



วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนากรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

โดย

นายกอบศักดิ์ สุทัศน์ ณ อยุธยา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

ภาควิชาภาษาตะวันตก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

โดย

นายกอบศักดิ์ สุทัศน์ ณ อยุธยา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

ภาควิชาภาษาตะวันตก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**ORGANIZATIONAL CULTURE IN SCHOOL AS VIEWED BY TEACHERS OF
TAWEEWATTANA DISTRICT, BANGKOK**

By

Kobsak Sudhat Na Ayuddhaya

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Department of Western Languages

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “วัฒนธรรม
องค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร” เสนอโดย นายกอบศักดิ์ สุทัศน์
ณ อยู่ชยา เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษา
และการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
อาจารย์ ดร.กำไลทิพย์ ปัตตะพงษ์

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปาริย์ นิพาสพงษ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กำไลทิพย์ ปัตตะพงษ์)
...../...../.....

52113310 : สาขาวิชาภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร / ความเห็น

กอบศักดิ์ สุทัศน์ ณ อยุธยา : วัฒนธรรมองค์กรในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ: อ. ดร.กำไลทิพย์ ปัตตะพงศ์. 61 หน้า.

งานวิจัยนี้ศึกษาถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร สมมติฐานของงานวิจัยคือครูที่มีความรู้ในระดับการศึกษาที่ต่างกันและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ไม่เท่ากันนั้น จะมีความเห็น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ต่างกันซึ่งในการวิเคราะห์ ลักษณะทางวัฒนธรรมสำหรับงานวิจัยนี้ใช้ กรอบการศึกษาทฤษฎีทางวัฒนธรรมของ Hofstede ในที่ ลักษณะคือ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะ ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ครั้งนี้ได้แก่ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 154 คน จาก 7 โรงเรียน เครื่องมือที่ ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Hofstede สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรคือ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S. D.) ใช้ t-test และ ใช้ F-test แล้วทดสอบรายคู่ด้วย Scheffe's Multiple Contrast การคำนวณผลใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Version 16 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21- 34 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-13 ปี ผลการวิจัย พบว่าระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความเห็นทางวัฒนธรรมของ ครูใน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ใน มิติความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยมและในมิติการมุ่งวัตถุและ มุ่งคุณภาพชีวิต อย่างไรก็ตามผลการทดสอบไม่พบความแตกต่างในความคิดเห็นเกี่ยวกับมิติทาง วัฒนธรรมในด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจและการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนของกลุ่มตัวอย่างที่มี วุฒิการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ภาควิชาภาษาตะวันตก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

52113310: MAJOR: LANGUAGE AND INTERCULTURAL COMMUNICATION

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE / VIEWED

KOBSAK SUDHAT NA AYUDDHAYA: ORGANIZATIONAL CULTURE IN
SCHOOL AS VIEWED BY TEACHERS OF TAWEEWATTANA DISTRICT, BANGKOK.

INDEPENDENT STUDY ADVISOR: KAMLAITIP PATTAPONG, Ph.D. 61 pp.

This study investigated characteristics of organizational culture in school as viewed by teachers of Taweewattana district, Bangkok. It was hypothesized that teachers with different educational level and work experience had different views on cultural values. Cultural identification analyzed in this study was based on Hofstede's theory of culture featured in four dimensions: Power Distance, Individualism and, Uncertainty Avoidance, and Masculinity and Femininity. The respondents, 154 in all, were selected from 7 schools in Taweewattana district, Bangkok. The research instrument was a questionnaire adapted from the classification of organizational culture by Hofstede. The statistics applied in the data analysis were percentage, standard deviation, t-test and F-test calculated using the statistical package SPSS/PC for Window (Version16). The majority of respondents were female, aged between 21 to 34 years, with Bachelor's degree and work experience of 1 to 13 years. The results indicated that respondents with different level of education and work experience displayed differences in views on two cultural dimensions: Individualism and Collectivism, and Masculinity and Femininity. However, there was no difference in views from the respondents with different level of education and work experience regarding the other two cultural dimensions studied: Power Distance and Uncertainty Avoidance.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature.....

Independent Study Advisors' signature.....

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระ เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พรพิมล เสนะวงศ์ ประธานหลักสูตร ดร.ปจรรย์ นิพาสพงษ์ ประธานกรรมการ ในการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ ดร.กำไลทิพย์ ปัตตะพงษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและ คณาจารย์ในภาควิชาโบราณคดี สาขาวิชาภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมทุกท่านที่ได้กรุณา ให้ความรู้แนวคิด คำแนะนำ คำปรึกษาและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเมตตาเสมอมา จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรพรรณ วีระปรียากร อาจารย์ประจำคณะ สถาปัตยกรรมศาสตร์และการผังเมือง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศูนย์รังสิต ที่ได้กรุณาให้ความรู้ แนวคิด คำแนะนำ คำปรึกษา จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนรวมทั้งคณะครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่กรุณาอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สรุปและประเมินผลตลอดจนเผยแพร่ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาและผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่และพี่สาวที่คอยให้กำลังใจและ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุกๆด้านรวมทั้งเพื่อนในสาขาวิชาภาษาและการสื่อสารระหว่าง วัฒนธรรมทุกคนที่เป็นกำลังใจให้แกกันและกัน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของ การค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมให้เป็นเครื่อง บูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพคณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนและปลูกฝังคุณ ความดีตลอดจนประสิทธิ์ประสาทวิทยาการความรู้ให้กับผู้วิจัยตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบันและหวังว่า ผลงานชิ้นนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริมหรือปรับปรุง โครงสร้างทางวัฒนธรรมในองค์กร ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานต่อไป

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความเข้าใจพื้นฐานด้านความหมายของวัฒนธรรมองค์การและลักษณะของ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)	8
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การและที่มาของวัฒนธรรมองค์การ	8
องค์ประกอบและระดับของวัฒนธรรมองค์การ	10
ทฤษฎีการศึกษาวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Hofstede.....	14
วัฒนธรรมไทยในบริบทวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษา.....	19
กรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้.....	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	3
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	4
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	27

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	35
สรุปผลการวิจัย.....	35
อภิปรายผล	36
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	38
บรรณานุกรม	39
ภาคผนวก	42
ภาคผนวก ก ตัวอย่างแบบสอบถาม	43
ภาคผนวก ข ตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ	50
ประวัติผู้วิจัย	61

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
2	แสดงสถานภาพส่วนตัวของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	29
3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในสี่ลักษณะตามความคิดเห็นของ ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท.....	30
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในสี่ลักษณะตามความคิดเห็นของครู ในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน (1-13 ปี 14-26 ปี และ 27-39 ปี).....	32
5	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในความคิดเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและจำแนกตามลักษณะวัฒนธรรม	51
6	แสดงข้อมูลรายละเอียดในมิติย่อยที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	52
7	แสดงข้อมูลรายละเอียดในมิติย่อยที่ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	53
8	แสดงข้อมูลรายละเอียดในมิติย่อยที่ 3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม.....	54
9	แสดงข้อมูลรายละเอียดในมิติย่อยที่ 4 ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต	55
10	แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของมิติวัฒนธรรมองค์การของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและ ปริญญาโท.....	56
11	ผลการเปรียบเทียบวิธีการ t-test ของมิติวัฒนธรรมองค์การของครูที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท.....	57
12	แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของมิติ วัฒนธรรมองค์การของครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-13 ปี 14-26 ปี และ 27-39 ปี.....	58
13	แสดงผลสถิติทดสอบเอฟ ของมิติวัฒนธรรมฯ ของครูที่มีระยะเวลา การปฏิบัติงาน 1-13 ปี 14-26 ปี และ 27-39 ปี.....	59
14	แสดงผลการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธีการของ Scheffe ในมิติการมุ่งวัตถุ และมุ่งคุณภาพชีวิต.....	60

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) ประกอบด้วย ทศนคติ ประสบการณ์ ความเชื่อและคุณค่าขององค์กร โดยมีบรรทัดฐานร่วมกันภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวควบคุมวิธีการปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน เป็นความเชื่อและเป็นความคิดว่าด้วยเป้าหมายที่สมาชิกขององค์กรควรใฝ่หาและเป็นความคิดเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมที่สมาชิกขององค์กรพึงใช้เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ขององค์กร โดยจะพัฒนาเป็นบรรทัดฐานขององค์กร ในแนวทางหรือความคาดหวังที่ทำให้เกิดชนิดของพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะสำหรับสถานการณ์และการควบคุมพฤติกรรมระหว่างสมาชิกองค์กรด้วยตนเอง วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานหรือแบบแผนในการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (เทียนชัย ไชยเศรษฐ 2546 : 1) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนิน ไปอย่างราบรื่นและยั่งยืน โดยหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อาจไม่มีความจำเป็นในการใช้กฎระเบียบที่เคร่งครัด ทั้งนี้เพราะทุกคนในองค์กรรู้ว่าตนเองควรจะปฏิบัติตนอย่างไรให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน (วันทนา กอวัฒนสกุล 2539 : 17-18) กล่าวว่าองค์กรในขนาดต่างๆล้วนมีวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น โดยบุคลากรอาจซึมซับวัฒนธรรมองค์กรโดยไม่รู้ตัวว่า พฤติกรรมในการทำงานบางอย่างนั้นเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่เขาสังกัดอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อการทำงานโดยส่วนรวมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และวิถีชีวิตของคนที่อยู่ร่วมกัน และส่งผลออกมาเป็นรูปแบบหรือกระสวนของพฤติกรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของทุกองค์กรรวมถึงในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีความเข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (วิโรจน์ สารรัตน์ 2544 : 34-35 , 47-48) กล่าวว่า การบริหารวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลง โดยมี

การกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับล่างสูงขึ้น บุคลากรก็ได้รับการพัฒนามากขึ้น มีการเสริมสร้างและพัฒนาในเรื่องความมีประสิทธิภาพ ความสามารถแข่งขัน ความมุ่งมั่นในความสำเร็จ ความมีส่วนร่วมความร่วมมือ ความริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ความเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้า ประเด็นของวัฒนธรรม องค์การจึงมีความสำคัญเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น เมื่อมีความคาดหวังในการสร้างองค์การให้มีความก้าวหน้า มีความเห็นและทัศนคติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนในการตัดสินใจสิ่งสำคัญและจำเป็นคือ การมุ่งเน้นพัฒนาเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การและค่านิยมที่ไม่พึงปรารถนาไปสู่ค่านิยมที่พึงปรารถนา

ในสถานการณ์ทำงานจริงนั้น บุคลากรในแต่ละองค์การล้วนประสบเหตุการณ์ต่างกัน ดังเช่น หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานกล่าวว่า “ฉันมีประสบการณ์มากกว่าอยู่กับองค์การนี้มานานกว่า” หรือ “คนอายุมากมีเงินเดือนมากกว่า ก็ควรทำงานมากกว่าคนที่อายุน้อยและเพิ่งเริ่มทำงานในองค์การ” คำกล่าวในลักษณะนี้ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาได้แก่ ปัญหาเรื่องความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน จากการมีทัศนคติทางวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกัน เป็นสาเหตุให้ผู้ร่วมงานเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุข ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่สามารถนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ในหน่วยงานบางแห่งจะมีลักษณะการทำงานแบบ “เช้าชามเย็นชาม” มาช้านาน วัฒนธรรมการทำงานในลักษณะดังกล่าวทำให้ผลงานของหน่วยงานราชการเหล่านั้นไม่ดีขึ้น

(สุนทร วงไวศยะวรรณ 2540 : 39) ซึ่งการดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว ขึ้นอยู่กับสมาชิกในองค์การที่จะมีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร เพื่อนำองค์การ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมได้ ดังที่ Hofstede (Hofstede 1995 : 52) ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการยอมรับด้านการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศและวัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมระหว่างประเทศได้กล่าวว่า แบบแผนความคิดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่ได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์การมีผลทำให้สมาชิกขององค์การนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกขององค์การอื่นและมีผลต่อการพัฒนาองค์การในทุกด้าน นอกจากนี้ Hofstede ได้แสดงให้เห็นว่ามีกลุ่มวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับภาคที่มีผลต่อวัฒนธรรมการทำงานขององค์การ โดย Hofstede ได้ระบุมิติสี่ประการของวัฒนธรรมองค์การดังนี้ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) และลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)

จากการศึกษาเอกสารด้าน แนวคิดในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การในการทำงานของคนไทย พบว่า คนไทยมีนิสัยชอบการทำงานที่ให้ หลักประกันที่มั่นคงไม่ชอบการเสี่ยง เป็นคน

ใจเกรงใจไม่กล้าขัดแย้งผู้ใหญ่ ซึ่งอาจทำให้งานไม่ดีเท่าที่ควรเพราะต้องฝืนความรู้สึกหรือฝืนใจในบางครั้งหรือบางโอกาส เป็นเหตุให้งานที่ทำขาดความคิดสร้างสรรค์ คนไทยมีนิสัยไม่ตรงเวลาหรือชอบผัดวันประกันพรุ่ง เนื่องจากพื้นฐานมาจากสังคมเกษตรกรรมที่ต้องคอยฟ้าคอยฝนจึงทำให้คนไทยไม่ค่อยกระตือรือร้นในเรื่องเวลามากนัก การทำงานแบบผัดวันประกันพรุ่งโดยถือว่าเรื่องของพรุ่งนี้เก็บไว้คิดพรุ่งนี้ ทำให้คนไทยขาดความทะเยอทะยาน ขาดความตื่นตัว และขาดความกระฉับกระเฉงในการทำงาน (กนก จันทรจักร 2544 : 178-180) และยังพบว่าลักษณะนิสัยในการทำงานและวัฒนธรรมองค์การในการทำงานของคนไทยทั่วไปสอดคล้องกับนิสัยการทำงานของครู กล่าวคือ ครูในโรงเรียนเคยชินกับการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชามากกว่าการคิดริเริ่ม ครูรักพวกพ้อง และนิยมทำตามความคิดของกลุ่มไม่นิยมทำอะไรแปลกแยกจากกลุ่มไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เป็นคนรักสนุก มีความเกรงใจและถนอมน้ำใจ และไม่ค่อยยอมเสียหน้ามีความเป็นตัวของตัวเอง รักความเป็นอิสระ ไม่ชอบการบังคับชอบที่จะตัดสินใจทำด้วยตนเองชอบมีเพื่อนร่วมทำงานร่วมรับผิดชอบ ไม่ชอบรับผิดชอบคนเดียว ส่วนใหญ่ขาดความเชื่อมั่นไม่ต้องการทำงานหนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545 : 174-175)

