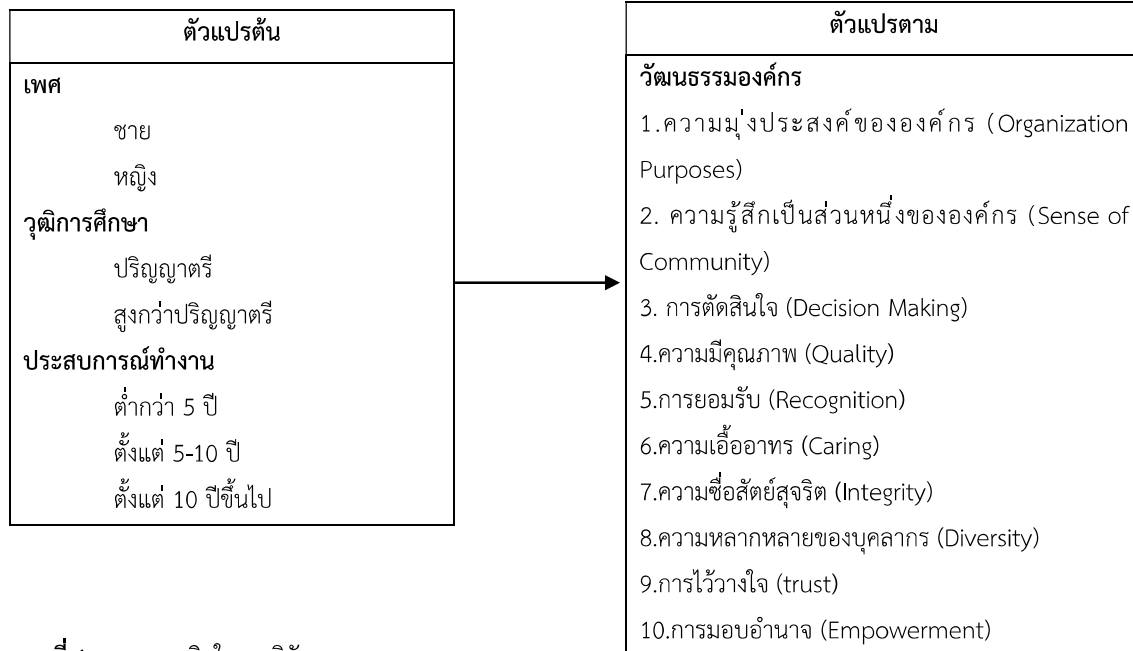
1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา

1.2 สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน

1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยเลือกศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งได้จากการทฤษฎีของแพทเทอร์สัน เพอร์รี่และพาร์เกอร์ Patterson, purkey and Parker. [6] ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (Organization Purposes) 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความมีคุณภาพ (Quality) 5) การยอมรับ (Recognition) 6) ความเอื้ออาทร (Caring) 7) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 8) ความหลากหลายของบุคลากร(Diversity) 9) การไว้วางใจ (trust) 10) การมอบอำนาจ (empowerment) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหา ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ตามทฤษฎีของแพทเทอร์สัน เพอร์รี่และพาร์เกอร์ Patterson, purkey and Parker [6] จะได้องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

- 1.ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (Organization Purposes)
- 2.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(Sense of Community)
- 3.การตัดสินใจ(Decision Making)
- 4.ความมีคุณภาพ(Quality)
- 5.การยอมรับ(Recognition)
6. ความเอื้ออาทร (Caring)
7. ความซื่อสัตย์สุจริต(Integrity)
8. ความหลากหลายของบุคลากร(Diversity)
- 9.การไว้วางใจ (trust)
- 10.การมอบอำนาจ (empowerment)

1.4.2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 7 โรงเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวน 244 คน Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 1. : Information [7].

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2567 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน Taro Yamane [8] โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน

1.4.3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ตามทฤษฎี แนวคิด ของแพทเทอร์สัน เพอร์รี่และพาร์เกอร์ Patterson, Purkey and Parker [6] ประกอบด้วย 10 ด้าน

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

2.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 244 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ จำนวน 160 คน ซึ่งได้มาจากใช้สูตรของทาโรยามาเน Taro Yamane. [8] และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.988

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) สำหรับการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้ความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2.3.2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ดังนี้ Boonchom Srisa-ard [10]

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2.3.3 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี กรณี 2 กลุ่ม(เพศ วุฒิกการศึกษา) ใช้สถิติ t-test Independent

2.3.4 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี กรณีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป(ประสบการณ์ทำงาน) ใช้ One-way ANOVA ถ้าพบความแตกต่าง ทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe'

3. ผลการวิจัย

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 91.25 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 เพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.12 เพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 76.87 วุฒิกการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 70 สูงกว่าปริญญาตรี 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 42 คิดเป็นร้อยละ 26.25 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.75 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30