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการทำงานและวัฒนธรรมองค์การในการทำงานของคนไทยพบว่า มีผู้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การ ในหน่วยงานภาครัฐบาลน้อยมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวิวัฒนา กรุงเทพมหานคร อันหมายถึงการรับรู้ความเห็น ค่านิยม แนวปฏิบัติร่วมกันในองค์การ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารองค์การและวัฒนธรรมของ Hofstede (Hofstede 1995 : 63, อ้างถึงใน สิริมาศ ขอดยัมศิริ 2553 : 5) ใน ลักษณะคือ 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) 3. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) ศึกษาลักษณะความต่างทางความเห็นในการทำงานของครู โดยใช้ปัจจัยภูมิหลังของบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อทำการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวิวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวิวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และเป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานการแก้ไขปัญหาภายในองค์การ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การ
2. เพื่อเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้น การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การและเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุง พัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษารวมถึงให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 249 คนจาก 7 โรงเรียนโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 154 คน

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านวุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานว่ามีผลต่อความแตกต่างทางความเห็นของครูต่อมิติทางวัฒนธรรมด้านใดบ้างเท่านั้น ทั้งนี้ในงานวิจัยมิได้มุ่งศึกษาลักษณะเฉพาะของแต่ละมิติวัฒนธรรมที่ครูในแต่ละกลุ่มรายงาน ซึ่ง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดของ Hofstede (Hofstede 1995: 62) โดยพิจารณาจากลักษณะของวัฒนธรรมองค์การคือ

- 1.2.1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)
- 1.2.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
- 1.2.3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)
- 1.2.4 ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)

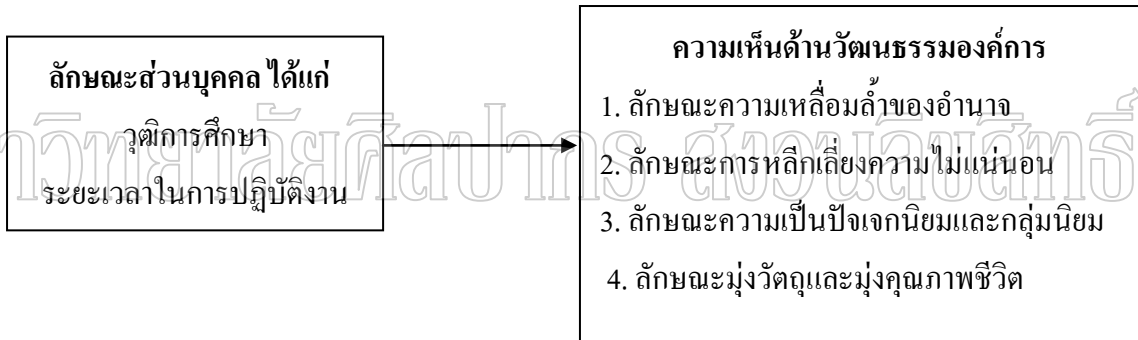
2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบมุมมองทางวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน สี่ลักษณะ คือ 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) 3. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดที่มุ่งศึกษา วัฒนธรรมองค์กร ในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์การตามทฤษฎีของ Hofstede (Hofstede 1995 : 79) ดังแสดงไว้ในภาพที่ 1



ตัวแปรต้น

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดรูปแบบการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัย

ครูที่มี ระดับการศึกษาและ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับมิติทั้งสี่ของวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์เฉพาะดังต่อไปนี้

1. องค์การ หมายถึง โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนาจำนวน 7 โรงเรียน
2. อายุ หมายถึง ช่วงอายุของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวน 7 โรงเรียน
3. ระดับการศึกษา หมายถึงวุฒิสูงสุดทางการศึกษาที่ได้รับในปัจจุบันหรือระดับการศึกษาสูงสุดของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึงจำนวนปีที่พนักงานทำงานอยู่ของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
5. อัตราเงินเดือน หมายถึงอัตราเงินเดือนที่ข้าราชการครูในสถานศึกษาในองค์การได้รับในการทำงานหนึ่งเดือน
6. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐานและพฤติกรรมการแสดงออกของบรรดาสมาชิกภายในองค์การทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นแบบแผนของฐานคติเบื้องต้นที่ถูกสร้างและพัฒนาขึ้นมาโดยสมาชิกภายในองค์การและถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งอธิบายถึงลักษณะขององค์การตามแนวคิดของ Hofstede โดยแบ่งลักษณะทางวัฒนธรรมออกเป็นสี่มิติ ดังต่อไปนี้
 - 6.1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) หมายถึง วัฒนธรรมองค์การที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง ในองค์การที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมีการควบคุม สั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด โครงสร้างองค์การมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว แต่องค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์การจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ละคนจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง การตัดสินใจมักจะทำร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น
 - 6.2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) หมายถึง วัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์การ แสดงออกในรูปแบบการตัดสินใจ หรือทางพฤติกรรม ที่มีต่อสถานการณ์ในองค์การ ดังเช่น ลักษณะ องค์การด้าน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจะพยายามสร้างกฎระเบียบจำนวนมาก เพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์การปฏิบัติตาม ทำให้ภายในองค์การมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่างๆ จะใช้มติของกลุ่มเป็นหลัก ส่วนองค์การที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ต่ำนั้น จะมีโครงสร้างองค์การที่ไม่สลัดซับซ้อน มีการสนับสนุน ให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความเสี่ยง บุคลากรมีความ เครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมีความคิดสร้างสรรค์สูง

6.3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) หมายถึง องค์การที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมจะให้ความสำคัญกับตนเอง โดยคาดหวังให้บุคคลนั้นทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง เน้นเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จ สมาชิกในองค์การได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ขณะที่องค์การที่เน้นกลุ่มนิยมจะให้ความสำคัญกับกลุ่มมากกว่าบุคคล โดยถือความสำเร็จร่วมกันของกลุ่มเป็นหลัก องค์การที่มีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงจึงมีความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน ในองค์การ

6.4 ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) หมายถึงการที่องค์การมีลักษณะมุ่งวัตถุจะให้ความสำคัญกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับเช่น เงินทองและความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ความสำเร็จความท้าทาย ผู้บริหารมีลักษณะกล้าตัดสินใจ ในขณะที่องค์การที่มีลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิตสูงจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค่อนข้างเป็นมิตร มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานและมีความมั่นคงในการทำงานสูง และให้เสรีภาพแก่พนักงาน

7. ครู หมายถึง ผู้ทำการสอนหนังสือในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา จำนวน 7 โรงเรียน ดังนี้ 1) โรงเรียนวัดปทุมวา ส 2) โรงเรียนตั้งพิรุฬรร ม 3) โรงเรียนคลองทวีวัฒนา 4) โรงเรียนคลองบางพรหม 5) โรงเรียนปทุมวา ส 6) โรงเรียนคลองคันไทร 7) โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์

8. ความเห็น หมายถึง ความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งแวดล้อม บุคคล สถานการณ์ สถาบัน องค์การ และข้อเสนอใดๆ ในทางที่จะยอมรับหรือปฏิเสธซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาสนับสนุนหรือต่อต้าน

9. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนซึ่งจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ภายใต้การปกครองดูแลของสำนักงานการศึกษา กระทรวงมหาดไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อ ทราบ ถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนางานบริหาร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริม ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เนื้อหาในบทนี้นำเสนอผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยครอบคลุมสาระดังนี้

1. ความเข้าใจพื้นฐานด้านความหมายของวัฒนธรรมองค์การและลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

2. องค์ประกอบและระดับของวัฒนธรรมองค์การ

3. ทฤษฎีการศึกษาวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Hofstede

4. วัฒนธรรมไทยในบริบทวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษา

5. กรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

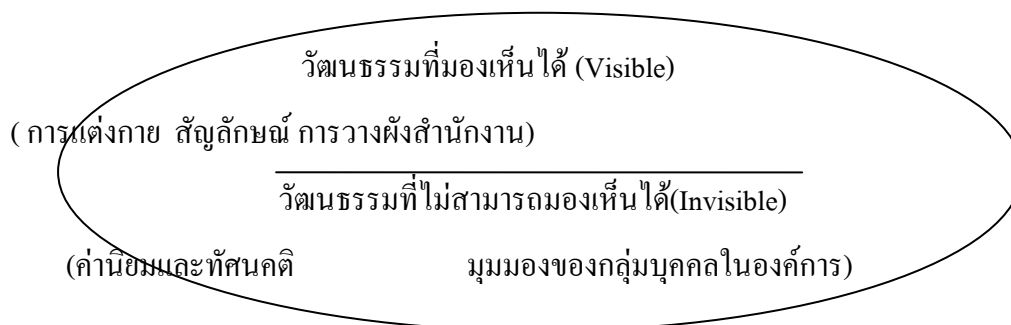
ความเข้าใจพื้นฐานด้านความหมายของวัฒนธรรมองค์การและลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การและที่มาของวัฒนธรรมองค์การ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่เพียงลำพังในสังคมได้ มนุษย์มีการติดต่อสื่อสารมีการสร้างขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรมประเพณีเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของตนเองและกลุ่มตนให้มีความแตกต่างจากอารยชนกลุ่มอื่นโดยนักสังคมวิทยาและนักมานุษยวิทยาได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตามมุมมองความคิดของแต่ละบุคคลเช่น “วัฒนธรรมเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่ถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งจะช่วยให้คนเข้าในกลุ่มในชุมชน โดยสภาพวัฒนธรรมเป็นระบบเครือข่ายทางสังคม ” (Kroeber and Kluckholm 1952 : 59) ซึ่งก่อนหน้านั้น Sir Edward B.Taylor นักมานุษยวิทยาคนแรกที่ใช้คำว่า “วัฒนธรรม” และนิยามความหมายของวัฒนธรรมไว้ในหนังสือ Primitive Culture ซึ่งฉบับดั้งเดิมตีพิมพ์ในปีค.ศ. 1871 โดย Sir Edward B.Taylor ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมว่าเป็นผลรวมอันซับซ้อน (complex whole) ส่วนวัฒนธรรมในบริบทของนักสังคมศาสตร์ นั้นได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมในเชิงสังคมศาสตร์ คือ มรดกทางกลุ่มสังคมอันประกอบไปด้วย ความรู้ความเชื่อ

ประเพณีและสิ่งเหล่านี้จะถ่ายทอดไปสู่กลุ่มคนในสังคม (Broom and Selzbick 1968 : 50) และในปลายทศวรรษ 1970 นักทฤษฎีองค์การหันมาสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การอย่างกว้างขวาง ดังนั้นนิยามในวัฒนธรรมองค์การของนักทฤษฎีองค์การจึงมีหลายนิยามตามความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ของกลุ่มบุคคล เช่นวัฒนธรรมองค์การหมายถึงพฤติกรรมที่ ปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ หรือการที่บุคคลคิดต่อเกี่ยวข้องกับในหน่วยงาน รวมถึง ธรรมเนียมแนวปฏิบัติในองค์การ การแต่งชุดเครื่องแบบ งานฉลองในโอกาสต่างๆของหน่วยงาน นักวิชาการที่นิยามวัฒนธรรมองค์การในลักษณะนี้คือ Moore and Snyder 1988; Trice and Beyer 1984 นอกจากนี้ Schein 1985 : 81) กล่าวว่า “วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมุติพื้นฐาน (basic assumption) หรือค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนเราจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจและทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ” จาก นิยามหรือ คำจำกัดความของวัฒนธรรมดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงลักษณะเด่นของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญสองประการคือ

ประการที่หนึ่ง วัฒนธรรมองค์การ ในส่วนที่อยู่ลึกลงไปและไม่สามารถมองเห็นได้ (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์การที่สมาชิกรับรู้เช่น ค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่ ที่เน้น คุณภาพ บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว และมุ่งมั่นในงาน โดยสิ่งต่างๆเหล่านี้ถือเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เป็นนามธรรมหรือวัฒนธรรมที่มองไม่เห็น มีลักษณะเป็นนามธรรมที่อยู่ภายในจิตใจหรือหัวใจของคน มิใช่พฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ อย่างเป็นรูปธรรมซึ่งวัฒนธรรมที่มองไม่เห็นจะอยู่ลึกลงไปเป็นค่านิยมและมาตรฐานที่กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ สิ่งเหล่านี้ไม่อาจสังเกตได้โดยตรงแต่ได้มาจากความหมายของเรื่องราวที่เล่ากัน ภาษา และลักษณะที่ใช้ ค่านิยมและมาตรฐานเหล่านี้เป็นคุณค่าสมาชิกในองค์การ ร่วมกันยึดถือและต่างก็เข้าใจกันดีในองค์การนั้นๆ

ประการที่สอง วัฒนธรรมที่สังเกตได้หรือที่มองเห็นได้ (Visible) คือสิ่งที่สมาชิกองค์การ สร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมาให้สามารถสัมผัสได้จากการมองเห็น การสัมผัส เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ (Artifacts) อาทิ รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น เข็มรูปเสมาที่เป็นสัญลักษณ์ของครูในกระทรวงศึกษาธิการ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่างๆ รวมถึงการแต่งกาย เรื่องราวที่เล่ากัน ภาษาหรือสัญลักษณ์ที่ใช้ พิธีการและการวางผังสำนักงาน เป็นต้น มาตรฐานเหล่านี้เป็นคุณค่าที่สมาชิกในองค์การร่วมกันยึดถือและต่างก็เข้าใจกันดีโดยสามารถแสดงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 ลักษณะเด่นของวัฒนธรรมองค์กร

ที่มา : ดัดแปลงจาก เสนาะ ดีเยาว์, การบริหารและพฤติกรรม, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), 63.

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรและลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้ถึงแบบแผนพฤติกรรมพื้นฐาน ขององค์กรในการถ่ายทอด การเรียนรู้ของบุคคลในการอยู่ร่วมกันและก่อให้เกิดความเข้าใจ และยึดถือเป็นแบบแผน และนำไป ปฏิบัติร่วมกันซึ่งช่วยในการประสานองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกันโดยในปัจจุบันแนวคิดเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจในพฤติกรรม การแสดงออกของบุคคลและกลุ่มคนในองค์กร ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ตลอดจนพฤติกรรมที่เกิด จากการเรียนรู้ จนเป็นที่ยอมรับ ในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกและถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นใหม่ ขององค์กรและเกิดการยอมรับของสมาชิกในองค์กร

องค์ประกอบและระดับของวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นวัฒนธรรมและเป็นตัวกำหนด ความคิด ความรู้สึก การกระทำของมนุษย์ในสังคม รวมทั้งมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นต่อไปนั้น ประกอบด้วย (บุรพา ชดเชย 2550 : 9 –11, อ้างถึงใน Trompenaars and Hampden-Turner 1999 : 13; Soules 2006: 68)

1. ค่านิยม (Values) หมายถึงความคิดร่วมกันของคนในสังคมหรือองค์การเกี่ยวกับการ ให้ความสำคัญและคุณค่ากับสิ่งใดหรือไม่ให้ความสำคัญและคุณค่ากับสิ่งใด ค่านิยมวางอยู่บน พื้นฐานของการตัดสินใจว่าสิ่งใดสำคัญหรือไม่สำคัญ สิ่งใดดีหรือไม่ดี เรื่องใดถูกหรือผิดและอะไรคือ สิ่งที่พึงปรารถนาและไม่พึงปรารถนา ค่านิยมร่วมของสังคมจะมีการถ่ายทอดทั้งในคนรุ่นเดียวกัน และต่างรุ่นกัน โดยใช้ระบบสัญลักษณ์ ซึ่งนอกจากจะเห็นค่านิยมของแต่ละองค์การจากพฤติกรรม

และการกระทำของคนในองค์กรแล้ว อาจเห็นค่านิยมของแต่ละองค์กรที่สะท้อนออกมาในรูปแบบของขนบธรรมเนียมประเพณี การแสดง ออกของบุคลากรในการทำงาน และสื่อต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์กร

2. บรรทัดฐาน (Norms) คือ กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดที่เป็นตัวบังคับหรือควบคุมความรู้สึกความคิดและการกระทำของสมาชิกในองค์กรซึ่งสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 แบบ คือ บรรทัดฐานที่เป็นทางการ (Formal norms) และบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ (Informal norms) บรรทัดฐานที่เป็นทางการคือ กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับขององค์กรที่มีการเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรหรือประมวลไว้เป็นกฎหมาย มีข้อกำหนดหรือการลงโทษที่ชัดเจนดังเช่น การห้ามครูทำโทษนักเรียนซึ่งมีประมวลกฎหมายรองรับ ข้อห้ามดังกล่าว สำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกสอบสวนในการกระทำนั้นๆ ส่วนบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการ (Informal norms) คือ กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับของสังคมที่ไม่ได้เขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแต่สมาชิกส่วนใหญ่ของสังคมจะเข้าใจหรือทราบกันเป็นอย่างดี เช่น การแต่งกายของครูสมัยใหม่ที่ อาจแต่งกายไม่เหมาะสมกับ ลักษณะอาชีพ เช่น การใส่กระโปรงสั้นตามสมัยนิยม และสวมเสื้อแขนงูดมาทำการสอนนักเรียน อาจไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลในกลุ่มสังคมร่วมอาชีพ

3. สัญลักษณ์ (Symbols) คือ สิ่งที่ใช้แทนสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้เกิดความหมายโดยเฉพาะสิ่งที่เป็นนามธรรม ตัวอักษรและตัวเลขก็ถือว่าเป็นสัญลักษณ์ สัญลักษณ์จะช่วยให้เข้าใจคำพูดบางคำที่เป็นนามธรรมได้เป็นอย่างดี นักทฤษฎีสัญลักษณ์นิยมเชื่อว่า มนุษย์เป็นสัตว์ประเภทเดียวที่สามารถใช้สัญลักษณ์ได้ สัตว์จะไม่สามารถคิดแบบนามธรรมหรือสามารถให้เหตุผลได้ แตกต่างจากมนุษย์ที่มีความสามารถคิดถึงสิ่งที่เป็นนามธรรมและสามารถคิดหาเหตุและผล ความสามารถของมนุษย์ในด้านนี้ทำให้มนุษย์ สามารถพัฒนาเผ่าพันธุ์ของตนเองให้มีความเจริญได้มากกว่าสัตว์

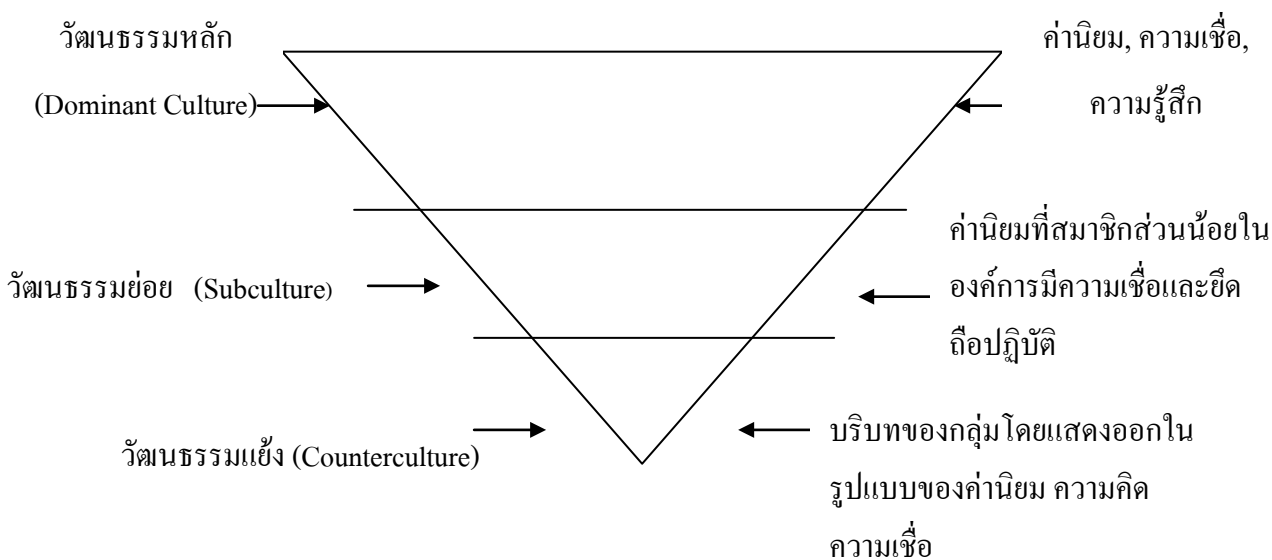
4. ภาษา (Language) คือ ระบบสัญลักษณ์อย่างหนึ่ง ภาษามีสัญลักษณ์เด่นกว่าระบบสัญลักษณ์อื่นๆ ตรงที่ทำให้เราสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้โดยละเอียดทั้งในเรื่องรูปธรรมและนามธรรม ในเรื่องบางเรื่องที่เป็นจินตนาการ หรือความรู้สึก เราก็สามารถใช้ภาษาสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ นอกจากนั้นภาษายังเป็นเครื่องมือที่ดีเยี่ยมอีกชนิดหนึ่งใน การพัฒนาความสามารถในการคิดแสวงหาเหตุผลของมนุษย์โดยการใช้ภาษาอย่างเป็นระบบมีหลักเกณฑ์ที่ซับซ้อนนักปรัชญาสามารถใช้ภาษาเป็นเครื่องแสวงหาความรู้ที่ลึกซึ้งได้ นักสังคมศาสตร์ให้ความหมายของภาษาว่าเป็นการใช้คำพูดอย่างเป็นระบบเพื่อเชื่อมโยง การติดต่อสื่อสาร การแสดงความรู้สึก และความคิดกับผู้อื่นในสังคมได้

จากองค์ประกอบ ค่านิยม บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ ภาษา ที่หลอมรวมกันเป็นวัฒนธรรมองค์การที่สามารถถ่ายทอด แนวคิดของกลุ่มบุคคลในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตในวัฒนธรรมองค์การต่างๆ แล้วนั้นในวัฒนธรรมองค์การยังประกอบไปด้วยวัฒนธรรมที่หลากหลาย เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของกลุ่มบุคคลในองค์การเดียวกัน ฉะนั้น จึงสะท้อนให้เห็นถึงความมีอยู่ของระดับวัฒนธรรมในองค์การที่จะมีลักษณะแตกต่างกันในแต่ละระดับ ทั้งนี้สามารถแบ่ง ระดับวัฒนธรรมองค์การได้เป็น 3 ประเภท (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ 2547 : 191, อ้างถึงใน Luthans 1998 : 41)

1. วัฒนธรรมหลัก (Dominant culture) คือ ค่านิยมหลักซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การเชื่อและยึดถือปฏิบัติตามนั้นจะเป็นลักษณะของคนในองค์การโดยรวมซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์การนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็วัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกันเช่น วัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์คือ ส่งเสริมประชาธิปไตยและความเสมอภาคตลอดจนมุ่งรับใช้สังคม และวัฒนธรรม ในวงการข้าราชการครูที่เน้นความความนอบน้อม ความอาวุโส เป็นต้น

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะตรงข้ามกับวัฒนธรรมหลักกล่าวคือ ค่านิยมที่สมาชิกส่วนน้อยในองค์การมีความเชื่อและยึดถือปฏิบัติ ซึ่งการเกิดขึ้นของวัฒนธรรมย่อยนั้นมักจะเกิดตามภูมิหลังพื้นเพของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์การนั้น ๆ เช่น คนที่มีพื้นฐานการศึกษา และอายุใกล้เคียงกันหรืออาจเป็นกลุ่มสมาชิกที่มีการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กันในองค์การและทำให้กลุ่มสมาชิกมีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นมากขึ้นเช่นครูที่ เพิ่งสำเร็จการศึกษาและ เข้ามาเริ่มงานในองค์การ มักจะเลือกทำงานกับผู้ที่มียุวัยใกล้เคียงกันและมีการแสดงพฤติกรรมที่คล้ายกันเช่นการแต่งกายที่ทันสมัย การพูดจา ที่ใช้ศัพท์ร่วมสมัยอาจแตกต่างจาก กลุ่มครูที่มีอาวุโสที่ยึดบรรทัดฐานของความเป็นครูที่ถูกปลูกฝังกันมาว่าถูกต้องและเป็นที่ยอมรับกัน ในสังคม ข้าราชการครูดังนั้นวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นภายหลังจึงถือเป็นวัฒนธรรมย่อยที่มาหลังวัฒนธรรมหลักดังตัวอย่างที่กล่าวมาแล้ว

3. วัฒนธรรมแย้ง (Counterculture) คือ การต่อต้านหรือการปฏิเสธวัฒนธรรมที่เป็นบริบทของกลุ่มโดยแสดงออกในรูปแบบของค่านิยม ความคิด ความเชื่อ การใช้ภาษาที่แสดงความไม่พอใจ (พิรชร บุญรัตน์ 2551 : 34) วัฒนธรรมแย้งสามารถพบได้ในวัฒนธรรมองค์การทั่วไป เช่นครูที่มีอาวุโสน้อยอาจมีความคิดว่าระบบอาวุโสไม่ควรใช้ในการทำงานเนื่องจากทุกคนทำงานและรับเงินเดือนเช่นกันการทำงานควรให้ ครูอาวุโสที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก รับผิดชอบในการะงานให้มากขึ้นและครูอาวุโส ไม่ควรนำภาระงานที่ยากมาเป็นภาระงานของครูใหม่ซึ่งสิ่งนี้นับว่าเป็นวัฒนธรรมแย้งที่เกิดขึ้นได้เสมอในองค์การการทำงาน



ภาพที่ 3 ระดับของวัฒนธรรมองค์กร

ที่มา : ดัดแปลงจาก Schermerhorn, J. R., Hunt, G. J. and Osborn, N.R., **Organizational Behavior**, 6th ed. (New York : John Wiley & Sons, 2006), 271.

มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนวนลิขสิทธิ์

ดังนั้นการมีวัฒนธรรมหลัก วัฒนธรรมย่อยและวัฒนธรรมแย้งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม เหล่านั้นที่ บุคคลจะเห็นพ้องต้องกันกับความเชื่อที่เป็นสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมหลักขององค์กรอย่างไรซึ่งในบางครั้งวัฒนธรรมย่อยและวัฒนธรรมแย้งที่เป็นผลดีต่อองค์กรก็สามารถหักล้างกับวัฒนธรรมหลักได้ ดังนั้นองค์ประกอบและระดับวัฒนธรรมจึงมิใช่เป็นเพียงปรากฏ ฎการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยทั่วไปเท่านั้นแต่ยังเป็นปรากฏ ฎการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ด้วย สังคมอาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเพื่อความอยู่รอดของสมาชิกเช่น สังคมอาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองและกระบวนการยุติธรรมมาช่วยแก้ปัญหาการเมืองและความขัดแย้งในสังคมหรือ ในเรื่องปากท้องของประชาชนอันเป็นปัญหาเศรษฐกิจ สังคมก็อาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการมาช่วยขจัดปัดเป่าปัญหาให้ทุเลาลงเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของสังคม ซึ่งนิยามความหมายทางวัฒนธรรมเหล่านี้ได้นำมาใช้เพื่ออธิบายความหมายของพฤติกรรมของคนที่ต้องอยู่ร่วมกันในสังคมหรือในองค์กรที่มีการกำหนดวัฒนธรรมของกลุ่มชนนั้นๆเพื่อให้คนยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ และเป็นสิ่งที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติกรในองค์กรซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมักจะสร้างประโยชน์หรือคุณค่าให้แก่องค์กรนั้นๆ อย่างสม่ำเสมอ

ทฤษฎีการศึกษาวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Hofstede

Hofstede ได้คิดทฤษฎี Hofstadter's Cross Cultural Dimension หรืออาจจะเรียกว่าเป็นมิติข้ามวัฒนธรรมของ Hofstede ก็ได้ ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับเรื่องของการจัดการข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Management) มิติข้ามวัฒนธรรมนี้เป็นงานวิจัยขนาดใหญ่ที่นำโดย Hofstede ชาวเนเธอร์แลนด์ ทำการศึกษาในด้านความแตกต่างของวัฒนธรรมทั่วโลก โดยทำการสำรวจบริษัทข้ามชาติใน 40 ประเทศทั่วโลก ต่อมาการศึกษาเพิ่มเติม ทางวัฒนธรรมโดยนักศึกษา มากกว่า 23 ประเทศ นักบินจากสายการบินของประเทศที่เศรษฐกิจดีในอันดับต้นๆ 19 ประเทศ ผู้บริโภคชั้นสุดท้ายจาก 15 ประเทศ ผู้บริหารของรัฐบาลใน 14 ประเทศ ซึ่งการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมภายใต้กรอบการศึกษาของ Hofstede จะใช้เครื่องมือในการวัดและวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับและใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบันคือ แบบสำรวจคุณค่าวัฒนธรรม (VSM: Values Survey Module) (Hofstede 1995 : 63) ซึ่งสามารถจัดแบ่งเป็นลักษณะหรือมิติให้ทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมพื้นฐานของพฤติกรรมที่บุคคลสะท้อนความคิดเห็นในการทำงานในองค์กร ได้ดังนี้ (Hofstadter's Cross Cultural Dimension) 1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) 2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) 3. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) 4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) ซึ่งมีมิติทางวัฒนธรรมทั้งสี่ด้านมีที่มาดังนี้ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Hofstede 1995 : 84) คิดทฤษฎีมาจากการวิจัยเกี่ยวกับการแบ่งปันอำนาจ (Power Sharing) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน นำแนวคิดมาจากการศึกษาขององค์กรในระบบราชการ (Bureaucratization) และวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นทางการ ส่วนมิติความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม และมิติมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต มีพื้นฐานมาจากวรรณกรรมในด้านจิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Psychology) และทฤษฎีทางด้านมานุษยวิทยาทั้งนี้ลักษณะของวัฒนธรรมทั้งสี่มิติมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำทางอำนาจ (Power Distance) หมายถึงขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรซึ่งมีอำนาจน้อยกว่าคาดหวังและยอมรับในการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน (Hofstede 1997: 28) ในองค์กรที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจสูง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ตัดสินใจ แต่เพียงผู้เดียว ส่วนผู้ที่อยู่ในสายงานต่ำกว่ามีหน้าที่เพียงปฏิบัติตามคำสั่ง การทำงานมีการควบคุมสั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด โครงสร้างองค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่ยาว แต่องค์กรที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย สมาชิกในองค์กรจะมีสิทธิใกล้เคียงกัน แต่ละคนจะมีความเป็นตัวเอองสูง การตัดสินใจมักจะทำร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโครงสร้างขององค์กรมักจะมีสายบังคับบัญชาที่สั้น ในสังคมที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจน้อย ผู้ใต้บังคับบัญชา

จะพึ่งพาผู้บังคับบัญชาอย่างมีขอบเขต นิยมการปรึกษาหารือร่วมกันเป็นลักษณะของการพึ่งพา ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา(Interdependent) ความรู้สึกไม่ลงรอยกันจะมีน้อย เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างเต็มใจที่จะยื่นข้อเสนอหรือคัดค้านผู้บังคับบัญชา ในสังคมที่มี ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจมาก ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีทั้งที่ขึ้นชอบการพึ่งพาอาศัยกัน ในรูป ของผู้นำแบบรวมอำนาจและแบบพอปกครองลูกและจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิเสธการพึ่งพาโดย ลิ่นเชิงหรือที่เรียกว่าไม่มีการพึ่งพา (Counter dependent) ในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำของอำนาจ มากจึงมีทั้งสองขั้วระหว่างการพึ่งพาและไม่พึ่งพาจึงทำให้เกิดความรู้สึกไม่ลงรอยระหว่างผู้บังคับ บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาสูง เนื่องจากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ชอบยื่นข้อเสนอหรือคัดค้านผู้บังคับ บัญชาในบริบทขององค์การพบว่าองค์การที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจมากผู้ใต้บังคับ บัญชาและผู้บังคับบัญชาจะอยู่ในสถานะที่ไม่เท่าเทียมกันมีการรวมศูนย์อำนาจไว้กับบุคคลเพียง กลุ่ม เดียว โครงสร้างองค์การมีหลายระดับชั้นมีบุคลากรระดับหัวหน้ามากมีการรายงานตามลำดับชั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาคาดหวังจะได้รับการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบว่าต้องทำสิ่งใดบ้าง ระบบ เงินเดือนจะมีช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง ผู้บริหารจะมีสิทธิพิเศษ มีสัญลักษณ์ แสดงสถานะซึ่งจะเป็นไปตามตำแหน่ง โดยพนักงานค่อนข้างจะภูมิใจกับสิ่งที่แสดงฐานะของ ผู้บังคับบัญชาของตนและพนักงานปฏิบัติการจะอยู่ในสถานะต่ำกว่าพนักงานในสำนักงานการ ติดต่องานกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเริ่มต้นและกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น ผู้บริหารในอุดมคติตาม สายตาของผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่มีอำนาจเด็ดขาดและมีเมตตาหรือเป็นพ่อพระและ หาก ต้องเผชิญกับผู้บังคับบัญชาที่ไม่เป็นพ่อพระผู้ใต้บังคับบัญชาคนนั้นจะปฏิเสธอำนาจของผู้บังคับ บัญชาอย่างสิ้นเชิงแม้ว่าในทางปฏิบัติเขาจะยินยอมก็ตาม และในองค์การลักษณะนี้ผู้บังคับบัญชาที่มี อาวุโสจะได้รับความเคารพมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อย

ส่วนองค์การที่มีลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจต่ำ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ บัญชาจะอยู่ในสถานะที่เท่าเทียมกัน ระบบการจัดลำดับชั้นการบังคับบัญชาเป็นความไม่เท่าเทียมกัน ทางบทบาทเพื่อความสะดวกในการทำงานเท่านั้น และบทบาทเหล่านี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ การจัดการเป็นแบบกระจายอำนาจ โครงสร้างองค์การเป็นแบบปริมิตแนวราบ และมีการจำกัด จำนวนบุคลากรระดับหัวหน้า อัตราส่วนของความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของผู้บริหารระดับสูง กับพนักงานระดับล่างมีน้อย งานที่ต้องใช้ทักษะสูงจะมีสถานะสูงกว่างานที่ใช้ ทักษะน้อยผู้บริหาร ระดับสูงกับพนักงานระดับล่างมีน้อย งานที่ต้องใช้ทักษะสูงจะมีสถานะสูงกว่างานที่ใช้ทักษะน้อย ผู้บริหารระดับสูงไม่มีสิทธิพิเศษไม่ว่าจะเป็นที่จอดรถ ห้องน้ำ โรงอาหาร โดยพนักงานจะเคลือบ แคลงสงสัยในสัญลักษณ์แสดงสถานะและมีความรู้สึกไม่ดีกับสิ่งเหล่านี้ ผู้บังคับบัญชาสามารถ เข้าถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และผู้บริหารในอุดมคติของพนักงานจะมีลักษณะเป็นแบบประชาธิปไตย

พนักงานคาดหวังว่าจะมีการปรึกษาหารือร่วมกันก่อนที่จะตัดสินใจแต่ก็ยอมรับว่าหัวหน้าจะเป็นผู้ตัดสินใจในลำดับสุดท้าย ผู้บังคับบัญชาที่มีอายุน้อยจะเป็นที่ชื่นชมมากกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีอายุมาก และองค์กรจะจัดการข้อร้องเรียนต่างๆของพนักงานเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำของอำนาจในทางที่ผิด (Hofstede 1997 : 27-37)

2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) (Hofstede 1997 : 110) ได้อธิบายว่าลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน คือ ระดับที่สมาชิกของวัฒนธรรมหนึ่งๆ รู้สึกได้รับการคุกคามจากสถานการณ์ที่ไม่รู้หรือมีความไม่แน่นอน ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมของการลดหรือหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนดังกล่าวโดยสะท้อนออกมาในรูปแบบของการตัดสินใจ องค์กรที่มีลักษณะของการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงนั้นจะพยายามสร้าง ฎระเบียบข้อบังคับ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจำนวนมากเพื่อเป็นกรอบให้กับสมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม บางครั้งทำให้ภายในองค์กรมีความเครียดสูง และการตัดสินใจต่างๆ จะใช้มติของกลุ่ม เป็นหลัก หรือตามลำดับขั้นตอน ส่วนองค์กรที่มีลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนต่ำนั้นจะมีโครงสร้าง องค์กรที่ไม่สลับซับซ้อน มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานตัดสินใจในลักษณะที่กล้าเผชิญกับความ เสี่ยง พนักงานมีความเครียดในการทำงานน้อย มีการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง และมี ความคิด สร้างสรรค์สูง ไม่ชอบกฎระเบียบที่เป็นทางการ จะบังคับใช้เฉพาะในเรื่องที่จำเป็นเท่านั้น มีความวิตกกังวลต่ำ พนักงานจะทำงานหนักต่อเมื่อเขาต้องการจะทำ โดยมีได้เกิดจากแรงขับภายใน ที่จะทำกิจกรรมนั้น ชอบการผ่อนคลาย และเป็นผู้กำหนดกรอบเวลาในการทำงานเอง (Hofstede 1997 : 111-126)

3. ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) (Hofstede 2005 : 74-78) ได้ให้คำจำกัดความขององค์กรแบบปัจเจกนิยมว่าหมายถึงองค์กรที่ มีความผูกพันระหว่างบุคคลเป็นไปอย่างหลวมๆทุกคนจะให้ความสำคัญกับตนเองหรือ ครอบครัว เป็น อันดับแรก ให้ความสำคัญกับความเป็นตัวของตัวเองในทางความคิดและการกระทำมากกว่าความสนใจต่อกลุ่ม ผลประโยชน์ของแต่ละคนจะอยู่เหนือผลประโยชน์ของกลุ่ม ส่วนองค์กร แบบกลุ่มนิยมนั้น คนในสังคมจะมีความผูกพันกันอย่างเหนียวแน่น ให้ความสำคัญกับกลุ่ม มากกว่าตัวบุคคล มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อกัน ให้การดูแลคุ้มครองซึ่งกันและกัน องค์กร ารที่มีลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสูงคาดหวังให้บุคคลนั้นสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเองเน้นเรื่อง ของความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จ ความมีอิสระและสถานะทางการเงิน เป็นสิ่งที่มีค่า และ ความสำคัญในสังคมปัจเจกนิยม สมาชิกในองค์กร ารได้รับการสนับสนุนให้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม ตรงกันข้ามกับองค์กร ารที่มีลักษณะกลุ่มนิยมที่ให้ ความสำคัญกับการตัดสินใจแบบกลุ่ม ไม่มีใครที่ต้องการจะได้รับความสนใจเป็นพิเศษไม่ว่างาน

ของคนผู้นั้นจะดีเพียงใด นั่นคือความสำเร็จเป็นของกลุ่ม การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยกย่องเพียงผู้เดียวเป็นสิ่งที่น่าละอายเพราะมันหมายความว่าสมาชิกเพียงคนเดียวในกลุ่มที่ดีกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ องค์การที่มีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงจึงมีลักษณะคล้ายครอบครัว มีความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน ในองค์การ จากการศึกษาของ (Hofstede 2005 : 74-78) พบความสัมพันธ์ระหว่าง ความเป็นปัจเจกนิยมกับเป้าหมายการทำงานในด้านเวลาส่วนตัว (Personal Time) ความเป็นอิสระ (Freedom) และความท้าทาย (Challenge) ซึ่งแสดงถึงความเป็นอิสระจากองค์การ ในขณะที่พบความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นกลุ่มนิยมกับเป้าหมายการทำงานในด้านการฝึกอบรม (Training) สถานภาพการทำงานทางกายภาพ (Physical Condition) และการใช้ทักษะ (Use of Skills) ซึ่งแสดงถึงการพึ่งพาองค์การ (Hofstede 1997 : 51-52)

ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยม พนักงานจะแสดงพฤติกรรมตามความสนใจของตนเชื่อว่าคนงานทำงานเพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจหรือเพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านเศรษฐกิจและด้านจิตใจ ระบบการจ้างงานจะไม่ต้องการจ้างคนตามความสัมพันธ์ เนื่องจากไม่ต้องการให้มีปัญหา ด้านการใช้เส้นสายหรือทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้น บางองค์การมีการกำหนดให้พนักงานคนใดคนหนึ่งต้องลาออกในกรณีที่พนักงานแต่งงานกันเอง สำหรับ ความสัมพันธ์ จะ เป็นไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนทางธุรกิจเป็นไปตามตลาดแรงงานหากพนักงานมีการปฏิบัติงานไม่ดีอาจถูกประเมินออกจากการทำงาน หรือมีองค์การอื่นให้ข้อเสนอที่ดีกว่าก็สามารถ ลี้ภัยความสัมพันธระหว่างกันลงได้หรืออาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยมจะให้ความสำคัญกับงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบ กลุ่มนิยมจะไม่จ้างพนักงานในลักษณะปัจเจกบุคคลแต่จะจ้างเพื่อมาเป็นสมาชิกของกลุ่ม พนักงานจะแสดงออกในสิ่งที่ตรงกับความสนใจของ กลุ่มแม้ว่าจะขัดกับความสนใจของตนก็ตาม ระบบการจ้างงานจะพิจารณาถึงความสัมพันธ์ ของบุคคลเป็นหลักเช่นเป็นคนในครอบครัว หรือเป็นคนที่อยู่ใกล้กัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและพนักงานจะเป็นไปตามจริยธรรมคือคล้ายกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวมีการปกป้องและจงรักภักดีต่อกัน และจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธระหว่างกันมากกว่างาน

4. ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)ในการศึกษาวัฒนธรรมในมิติด้านการ มุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต ซึ่ง (Hofstede 2005 : 74-78) ได้นิยามความหมายของ ลักษณะการมุ่งวัตถุแทนบทบาททางวัฒนธรรมของเพศชาย คือ ความก้าวร้าวชอบการแข่งขัน มีความแข็งแกร่ง ให้ความสำคัญกับเงินทอง สิ่งของ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน และได้นิยามความหมายของ ลักษณะการมุ่งคุณภาพชีวิต แทนบทบาททางวัฒนธรรมของเพศหญิง กล่าวคือวัฒนธรรมของเพศหญิงจะให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสุภาพอ่อนโยน ความเห็น

อกเห็นใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในสังคมที่มีลักษณะความเป็นชายสูงหรือลักษณะมุ่งวัตถุ จะมีการแบ่งแยกบทบาททางเพศของชายและหญิงอย่างชัดเจน จะมีหน้าที่ที่สงวนไว้สำหรับเพศชาย โดยเฉพาะเช่น หน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจ การคิดวิเคราะห์ การวางแผนในระดับสูง เป็นต้น ส่วนในสังคมที่มีลักษณะความเป็นหญิงสูงหรือลักษณะมุ่งคุณภาพชีวิตจะมีบทบาททางเพศที่ซ้ำซ้อนกัน เช่นทั้งชายและหญิง จะสุภาพอ่อนโยนและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ (Hofstede 2005 : 118-121) กล่าวว่าการใช้คำว่าลักษณะความเป็นเพศชาย (Masculinity) และลักษณะความเป็นเพศหญิง (Femininity) เป็นเพียงความสอดคล้องของรูปศัพท์แต่ไม่ได้มีความหมายตรงตัว เป็นการอธิบายถึงการแสดงพฤติกรรมตามบทบาททางเพศ นั่นคือผู้ชายสามารถมีพฤติกรรมของเพศหญิงได้ และในทำนองเดียวกันผู้หญิงก็สามารถมีพฤติกรรมของเพศชายได้ ซึ่งสังคมจะคาดหวังบทบาททางเพศระหว่างเพศหญิงและชายแตกต่างกัน เช่นในอดีตจะคาดหวังว่าผู้ชายต้องออกไปล่าสัตว์นอกบ้านซึ่งจะส่งผลต่อมายังสังคมสมัยใหม่คือ ความคาดหวังว่าผู้ชายจะมีการแสดงออก (Assertive) การแข่งขัน (Competitive) และความเข้มแข็ง (Tough) ในขณะที่ผู้หญิงจะมีบทบาทในการดูแลบ้าน ครอบครัวยุติธรรม บุคคลทั่วไปและสิ่งแวดล้อม การกำหนดลักษณะของเพศชายและเพศหญิงมีความสอดคล้องกับการแบ่งแยกบทบาททางเพศที่เด่นชัดในด้านกายภาพและจิตวิทยาเช่นในสังคมที่เน้นลักษณะความเป็นเพศชายสูงจะแบ่งแยกบทบาททางเพศอย่างชัดเจนจะมีหน้าที่จัดสรรและสงวนไว้สำหรับเพศชายโดยเฉพาะเช่น หน้าที่ทางด้านการตัดสินใจ ความกล้าหาญ การคิดวิเคราะห์และวางแผนในระดับสูง การควบคุมตนเองจากภายในการอำนวยความสะดวกและการบริหารส่วน ในสังคมที่เน้นลักษณะความเป็นเพศหญิงสูงจะมีบทบาททางเพศที่ซ้ำซ้อนกันเช่นทั้งผู้หญิงและผู้ชายจะเรียบร้อย เกรงใจและให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิต

ในระดับองค์กรลักษณะของความเป็นเพศชายแสดงให้เห็นได้จากการมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง มีการแสวงหาหนทางสู่ความสำเร็จ กล้าตัดสินใจ คำนี้ถึงเหตุผลมากกว่าความรู้สึกร่วมกัน การทำงานมีระบบเคร่งครัด บรรยากาศในองค์กรเข้มงวด เต็มขนาด เน้นผลงาน การพิจารณาให้รางวัลเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานมีความคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าในงาน มีค่านิยมในการทำงานแบบอยู่เพื่อทำงานและมีการแบ่งแยกกีดกันทางเพศสำหรับตำแหน่งสูง ส่วนในองค์กรที่มีลักษณะของความเป็นเพศหญิงแสดงให้เห็นได้จากผู้บริหารจะแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอมและการเจรจาต่อรอง การให้รางวัลตั้งอยู่บนฐานของความเสมอภาค ผู้บริหาร จะใช้สัญชาตญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่างรอบคอบ เคยชินกับการใช้มติมหาชน และมีค่านิยมในการทำงานเพื่ออยู่ (Hofstede : 1997, 80-96)

นอกจากนี้การที่บุคคลได้ทำงานในองค์กรใดมาเป็นระยะเวลานานวัฒนธรรมองค์กรนั้นก็อาจส่งผลต่อความเห็นของบุคลากรดังเช่น หากองค์กรนั้นๆ มีกฎระเบียบที่เคร่งครัดมีการ

แข่งขันสูง มีการเลื่อนขั้นจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ซึ่งเป็นลักษณะองค์การที่มีความเป็นชายสูง ลักษณะดังกล่าวย่อมส่งผลต่อทัศนคติในการทำงานของบุคคลที่ทำงานในองค์กรมานานด้วยเช่นกัน ซึ่งทัศนคติดังกล่าวอาจแตกต่างจากผู้ที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานและยังไม่เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจากการที่ได้ปฏิบัติงานมานานอาจส่งผลต่อความเห็นด้านลักษณะความเป็นชายและความเป็นหญิงขององค์การด้วยเช่นกัน อาทิ ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่อาจส่งผลต่อทักษะการบริหารด้วยความประณีประนอมและความยืดหยุ่นในการทำงานกับคนหมู่มากซึ่งเป็นลักษณะของเพศหญิงในวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

วัฒนธรรมไทยในบริบทวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษา

วัฒนธรรมไทย มีผลต่อค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานต่างๆ ของคนในสังคมและวัฒนธรรมนี้เองยังมีผลต่อรูปแบบและเนื้อหาของวัฒนธรรมในองค์กร ต่างๆ รวมถึงในบริบทของสถานศึกษาก็เช่นกัน วัฒนธรรมต่างๆ ในสังคมไทยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ที่เรามักจะพบเห็นได้แก่ ระบบอาวุโสและระบบอุปถัมภ์ เป็นค่านิยมของสังคมไทย ที่เริ่มเรียนรู้มาจากครอบครัว โดยบิดามารดามักสั่งสอนบุตรแต่ยังเล็ก ว่าต้องมีสัมมาคารวะ ให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่และช่วยเหลือเกื้อกูลในหมู่เครือญาติ และเมื่อเข้าศึกษาใน โรงเรียน ครูสอนให้รักเพื่อนฝูงและสถาบันที่ศึกษาดังนั้นเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ และเข้าทำงาน ค่านิยมดังกล่าวจึงติดตัวบุคคลไปด้วย ผลก็คือกลายเป็นวัฒนธรรมในหน่วยงานที่คนประพฤติปฏิบัติกัน ดังจะเห็นได้จากการที่ผู้น้อยมักไม่กล้าคัดค้านความคิดเห็นของผู้ใหญ่ รวมถึงการช่วยเหลือเพื่อนฝูงและญาติพี่น้องในเรื่องการทำงานและการโยกย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าที่มาของวัฒนธรรมดังกล่าวมีปัจจัยมาจากองค์ประกอบพื้นฐานของสังคมไทยซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นสามองค์ประกอบหลักคือปัจจัยแวดล้อมทางภูมิศาสตร์และสังคม อิทธิพลของพุทธศาสนา และระบบ ศักดินา (บุรพา ชดเชย 2550 : 77) ปัจจัยทางวัฒนธรรมเหล่านี้น่าจะเป็นที่มาของพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรสถานศึกษาด้วยเช่นกัน ต่อไปนี้จะขอล่าวถึงลักษณะสำคัญของปัจจัยทางวัฒนธรรมและจะเชื่อมโยงให้เห็นถึงลักษณะที่เกิดขึ้นในบริบทสถานศึกษา

1. ปัจจัยแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ และสังคม การที่ประเทศไทยตั้งอยู่บนพื้นที่ราบซึ่งมีความอุดมสมบูรณ์เป็นสาเหตุให้คนไทยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมทำให้รากฐานของวัฒนธรรมไทยถูกกำหนดโดยลักษณะของสังคมแบบเกษตรกรรมเป็นหลัก (สุภาวงศ์ จันทวานิช และคนอื่นๆ 2538 : 3-6) ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในสังคมในเรื่องของการบริโภค การทำงาน การแสดงออกทางจิตใจและความคิดโดยวัฒนธรรมที่รากเหง้าของสังคมไทยได้แก่ความสัน โดย การพึ่งตนเอง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การให้ทาน ความสำนึกในบุญคุณของธรรมชาติ การเดินทาง

สายกลาง การดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม แต่ในปัจจุบันสังคมไทยกำลังเปลี่ยนไปเป็นสังคมแบบอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากการผลิตเพื่อยังชีพมาเป็นการผลิตเพื่อการค้าขาย มีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมจากอาชีพเกษตรกรรมมาเป็นการรับราชการและทำงานในธุรกิจภาคเอกชน สังคมเมืองเริ่มมีบทบาทมากขึ้นทำให้เกิดความเห็นแก่ตัวมากขึ้นและให้ความสำคัญกับความกตัญญูและความอ่อนน้อมถ่อมตนน้อยลง (เพ็ญศรี กาญจโนมัย 2537 : 247-277) ซึ่งสอดคล้องกับสถานศึกษาหลายแห่งมีการเปลี่ยนไปนวัตกรรมการของบุคลากรครูรุ่นใหม่ที่แสดงความมั่นใจและไม่สนใจกับคำแนะนำของครูอาวุโส ดังเช่นในสมัยก่อนอาจเป็นเพราะความเปลี่ยนไปตามค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมในยุคที่วัตถุมีค่ามากกว่าน้ำใจและความเอื้อเฟื้อในสังคมเฉกเช่นสมัยก่อน

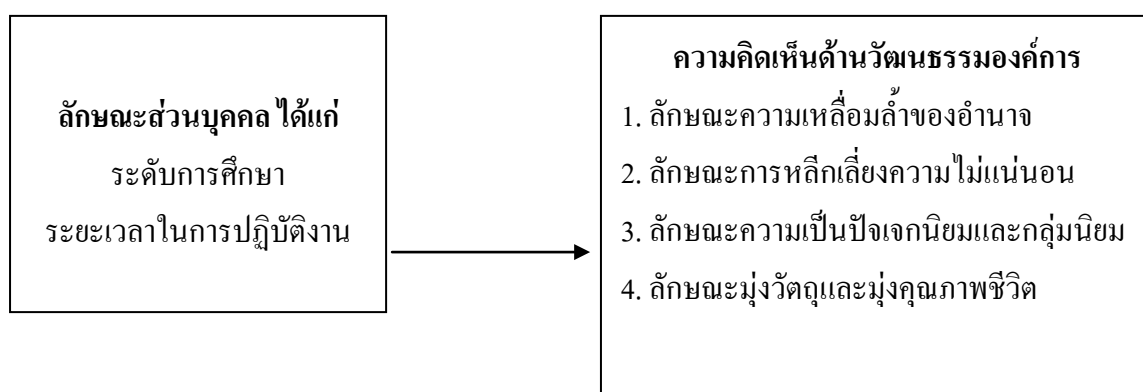
2. พุทธศาสนา วัฒนธรรมในสังคมไทยหลายอย่างได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดหรือหลักคำสอนของศาสนาพุทธศาสนาเป็นอย่างมาก (ณรงค์ เส็งประชา 2532 : 67) “ ความรู้และหลักคำสอนของศาสนาพุทธได้มีการอบรมถ่ายทอดผ่านกระบวนการและสถาบันต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ” โดยหลักคำสอนที่สำคัญทางพุทธศาสนาคือคำสอนในเรื่องของกฎแห่งกรรมทำให้สมาชิกในองค์กรมักจะเป็นฝ่ายเชื่อฟังเจ้านายหรือผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าในสังคมเพราะมีความเชื่อว่า เจ้านายคือผู้ที่ได้สะสมความดีงามมาในอดีตและตามธรรมเนียมการปกครองดั้งเดิม ผู้ปกครองจะมีอำนาจมากทำให้บุคคลส่วนใหญ่ไม่กล้าขัดแย้งโต้เถียงกับผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่า นอกจากนี้ชาวพุทธยังมีความเชื่อในเรื่องของบาปบุญคุณโทษและการทำความดีตามหลักคำสอนของพระพุทธองค์แม้ว่าพฤติกรรมจะต่างกันออกไปตามการรับรู้และความเข้าใจของแต่ละบุคคลและวิธีการมองโลกก็ยังคล้ายคลึงกันอยู่ทำให้คนในสังคมไทยมีพฤติกรรมรวมกันหลายประการจึงอาจกล่าวได้ว่าหลักคำสอนทางพุทธศาสนาได้กลายเป็นบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตของคนไทยในองค์กรทางการศึกษาก็เช่นกันคำสอนของศาสนาพุทธได้มีการอบรมถ่ายทอดผ่านกระบวนการต่างๆทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมทำให้ครูส่วนใหญ่ไม่กล้าขัดแย้งโต้เถียง หรือใช้วาจาหยาบคายกับเจ้านาย และผู้ที่มีอาวุโสเหนือกว่า

3. ระบบศักดินา ตามหลักฐานทางประวัติศาสตร์สังคมไทยยึดติดกับระบบศักดินามาเป็นเวลานานดังนั้นระบบศักดินาจึงมีบทบาทต่อวัฒนธรรมไทยเป็นอย่างมากเช่น ค่านิยมของการยึดติดกับยศฐาบรรดาศักดิ์ การใช้เกียรติ ชาติตระกูล ทรัพย์สินเป็นเครื่องวัดฐานะทางสังคม ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมไทย จึงเป็น เรื่องส่วนตัวและมุ่งเฉพาะตัวบุคคล (Particularistic) ส่วนในด้านคุณค่านิยมของสังคม (Social Value) จะนิยมยกย่องผู้มีอำนาจผู้ที่มีความอาวุโสและมุ่งเน้นการเป็นเจ้าคนนายคน (ไพบูลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ 2521: 103) สำหรับในองค์กรการศึกษา การปฏิบัติตนระหว่างครูสายการสอนปกติย่อมต่างจากครูที่มี