3.2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร	4.22	0.61	มาก	6
2.	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.29	0.68	มาก	4
3.	ด้านการตัดสินใจ	4.17	0.69	มาก	10
4.	ด้านความมีคุณภาพ	4.31	0.60	มาก	1
5.	ด้านการยอมรับ	4.29	0.61	มาก	3
6.	ด้านความเอื้ออาทร	4.20	0.77	มาก	8
7.	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.31	0.63	มาก	2
8.	ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.25	0.67	มาก	5
9.	ด้านการไว้วางใจ	4.22	0.66	มาก	7
10.	ด้านการมอบอำนาจ	4.19	0.72	มาก	9
รวม		4.24	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความมีคุณภาพ ($\bar{x}$ = 4.31) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x}$ = 4.31) ด้านการยอมรับ ($\bar{x}$ = 4.29) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x}$ = 4.29) ด้านความหลากหลายของบุคลากร ($\bar{x}$ =



4.25) ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.22$) ด้านการไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.22$) ด้านความเอื้ออาทร ($\bar{x} = 4.22$) ด้านการมอบอำนาจ ($\bar{x} = 4.19$) และ ด้านการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.17$) ตามลำดับ

3.3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปร

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ

ข้อ	รายการ	ชาย (n = 37)		หญิง (n = 123)		T	Sig
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร	4.22	0.46	4.22	0.65	-0.19	.98
2.	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.22	0.46	4.31	0.73	-0.87	.38
3.	ด้านการตัดสินใจ	4.15	0.53	4.17	0.73	-0.14	.88
4.	ด้านความมีคุณภาพ	4.31	0.43	4.32	0.65	-0.59	.95
5.	ด้านการยอมรับ	4.25	0.51	4.30	0.64	-0.43	.66
6.	ด้านความเอื้ออาทร	4.19	0.61	4.20	0.81	-0.59	.95
7.	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.27	0.49	4.32	0.66	-0.43	.66
8.	ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.23	0.50	4.26	0.71	-0.25	.79
9.	ด้านการไว้วางใจ	4.14	.53	4.24	0.70	-0.82	.41
10.	ด้านการมอบอำนาจ	4.18	0.60	4.19	4.29	-0.95	.93
รวม		4.22	0.42	4.25	0.64	-0.33	.74

จากตารางที่ 2 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำแนกตาม เพศ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา

ข้อ	รายการ	ปริญญาตรี (n = 112)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 48)		T	Sig
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1.	ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร	4.25	0.60	4.17	0.65	0.66	.50
2.	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.31	0.67	4.23	0.16	0.63	.52
3.	ด้านการตัดสินใจ	4.16	0.65	4.17	0.76	-0.04	.96
4.	ด้านความมีคุณภาพ	4.32	0.56	4.30	0.70	0.18	.85
5.	ด้านการยอมรับ	4.27	0.62	4.33	0.57	-0.60	.54
6.	ด้านความเอื้ออาทร	4.20	0.77	4.19	0.78	0.58	.95
7.	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.32	0.63	4.28	0.62	0.41	.67
8.	ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.27	0.69	4.22	0.64	0.44	.65

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี จำแนกตาม วุฒิการศึกษา (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปริญญาตรี (n = 112)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 48)		T	Sig
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
9	ด้านการไว้วางใจ	4.21	0.67	4.22	0.66	-0.11	.91
10.	ด้านการมอบอำนาจ	4.22	0.71	4.11	0.75	0.92	.35
รวม		4.25	0.60	4.22	0.61	0.29	.77

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ระหว่างระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ข้อ	รายการ	น้อยกว่า 5 ปี (n=42)		5-10 ปี (n=70)		มากกว่า 10 ปี (n=48)		แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1.	ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร	4.30	0.62	4.22	0.54	4.17	0.70	มาก
2.	ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.26	0.79	4.30	0.55	4.29	0.75	มาก
3.	ด้านการตัดสินใจ	4.20	0.69	4.15	0.59	4.17	0.81	มาก
4.	ด้านความมีคุณภาพ	4.40	0.51	4.32	0.58	4.24	0.71	มาก
5.	ด้านการยอมรับ	4.30	0.60	4.31	0.53	4.25	0.72	มาก
6.	ด้านความเอื้ออาทร	4.21	0.80	4.19	0.72	4.19	0.83	มาก
7.	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.40	0.55	4.33	0.56	4.21	0.76	มาก
8.	ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.26	0.76	4.28	0.55	4.20	0.75	มาก
9.	ด้านการไว้วางใจ	4.26	0.67	4.26	0.57	4.11	0.78	มาก
10.	ด้านการมอบอำนาจ	4.28	0.75	4.16	0.65	4.15	0.81	มาก
รวม		4.29	0.62	4.26	0.48	4.20	0.73	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมผู้ที่มีการประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สูงที่สุด ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.62) รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ($\bar{x}$ = 4.26, S.D. = 0.48) และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.73)