ตำแหน่งในสายการบริหารหรือผู้อำนวยการ โรงเรียนเนื่องจากการฝังค่านิยมในระบบศักดิ์นาที่มีมาแต่ครั้งประวัติศาสตร์ชาติ ในการคำนึงถึง ทัศนคติที่แตกต่างมีผลให้การปฏิบัติต่อบุคคลมีความต่างกัน

กรอบแนวคิดสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

จากการทบทวนวรรณกรรมในด้านวัฒนธรรมที่ผ่านมาข้างต้นการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาลักษณะวัฒนธรรมในกรอบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ Hofstede เนื่องจากกรอบแนวคิดดังกล่าว เป็นกรอบการศึกษาวัฒนธรรมที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบการศึกษาวัฒนธรรมที่มีมาตรฐานและใช้กันอย่างกว้างขวางเพราะสามารถให้ผลการศึกษาที่เสถียรเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมในหลายประเทศ (จุฑาพรรษ์ ผดุงชีวิต 2551 : 179) รวมทั้งมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยกรอบการศึกษาวัฒนธรรมนี้แบ่งคุณลักษณะทางวัฒนธรรมออกเป็นสี่ลักษณะคือ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) ซึ่งสามารถกำหนดภาพรวมของกรอบแนวคิดในการศึกษา (Conceptual Model) เป็น ดังแสดงในภาพที่ 4



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดรูปแบบ วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

จาก กรอบแนวคิดรูปแบบ วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครประกอบด้วยตัวแปร 2 ชุดคือ

ชุดตัวแปรที่ 1 เป็นตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของครู ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อย 2 ตัว ได้แก่ ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ชุดตัวแปรที่ 2 เป็นตัวแปรเกี่ยวกับความเห็นหรือทัศนคติ ของครูในวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะตัวแปรที่สามารถวัดความเห็นในการทำงานได้ สี่ลักษณะคือ ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครู ในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การตามทฤษฎีของ (Hofstede: 1995) โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาจึงได้ กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา การสร้างเครื่องมือ การเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด กรุงเทพมหานคร ในเขตทวีวัฒนา จำนวนทั้งสิ้น 7 โรงเรียน ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยจึงหมายถึง ครูในหน่วยวิเคราะห์ดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 249 คน จากจำนวน 7 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 154 คน จากจำนวน 7 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) ด้วยการใช้สูตร $n = N / 1 + (N * (0.0025))$ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อให้เกิดการกระจายและครอบคลุมกลุ่มประชากรเป้าหมายมากที่สุดผู้วิจัย ต้องตรวจสอบจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่มาจากกลุ่มสถานศึกษาในเขตทวีวัฒนา จำนวน 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดบูรณาวาส โรงเรียนตั้งพิรุฬธรรม โรงเรียนคลองทวีวัฒนา โรงเรียนคลองบางพรหม โรงเรียนบูรณาวาส โรงเรียนคลองตันไทร โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์ โดยพบว่า ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 249 คน จากจำนวน 7 โรงเรียน (ข้อมูลข้าราชการครูฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตทวีวัฒนาในเดือน เมษายน 2553) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเทคนิควิธีการ ได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูล ด้วยเทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling) โดย มุ่งเน้นเฉพาะครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ไม่รวมผู้บริหาร และพิจารณากำหนด อัตราส่วนของผู้ให้ข้อมูลตามขนาดสถานศึกษาจาก สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาด

ใหญ่ตามลำดับขั้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของจำนวนบุคลากรในแต่ละขนาดสถานศึกษาโดยใช้สูตรการหาอัตราส่วนคือ $n = N / 1 + (N * (0.0025))$ ได้ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 154 คน จำแนกรายละเอียดได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนในสังกัด กทม. เขตทวีวัฒนา	จำนวนข้าราชการครูทั้งหมด (ไม่แยกสาย ก ข หรือ ค)	กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู (ไม่แยกสาย ก ข หรือ ค)
1. โรงเรียนวัดปทุมวาสนา	70 คน	43 คน
2. โรงเรียนตั้งพิรุฬชรรม	50 คน	31 คน
3. โรงเรียนคลองทวีวัฒนา	46 คน	29 คน
4. โรงเรียนคลองบางพรหม	24 คน	15 คน
5. โรงเรียนปทุมวาสนา	22 คน	13 คน
6. โรงเรียนคลองตันไทร	18 คน	11 คน
7. โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์	19 คน	12 คน
รวม 7 โรงเรียน	249 คน	ได้ 154 คน

ขั้นที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability sampling) โดยการสุ่มแบบอาศัยความสะดวก (Convenience sampling) โดยการแจกแบบสอบถามสำหรับครูที่เต็มใจและให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 154 คน จากจำนวน 7 โรงเรียน จนได้จำนวนตัวอย่างครบในจำนวนทั้งสิ้น 154 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามลำดับ

ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถาม จากงานวิจัยเรื่อง: วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อ้างถึงใน (สิริมาศ ยอดยิมศิริ 2545 : 5) นำมาปรับปรุง

ขอคำถามให้สอดคล้องกับบริบทในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครในการทำวิจัยเรื่อง
วัฒนธรรมองค์กรในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดในการทำวิจัยครั้งนี้
2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบ
ให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์ ครอบคลุมเนื้อหาและถูกต้องในการใช้สำนวนภาษาแล้วจึงนำมาปรับปรุง
แก้ไข
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อเป็นเครื่องมือที่สมบูรณ์
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระอีก
ครั้งหนึ่ง
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ
ในการวิจัยต่อไป

ทั้งนี้ลักษณะของเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วยรายละเอียดเชิง

ตัวแปร 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ
อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับ
คุณภาพแบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)
รวม 6 ข้อ

รูปแบบที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty
Avoidance) รวม 5 ข้อ

รูปแบบที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม
(Individualism and Collectivism) รวม 6 ข้อ

รูปแบบที่ 4 ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) รวม 5 ข้อ
โดยลักษณะการวัดตัวแปรของแบบสอบถาม เป็นการวัดแบบอันตรภาค 5 ระดับ ตาม
แนวคิดของ Likert Scale ซึ่ง

ระดับที่ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับที่ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับที่ 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับที่	4 หมายถึง เห็นด้วย
ระดับที่	5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

นอกจากนี้เพื่อให้การแปลค่าระดับคะแนนมีความชัดเจนถูกต้องเป็นมาตรฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับคะแนน ตามทัศนะของ Best (Best, J.W. and Khan, J.V. 1998 : 266) โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระดับคะแนน	1.00-1.80	หมายถึง ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับคะแนน	1.81-2.60	หมายถึง ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน	2.61-3.40	หมายถึง ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	3.41-4.20	หมายถึง ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วย
ระดับคะแนน	4.21-5.00	หมายถึง ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามจากครูสายการสอนในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จำนวน 7 โรงเรียนโดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ

ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพแบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบที่	1 วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) รวม 6 ข้อ
รูปแบบที่	2 วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) รวม 5 ข้อ

รูปแบบที่ 3 วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) รวม 6 ข้อ

รูปแบบที่ 4 ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity) รวม 5 ข้อ
จากการใช้แบบสอบถามส่งไปจำนวน 154 ชุด ได้รับคืนจำนวน 154 ชุด ร้อยละ 100 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 154 ชุด ร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การในความเห็น ของครูในเขตทวิพัฒนา กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสี่ลักษณะของครูในเขตทวิพัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท วิเคราะห์โดยใช้ t-test เนื่องจากเป็นการเปรียบเทียบในลักษณะรายคู่

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบ ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสี่ลักษณะของครูในเขตทวิพัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน วิเคราะห์โดยใช้ F-test เนื่องจากเป็นการเปรียบเทียบสิ่งที่มีมากกว่าสองสิ่งด้วยกัน แล้วทดสอบรายคู่ด้วย Scheffe's

Multiple Contrast

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 2 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของครู ในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสัมมติของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของครู ในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

สถานภาพส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนโดยใช้สถิติร้อยละ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสถานภาพส่วนตัวของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	107	69.50
ชาย	47	30.50
รวม	154	100.00
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 34 ปี	83	53.90
35 – 47 ปี	33	21.40
48 – 60 ปี	38	24.70
รวม	154	100.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	122	79.20
ปริญญาโท	32	20.80
รวม	154	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-13 ปี	90	58.40
14-26 ปี	21	13.60
27-39 ปี	43	27.90
รวม	154	100.00
อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
10,000 - 19,999 บาท	84	54.50
20,000 – 29,999 บาท	49	31.80
30,000 บาทขึ้นไป	21	13.60
รวม	154	100.00

จากตาราง 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 และเป็นเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 ส่วนใหญ่มีอายุในช่วงอายุระหว่าง 21-34 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมาคือมีอายุในช่วงอายุระหว่าง 48-60 ปี จำนวน 38 คนคิดเป็นร้อยละ

24.7 และ ช่วงอายุระหว่าง 35-47 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ตามลำดับ ส่วนใหญ่สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 79.20 รองลงมาคือสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโทจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ตามลำดับส่วนใหญ่มิ่ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-13 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคือมีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 27-39 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 14-26 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอัตรา เงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 - 19,999 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมาคือมีอัตรา เงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,000 – 29,999 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.80 และอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การใน 4 ลักษณะของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและระยะเวลาใน การปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วุฒิการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นในวัฒนธรรมองค์การ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในสี่ลักษณะตามความคิดเห็นของครูใน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของ ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี		วุฒิการศึกษาปริญญา โท		t	sig
	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD		
มิติที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของ อำนาจ	3.80	.45	3.82	.50	-2.1	.83
มิติที่ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความ ไม่แน่นอน	3.51	.55	3.58	.46	-.63	.52
มิติที่ 3 ลักษณะความเป็นปัจเจก นิยม และกลุ่มนิยม	3.57	.55	4.36	2.14	-2.07	.04
มิติที่ 4 ลักษณะการมุ่งวัตถุและมุ่ง คุณภาพชีวิต	4.09	.51	4.18	.41	-.94	.34

จากตารางที่ 3 พบว่า ในมิติที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิกศีกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 ส่วนครูที่มีวุฒิกศีกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ t-test พบว่า มีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ -.21 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ .83 ซึ่งเป็นนัยสำคัญทางสถิติจากการคำนวณที่สูงกว่าที่ระบุไว้ในการวิจัย คือ .05 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีวุฒิกศีกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิติที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติที่ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิกศีกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 ส่วนครูที่มีวุฒิกศีกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .46 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ t-test พบว่า มีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ -.63 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ .52 ซึ่งเป็นนัยสำคัญทางสถิติจากการคำนวณที่สูงกว่าที่ระบุไว้ในการวิจัยคือ .05 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีวุฒิกศีกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิติที่ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติที่ 3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครที่มีวุฒิกศีกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .55 ส่วนครูที่มีวุฒิกศีกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.14 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ t-test พบว่ามีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ -2.07 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ .04 ซึ่งเป็นนัยสำคัญทางสถิติจากการคำนวณที่ต่ำกว่าที่ระบุไว้ในการวิจัย คือ .05 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีวุฒิกศีกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิติที่ 3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่ม นิยมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิกศีกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิติ ที่ 3 มากกว่าหรือสูงกว่าครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิกศีกษาในระดับปริญญาตรี

มิติที่ 4 ลักษณะการมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิกศีกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .51 ส่วนครูที่มีวุฒิกศีกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ t-test

พบว่า มีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ -0.94 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ $.34$ ซึ่งเป็นนัยสำคัญทางสถิติจากการคำนวณที่สูงกว่าที่ระบุไว้ในการวิจัย คือ $.05$ แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิติที่ 4 ลักษณะการมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรใน สี่ลักษณะของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันคือ ระยะ 1-13 ปี ระยะ 14-26 ปี และระยะ 27-39 ปี ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นในวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรในสี่ลักษณะตามความคิดเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ ระยะ 1-13 ปี ระยะ 14-26 ปี และระยะ 27-39 ปี

วัฒนธรรมองค์กรในความเห็น ของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	ระยะ 1-13 ปี		ระยะ 14-26 ปี		ระยะ 27-39 ปี		F	sig
	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าเฉลี่ย	SD		
มิติที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำ ของอำนาจ	3.77	.45	3.95	.47	3.79	.45	1.22	.29
มิติที่ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน	3.52	.56	3.56	.52	3.51	.49	.06	.93
มิติที่ 3 ลักษณะความเป็นปัจเจก นิยมและกลุ่มนิยม	3.77	1.39	3.72	.64	3.65	.58	.16	.85
มิติที่ 4 ลักษณะการมุ่งวัตถุและ มุ่งคุณภาพชีวิต	4.07	.50	3.90	.37	4.30	.47	5.84	.00

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรในสี่ลักษณะตามความคิดเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ระยะเวลา 1-13 ปี ระยะเวลา 14-26 ปี และระยะเวลา 27-39 ปี ด้วยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบ F-test ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า

มิตินี้ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-13 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 14-26 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 และครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .45 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ F-test พบว่ามีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ 1.22 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ .29 ซึ่งเป็นนัยสำคัญทางสถิติจากการคำนวณที่สูงกว่าที่ระบุไว้ในการวิจัย คือ .05 แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือระยะเวลา 1-13 ปี ระยะเวลา 14-26 ปี และระยะเวลา 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิตินี้ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-13 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 ส่วนครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 14-26 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 และครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .49 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ F-test พบว่ามีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ .06 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ .93 ซึ่งเป็นนัยสำคัญทางสถิติจากการคำนวณที่สูงกว่าที่ระบุไว้ในการวิจัย คือ .05 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือระยะเวลา 1-13 ปี ระยะเวลา 14-26 ปี และระยะเวลา 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิตินี้ 3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-13 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.39 ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 14-26 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64 และครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .58 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ F-test พบว่า

มีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ .161 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ .85 ซึ่งเป็นนัยสำคัญทางสถิติจากการคำนวณที่สูงกว่าที่ระบุไว้ในการวิจัย คือ .05 แสดงให้เห็นว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ระยะ 1-13 ปี ระยะ 14-26 ปี และระยะ 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิติที่ 3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มิติที่ 4 ลักษณะการมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-13 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .50 ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 14-26 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .37 และครู ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิตินี้เท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .47 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติทดสอบ F-test พบว่ามีค่าสถิติทดสอบเท่ากับ 5.84 และค่าระดับนัยสำคัญของการทดสอบที่ .04 ซึ่งเป็นนัยสำคัญทางสถิติจากการคำนวณที่ต่ำกว่าที่ระบุไว้ในการวิจัยคือ .05 แสดงให้เห็นว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ ระยะ 1-13 ปี ระยะ 14-26 ปี และระยะ 27-39 ปีมีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิติที่ 4 ลักษณะการมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธีการของ Scheffe (รายละเอียดปรากฏในภาคผนวก ข) พบว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยของความเห็นในมิติที่ 4 ลักษณะการมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 14-26 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-13 ปี ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบถึงความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ ในลักษณะ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism) และลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)

กลุ่มประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553 จำนวนทั้งสิ้น 249 คนจาก จำนวน 7 โรงเรียนโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 154 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Hofstede (Hofstede 1995 : 92) ทำการวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน สี่มิติของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท ใช้ t-test และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน สี่มิติของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใช้ F-test แล้วทดสอบรายคู่ด้วย Scheffe's Multiple Contrast

จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน สี่มิติส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงในช่วงอายุระหว่าง 21-34 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-13 ปี และมีอัตราเงินเดือน อยู่ระหว่าง 10,000 - 19,999 บาท

จากการทดสอบสมมติฐาน โดยวิธีการทดสอบทางสถิติพบว่าระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความเห็นของครูในมิติทางวัฒนธรรมทั้งสี่ด้านแตกต่างกันดังนี้ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลให้ครูมีความเห็นต่างกันเกี่ยวกับมิติทางวัฒนธรรมด้านความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม และด้านการมุ่งวัตถุและคุณภาพชีวิต อย่างไรก็ตาม การทดสอบทางสมมติฐานไม่พบความแตกต่างทางสถิติของระดับการศึกษาและระยะเวลาการ

ปฏิบัติงาน ที่มีต่อมิติทางวัฒนธรรมด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ต่อไปนี้จะขอสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการทดสอบสมมติฐานเฉพาะประเด็นความแตกต่างที่พบของตัวแปรด้านการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อความเห็นในมิติทางวัฒนธรรมของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเฉพาะในมิติความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็น ต่อมิติทางวัฒนธรรมด้านการมุ่งวัตถุและคุณภาพชีวิตที่ต่างกัน โดยครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 27-39 ปีมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นในมิตินี้สูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 14-26 ปี และ 1-13 ปี ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ทางวัฒนธรรมองค์การสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การใน สี่ลักษณะของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเฉพาะ ในมิติความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม แตกต่าง จากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งสอดคล้องกับ ความคิดของครอนบัค (Cronbac 1977 : 823-858) ที่ได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับการเรียนรู้อันหมายรวมถึงการที่บุคคลได้รับการศึกษาไว้ว่า “การเรียนรู้ทางการศึกษาเป็นการแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลเนื่องมาจากประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับมา” กล่าวคือ การที่บุคคลได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นนั้นจะมีผลต่อระบบการคิดวิเคราะห์ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าคิดกล้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเองไม่ต้องอาศัยการตัดสินใจจากบุคคลรอบข้าง สามารถตัดสินใจแก้ ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วกว่าคนที่มีการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่า ดังนั้นระดับการศึกษาจึงอาจส่งผลต่อความแตกต่างด้านความเห็นที่มีต่อความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม

2. จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสี่มิติของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (1-13 ปี 14-26 ปี และ 27-39 ปี) พบว่า ครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากที่สุดคือ 27-39 ปีมีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

เฉพาะในมิติการมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิตแตกต่างกับครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยลงมา คือ 14-26 ปี และ 1-13 ปี ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory 1954 : 87) กล่าวคือความต้องการของบุคคลมีลำดับตามความสำคัญจากความต้องการขั้นพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่สูงขึ้นตามช่วงอายุของบุคคล เช่นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลยังมีความต้องการเพิ่มเติม ศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนั้นจาก ทฤษฎีของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory 1954 : 102) จึงอาจสรุปได้ว่าบุคคลที่อยู่ในกลุ่มอายุต่างกันอาจมีมุมมองต่อความต้องการทางวัตถุและคุณภาพชีวิตแตกต่างกันด้วย

จากผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างทางสถิติของระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความเห็นในมิติทางวัฒนธรรมด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจ และการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ของครู ในเรื่องมิติด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจอาจเป็นผลมาจากลักษณะของสังคมและวัฒนธรรมไทย ที่ยึดติดกับระบบศักดินามาเป็น ระยะเวลาาน คนไทยจึงยอมรับความเหลื่อมล้ำทางอำนาจมาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ดังนั้นปัจจัยด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานจึงไม่อาจทำให้เกิดความแตกต่างทางความเห็นของครูหรืออาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า ครูผู้ตอบแบบสอบถามยอมรับด้านความเหลื่อมล้ำของอำนาจที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร เพราะวัฒนธรรมลักษณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรมไทย

สำหรับมิติด้านการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน นั้น การไม่พบความแตกต่างในความเห็นของครูที่มีระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจมีที่มาจากความเชื่อทางพุทธศาสนาที่มีผลต่อวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตของบุคคล ดังเช่นในพุทธศาสนามีคำกล่าวว่า “ความแน่นอนคือความไม่แน่นอน” ซึ่งเปรียบเสมือนวิถีชีวิตของคนที่ต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอในช่วงชีวิต ทำให้บุคคลส่วนใหญ่ในสังคมเกิดความเคยชินและยอมรับกับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ครูในเขตทวิวัฒนธรรมที่มี ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันไม่แสดงความคิดเห็นที่ต่างกัน ในมิติทางวัฒนธรรมด้าน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน นอกจากนี้ความไม่ต่างทางความเห็นด้าน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน อาจมาจากลักษณะงานของครูระดับประถมศึกษาในประเทศไทยที่ ทำงานภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัดมีลำดับขั้นต่อนการทำงานและการบังคับบัญชาชัดเจน การริเริ่ม

โครงการหรือการปรับปรุงลักษณะการทำงานต้องอาศัยมิติที่ประหลาดมากกว่าการริเริ่มโดยตัวบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะองค์การที่มีการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนสูงจึงอาจเป็นไปได้ว่าลักษณะงานและการบริหารองค์การทางการศึกษาของไทยเป็นปัจจัยที่มีผลต่อ มุมมองด้านนี้ของครูให้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

จากผลการศึกษา รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ที่ได้สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นบริบทเฉพาะตนในครั้งนี้ ทางฝ่ายบริหารสถานศึกษาสามารถ นำไปพัฒนางานบริหาร การทำงาน หรือการวางแผนงานด้านงานบุคคล นอกจากนั้นยังสามารถใช้ เป็นแนวทางในการสร้างเสริมปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนัก การศึกษา กรุงเทพมหานครให้มีรูปแบบและทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาความต่างทางวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Hofstede (Hofstede :1995) ในครั้งนี้มุ่งศึกษาความเห็นทางวัฒนธรรมองค์การในสี่มิติโดยมิได้ศึกษาเปรียบเทียบรายละเอียดในมิติเฉพาะด้านว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร เช่น มิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) ไม่สามารถแยกเป็นมิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจสูงและมิติความเหลื่อมล้ำทางอำนาจต่ำ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยขอเสนอการทำวิจัยศึกษาโดยการเปรียบเทียบมิติย่อยในแต่ละวัฒนธรรมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เพียงเขตเดียวเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตอื่น ๆ ซึ่งมีลักษณะขององค์การที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กนก จันทร์ขจร. **คู่มือวัฒนธรรมวิถีชีวิตไทย**. กรุงเทพมหานคร : พิษณุการพิมพ์, 2544.
- กรรณิการ์ อักษรกุล. **วัฒนธรรมและบุคลิกภาพ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2521.
- จุฑาพรรษ์ ผดุงชีวิต. **วัฒนธรรมการสื่อสารและอัตลักษณ์**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- ณรงค์ เส็งประชา. **พื้นฐานวัฒนธรรมไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2532.
- เทียนชัย ไชยเศรษฐ. **วัฒนธรรมองค์กร**. [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 25 กรกฎาคม 2546. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaimisc.com/freewebboard>.
- นุสาสนี จิตราภิรมย์. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- บุรพา ชดเชย และคณะ. **การวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมของคนไทยและนัยยะที่มีต่อการบริหารองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- เพ็ญศรี กาญจโนมัย. **พัฒนาการเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์, 2537.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน และ สมปราชญ์ จอมเทศ. **วิทยาการจัดการและพฤติกรรมบริหารองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- ประเสริฐ เข้มกลิ่นฟูง. **สังคมชนบทไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- วันทนา กอวัฒนสกุล. “การสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นใหม่.” **วารสารเพิ่มผลผลิต** 34, 4 (2539) : 17-18.
- วิโรจน์ สารรัตน์. **โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทิพย์วิสุทธิ์, 2544.
- สิริมาศ ยอดอิมศิริ. “วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของพนักงานตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. **วัฒนธรรมองค์กร แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, 2540.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559).**

กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2545.

สุภัทรา เอื้อวงศ์. “วัฒนธรรมองค์การในสถาบันการศึกษา : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันศึกษา
พยาบาล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สุภาวดี จันทวานิช, ลำอาน หิรัญบุรณะ และ กุลวิตรา กังคานนท์. **การเปลี่ยนแปลงทาง
วัฒนธรรมและปัญหาจริยธรรม.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช,
2533.

สุมาลี มาโนชนกุล. “การศึกษาลักษณะวัฒนธรรมสังคมไทย วัฒนธรรมองค์การ และลักษณะ
ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในธุรกิจการสื่อสารของประเทศไทยตามแนวการศึกษา ของ
โครงการวิจัย GLOBE.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

อัมพร วัชขจรวุฒิสักดิ์. **บทสำรวจเกี่ยวกับวัฒนธรรมในองค์การและการจัดการ.** กรุงเทพ
มหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

อุดม อินทา. “การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ในการปฏิบัติงานของ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

Cronbach, Lee J. **Educational psychology.** 3rd ed. New York : Harcourt Brace Jovanovich,
2005.

Hofstede, G. **Culture’s consequences: international differences in work-related values.**
Beverly Hills : Sage Publications, 1987.

_____. **Culture’s consequences: comparing values, behaviors, institutions, and
organizations across nations.** 2nd ed. Thousand Oaks : Sage Publications, 2001.

_____. **Cultures and organizations: software of the mind.** New York : McGraw-Hill,
1997.

Hofstede, G. and Hofstede, G. J. **Cultures and Organizations: Software of the Mind.** 2nd ed.
New York : McGraw-Hill, 2005.

Maslow, Abraham H. **Motivation and Personality.** New York : Harper and Rows
Publisher, 1954.

Schermerhorn, J. R., Hunt, G. J. and Osborn, N. R. **Organizational Behavior**. 6th ed.

New York : John Wiley & Sons, 2006.

Trompenaars and Hampden-Turner, C. **Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural**

Diversity in Business. London : Nicholas Brealey, 1999.

Wit, D. **Thailand: Another Vietnam**. New York : Scriber, 1980.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคผนวก สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนประกอบ ข้อมูลการค้นคว้าอิสระ ของนิสิตปริญญาโท ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ สาขาภาษาและการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การใน ความเห็น ของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยใน ครั้งนี้จะช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงความเห็นทางวัฒนธรรมองค์การ ของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร และเป็นแนวทางสำหรับการสร้างเสริมหรือปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานครต่อไป ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่าน ที่คิดว่าเป็นจริงมากที่สุดซึ่งคำตอบของทุกท่านที่อนุเคราะห์สละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้ ผู้จัดทำจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลเสียหรือผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและเงินเดือน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในโรงเรียนเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานครเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพแบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)

แบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์กรในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่เกี่ยวกับคุณ

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุ

[] 21-34

[] 35-47

[] 48-60

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโท

[] ปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

[] 1-13

[] 14-26

[] 27-39

5. อัตราเงินเดือน

[] 10,000-19,999 บาท

[] 20,000 - 29,999 บาท

[] 30,000 บาทขึ้นไป

6. ชื่อสถานศึกษาของผู้ตอบแบบทดสอบ

[] โรงเรียนวัดปทุมवास

[] โรงเรียนตั้งพิรุฬธรรม

[] โรงเรียนคลองทวีวัฒนา

[] โรงเรียนคลองบางพรหม

[] โรงเรียนปทุมवास

[] โรงเรียนคลองตันไทร

[] โรงเรียนคลองมหาสวัสดิ์

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำเครื่องหมาย ถูก (✓) ลงในช่องทางขวามือท้ายข้อรายการในแต่ละข้อเพื่อแสดงความรู้สึกต่อลักษณะการทำงาน พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของครูในสถานศึกษา จากตัวเลือกใน 5 ระดับซึ่งมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกเป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเสมอๆ (100%)

เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกเป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง (75%)

เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกเป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ้าง (50%)

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกเป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความจริงเล็กน้อย (25%)

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกเป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่ไม่เกิดขึ้นเลย (0%)

ข้อ	รายการ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓				

จากตัวอย่างในข้อ 0 ท่านมีความรู้สึกข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงอย่างยิ่ง ดังนั้นให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องเห็นด้วย

แบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในโรงเรียน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร