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ที่	วัฒนธรรมองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1.	ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร	Between Group	0.44	2	0.22	.576	.563
		Within Group	60.02	157	0.38		
		Total	60.46	159			
2.	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	Between Group	0.46	2	0.02	.049	.952
		Within Group	73.61	157	0.46		
		Total	73.66	159			
3.	ด้านการตัดสินใจ	Between Group	0.05	2	0.02	.057	.945
		Within Group	75.93	157	0.48		
		Total	75.98	159			
4.	ด้านความมีคุณภาพ	Between Group	0.56	2	0.28	.756	.471
		Within Group	58.50	157	0.37		
		Total	59.06	159			
5.	ด้านการยอมรับ	Between Group	0.10	2	0.51	.135	.874
		Within Group	59.48	157	0.37		
		Total	59.59	159			
6.	ด้านความเอื้ออาทร	Between Group	0.01	2	0.00	.015	.985
		Within Group	95.46	157	0.60		
		Total	95.48	159			
7.	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	Between Group	0.78	2	0.39	.987	.375
		Within Group	62.53	157	0.39		
		Total	63.32	159			
8.	ด้านความหลากหลายของบุคลากร	Between Group	0.18	2	0.09	.200	.819
		Within Group	72.40	157	0.46		
		Total	72.59	159			
9.	ด้านการไว้วางใจ	Between Group	0.79	2	0.39	.886	.414
		Within Group	70.18	157	3.44		
		Total	70.97	159			
10.	ด้านการมอบอำนาจ	Between Group	0.49	2	0.24	.460	.632
		Within Group	83.94	157	0.53		
		Total	84.43	159			
รวม		Between Group	18.48	2	9.24	.253	0.777
		Within Group	5740.77	157	36.56		
		Total	5759.26	159			

จากตารางที่ 5 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมร่วม การทำงานเป็นทีม และการบริหารงานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งสอดคล้องยังสอดคล้อง กับ Sutthida Srinualchan [11] ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า 1. วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่และพาร์เกอร์ Patterson, Purkey and Parker [6] ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อใช้ในการชี้นำบุคคลในองค์กรและสามารถนำมาใช้ในชีวิตการทำงานและในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะการปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า ครูและผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pattaraporn Raksa-wong.[12] ที่ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกตามเพศที่ต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sutthida Srinualchan. [11] ที่ศึกษาศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ Pattaraporn Raksa-wong.[12] พบว่า ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทาง หรือร่วมวางแผนในการดำเนินงานของโรงเรียน เช่น



การจัดประชุมระดมสมอง หรือการตั้งคณะทำงานในโครงการต่างๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ด้านความมีคุณภาพ สถานศึกษารักษามาตรฐานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความมีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีระบบการนิเทศภายในที่สร้างสรรค์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน (PLC) และการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และควรสนับสนุนให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูหรือบุคลากรที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างด้านความซื่อสัตย์สุจริต

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

1.ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบหรือคู่มือการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสำหรับโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยเฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

2.ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอนุบาลในจังหวัดราชบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1

6. เอกสารอ้างอิง (References)

- [1] Office of the National Economic and Social Development Council. (2016) (In Thai)
- [2] Patcharin Kanitcharangkun. (2017). Human Resource Development of the Development Military Office, Development Military Command, Royal Thai Armed Forces Headquarters, to Support the Transformation toward Thailand 4.0. (In Thai)
- [3] Office of the Education Council. (2017). The National Education Plan B.E. 2560–2579 (2017–2036). Bangkok: Office of the Education Council. (In Thai)
- [4] Anuban Suan Phueng School (2024). Human Resource Management and Development Plan, Anuban Suan Phueng School. (In Thai)
- [5] Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 1. (2024). Annual Operational Report.
- [6] Patterson, Jerry, Stuart Purkey, and Jackson Parker, (1986) “ Guiding Beliefs of Our School District,” Productive School Systems for a Nonrational World. Arlington, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. (In Thai)
- [7] Office of Ratchaburi Primary Educational Service Area 1. (2024). Information. (In Thai)
- [8] Taro, Yamane. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York. (In Thai)
- [9] Cronbach, Lee J. (1978). Essential of Psychological Testing. New York: Herper & Row. (In Thai)
- [10] Boonchom Srisa-ard. (2017). Preliminary Research (10th ed.). Bangkok: Suweeriyasarn. (In Thai)
- [11] Sutthida Srinualchan (2023). Organizational Culture in the Management of School Administrators. Independent Study. Master of Education, Thepsatri Rajabhat University, Saraburi Primary Educational Service Area Office 2. (In Thai)
- [12] Pattaraporn Raksa-wong. (2017). A Study of Organizational Culture in Schools as Perceived by Teachers under the Office of Surat Thani Primary Educational Service Area 3. Master's Thesis in Educational Administration, Surat Thani Rajabhat University. (In Thai)