ลำดับ ที่	ลักษณะความเห็นในการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำของครูส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษา)	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
วัฒนธรรมองค์การ มิติที่ 1. ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance)						
1	สถานศึกษามีโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาแสดงถึงระดับอำนาจของแต่ละสายงานอย่างชัดเจนเช่นผังลำดับชั้นอำนาจของบุคคลในองค์การ					
2	สถานศึกษามีการกระจายอำนาจการปกครองจากหัวหน้าไปยังลูกน้องอย่างเหมาะสมโดยไม่คำนึงถึงวุฒิของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ตามอาวุโส เช่นการไปทำงานต่างประเทศ การขอขบประมาณการเป็นหัวหน้างาน					
3	จากประสบการณ์ในองค์การของท่าน ผู้ใต้บังคับบัญชามักหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นด้วยกับผู้มีตำแหน่งสูงกว่า					
4	หัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ลูกน้องรับผิดชอบตามสายงานที่รับผิดชอบโดยไม่เลือกตัวบุคคลทุกคนมีสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานเท่าเทียมกัน					
5	องค์การของท่านเน้นการทำงานแบบมีการควบคุมสั่งการ ใกล้ชิดและเข้มงวด					
6	ลูกน้องมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีบทบาทในการตัดสินใจซึ่งแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ					

ลำดับ ที่	ลักษณะความเห็นในการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำของครูส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษา)	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
วัฒนธรรมองค์การ มิติที่ 2. การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)						
7	องค์การของท่านมีความมั่นคงเช่น มีคำรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆให้กับบุคลากร					
8	เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านมักจะ หลีกเลี่ยงไม่กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา					
9	องค์การของท่านไม่มีความเครียดในการทำงาน เนื่องจากทุกคนยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง					
10	องค์การของท่านตัดสินใจต่างๆด้วยการใช้มติของ กลุ่มเป็นหลัก					
11	หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของท่านมักคิดโครงการ และตัดสินใจทำงานตามความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและ ท้าทายความสามารถอยู่เสมอๆ					
ลำดับ ที่	ลักษณะความเห็นในการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำของครูส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษา)	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
วัฒนธรรมองค์การ มิติที่ 3. ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)						
12	องค์การของท่านมีการทำงานด้วยการสร้างหลักการ จุดมุ่งหมาย และกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
13	องค์การให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน					
14	องค์การของท่าน “งาน” เป็นสิ่งท้าทายความสามารถ และเป็นปัจจัยสำคัญที่วัดศักยภาพและผลสำเร็จของ ท่าน โดยทำให้ท่านอยู่เหนือกว่าบุคคลอื่น					

ลำดับ ที่	ลักษณะความเห็นในการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำของครูส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษา)	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
วัฒนธรรมองค์การ มิติที่ 3. ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (Individualism and Collectivism)						
15	องค์การของท่าน มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม บุคคล โดยแยกเป็นกลุ่มเขา - กลุ่มเรา					
16	องค์การของท่านมีการปรับตำแหน่งและเงินเดือน โดยพิจารณาจากผลงานและผลการปฏิบัติงานตาม ความสามารถอย่างแท้จริงเป็นรายบุคคล					
17	องค์การของท่านมีลักษณะของกลุ่มนิยมสูง ทุกคนใน องค์การจึงมีความจงรักภักดีซึ่งกันและกัน ในองค์การ					
ลำดับ ที่	ลักษณะความเห็นในการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำของครูส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษา)	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
วัฒนธรรมองค์การ มิติที่ 4. การมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต (Masculinity and Femininity)						
18	ท่านสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้ เกิดความสมดุลได้อย่างมีความสุข					
19	ท่านให้เกียรติกับธรรมเนียมที่ปฏิบัติกันมาโดยท่าน สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การของท่านได้ เป็นอย่างดี					
20	การปฏิบัติงานในองค์การนี้ ทำให้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน					
21	บุคคลากร ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายหลักในการทำงาน คือความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน					
22	องค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็น มิตร ร่วมมือกันทำงาน และมีเสรีภาพในการทำงาน					

ภาคผนวก ข
มหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนหนังสือ
ตารางแสดงการวิเคราะห์ค่าทางสถิติ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การในความคิดเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา

กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและจำแนกตามลักษณะวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์การในความคิดเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
มิติที่ 4 การมุ่งวัตถุประสงค์และมุ่งคุณภาพชีวิต	4.11	.49	เห็นด้วย
มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	3.80	.46	เห็นด้วย
มิติที่ 3 ความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม	3.73	1.13	เห็นด้วย
มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.52	.54	เห็นด้วย
ภาพรวม	3.79	.50	เห็นด้วย

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลรายละเอียดในมิติย่อยที่ 1 ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ

วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
1. สถานศึกษามีโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาแสดงถึงระดับอำนาจของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน เช่น พังลำดับชั้นอำนาจของบุคคลในองค์การ	4.35	.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. สถานศึกษามีการกระจายอำนาจการปกครองจากหัวหน้าไปยังลูกน้องอย่างเหมาะสมโดยไม่คำนึงถึงวัยวุฒิของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ตามอาวุโส เช่น การไปปฏิบัติงานต่างประเทศ การของบประมาณ การเป็นหัวหน้างาน	4.09	.81	เห็นด้วย
3. ลูกน้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานมีบทบาทในการตัดสินใจซึ่งแสดงถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ	3.81	.80	เห็นด้วย
4. องค์การของท่านเน้นการทำงานแบบมีการควบคุมสั่งการใกล้ชิดและเข้มงวด	3.60	.92	เห็นด้วย
5. หัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ลูกน้องรับผิดชอบตามสายงานที่รับผิดชอบ โดยไม่เลือกตัวบุคคล ทุกคนมีสิทธิและความเสมอภาคในการทำงานเท่าเทียมกัน	3.59	.93	เห็นด้วย
6. จากประสบการณ์ในองค์การของท่านผู้ใต้บังคับบัญชากลัวที่จะแสดงความไม่เห็นด้วยกับผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่า	3.38	.97	เห็นด้วยปานกลาง
มิติที่ 1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	3.80	.46	เห็นด้วย

ตารางที่ 7 แสดงข้อมูลรายละเอียดในมิติย่อยที่ 2 ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
7. องค์การของท่านมีความมั่นคง เช่นมีคำรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร	4.32	.79	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
8. หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของท่านมักคิดโครงการและ ตัดสินใจทำงานตามความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและท้าทาย ความสามารถอยู่เสมอๆ	3.68	.80	เห็นด้วย
9. องค์การของท่านตัดสินใจต่างๆด้วยการใช้มติของ กลุ่มเป็นหลัก	3.62	.86	เห็นด้วย
10. องค์การของท่าน ไม่มีความเครียดในการทำงานเนื่อง จากทุกคนยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.31	.87	เห็นด้วยปาน กลาง
11. เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านมักจะ หลีกเลี่ยงไม่เผชิญหน้ากับปัญหา	2.70	1.10	เห็นด้วยปาน กลาง
มิติที่ 2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	3.52	.54	เห็นด้วย

ตารางที่ 8 แสดงข้อมูลรายละเอียดในมิติย่อยที่ 3 ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมและกลุ่มนิยม

วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
12. องค์การให้ความสำคัญกับส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน	4.51	5.75	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. องค์การของท่านมีการทำงานด้วยการสร้างหลักการ จุดมุ่งหมาย และกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	4.09	.67	เห็นด้วย
14. องค์การของท่านมีการปรับตำแหน่งและเงินเดือน โดย พิจารณาจากผลงานและผลการปฏิบัติงานตาม ความสามารถอย่างแท้จริงเป็นรายบุคคล	3.54	1.01	เห็นด้วย
15. องค์การของท่านมีลักษณะของกลุ่มนิยมสูงทุกคนใน องค์การจึงมีความจงรักภักดีซึ่งกันและกันในองค์การ	3.51	.87	เห็นด้วย
16. องค์การของท่าน “งาน” เป็นสิ่งท้าทายความสามารถ และเป็นปัจจัยสำคัญที่วัดศักยภาพและผลสำเร็จของท่าน โดยทำให้ท่านอยู่เหนือกว่าบุคคลอื่น	3.43	1.00	เห็นด้วย
17. องค์การของท่าน มีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม บุคคล โดยแยกเป็นกลุ่มเขา - กลุ่มเรา	3.32	1.14	เห็นด้วย ปานกลาง
มิติที่ 3 ความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม	3.73	1.13	เห็นด้วย

ตารางที่ 9 แสดงข้อมูลรายละเอียดในมิติย่อยที่ 4 ลักษณะมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต

วัฒนธรรมองค์การในความเห็นของครูในเขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร	ค่าเฉลี่ย	SD	การแปลผล
18. ท่านสามารถจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลได้อย่างมีความสุข	4.22	.66	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
19. ท่านให้เกียรติกับธรรมเนียมที่ปฏิบัติกันมาโดยท่านสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์การของท่านได้เป็นอย่างดี	4.21	.60	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
20. การปฏิบัติงานในองค์การนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	4.10	.64	เห็นด้วย
21. องค์การของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรร่วมมือกันทำงานและมีเสรีภาพในการทำงาน	4.01	.82	เห็นด้วย
22. บุคคลากร ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายหลักในการทำงานคือความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.00	.93	เห็นด้วย
มิติที่ 4 การมุ่งวัตถุและมุ่งคุณภาพชีวิต	4.11	.49	เห็นด้วย

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ของมิติวัฒนธรรมองค์การของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

Group Statistics					
	Degree	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
dimen1	ปริญญาตรี	122	3.80	.45	.04
	ปริญญาโท	32	3.82	.50	.08
dimen2	ปริญญาตรี	120	3.51	.55	.05
	ปริญญาโท	32	3.58	.46	.08
dimen3	ปริญญาตรี	122	3.57	.55	.05
	ปริญญาโท	32	4.36	2.14	.37
dimen4	ปริญญาตรี	120	4.09	.51	.04
	ปริญญาโท	32	4.1875	.41872	.07402

จากผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของมิติวัฒนธรรม องค์การระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ค่าสถิติที่ปรากฏสะท้อนให้เห็นว่าค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของมิติวัฒนธรรมองค์การ ของครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท แต่ละมิติ มีค่าที่แตกต่างกันและจำนวนครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ก็มีจำนวนที่แตกต่างกัน ในทางสถิติจำเป็นต้องมีการทดสอบการกระจายว่าเป็นการกระจายปกติ (normal distribution) ของข้อมูลจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เพื่อพิสูจน์ว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานดังกล่าว สามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ระหว่างครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยผลการวิเคราะห์พิจารณาได้ในตารางถัดไป

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบวิธีการของ t-test ของมิติวัฒนธรรมองค์การของครูที่มีวุฒิการศึกษา
ระดับปริญญาตรีและปริญญาโท

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
dimen1	Equal variances assumed	2.15	.14	-.21	152	.83	-.01	.09	-.20	.16
	Equal variances not assumed			-.20	45.07	.84	-.01	.09	-.21	.17
dimen2	Equal variances assumed	.39	.53	-.63	150	.52	-.06	.10	-.28	.14
	Equal variances not assumed			-.70	57.08	.48	-.06	.09	-.26	.12
dimen3	Equal variances assumed	11.88	.00	-3.66	152	.00	-.79	.21	-1.21	-.36
	Equal variances not assumed			-2.07	32.11	.04	-.79	.38	-1.57	-.01
dimen4	Equal variances assumed	2.74	.09	-.94	150	.34	-.09	.09	-.28	.10
	Equal variances not assumed			-1.05	58.31	.29	-.09	.08	.08	

เมื่อทำการทดสอบการกระจายของข้อมูลทั้งที่มาจากครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท (ที่มีจำนวนแตกต่างกัน) พิจารณาจากค่า Levene's Test for Equality of Variances พบว่า ทั้งกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีความแปรปรวนเท่ากัน ในมิติที่ 1 มิติที่ 2 และมิติที่ 4 โดยพิจารณาจากนัยสำคัญของ Levene's Test for Equality of Variances ที่สะท้อนให้เห็นว่าในมิติวัฒนธรรม องค์การที่ 1 ที่ 2 และที่ 4 ค่าที่ได้จากกลุ่ม ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีความเท่ากัน (ไม่แตกต่างกัน หรือมีนัยของการกระจายแบบปกติ (normal distribution) ยกเว้นมิติที่ 3 ซึ่งกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นจำเป็นต้องใช้ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ not assumed ดังนั้นในการพิสูจน์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความเห็นต่อวัฒนธรรมของครู ทั้งที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท ในมิติที่ 1 ที่ 2 และที่ 4 จึงต้องใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test แบบ Equal variances assumed ขณะที่ในมิติที่ 3 ต้องใช้ค่าสถิติทดสอบ t-test แบบ Equal variances not assume

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของมิติ

วัฒนธรรมองค์การของครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-13 ปี 14-26 และ 27-39 ปี

	Report : Work							
	1-13		14-26		27-39		Total	
	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation	Mean	Std. Deviation
dimen1	3.77	.45	3.95	.47	3.79	.45	3.80	.46
dimen2	3.52	.56	3.56	.52	3.51	.49	3.52	.54
dimen3	3.77	1.39	3.72	.64	3.65	.58	3.73	1.13
dimen4	4.07	.50	3.90	.37	4.30	.47	4.11	.49

จากตารางแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพบว่าค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในทุกมิติมีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามความแตกต่างดังกล่าวจำเป็นต้องทดสอบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ F-test ปรากฏรายละเอียดดังตารางถัดไป

ตารางที่ 13 แสดงผลสถิติทดสอบ F-test ของมิติวัฒนธรรมองค์กรของครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-13 ปี 14-26 ปี และ 27-39 ปี

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
dimen1	Between Groups	.51	2	.25	1.22	.29
	Within Groups	31.87	151	.21		
	Total	32.39	153			
dimen2	Between Groups	.03	2	.01	.06	.93
	Within Groups	44.00	149	.29		
	Total	44.04	151			
dimen3	Between Groups	.41	2	.20	.16	.85
	Within Groups	195.68	151	1.29		
	Total	196.09	153			
dimen4	Between Groups	2.68	2	1.34	5.84	.00
	Within Groups	34.24	149	.23		
	Total	36.92	151			

จากตารางสถิติทดสอบ F-test เมื่อพิจารณานัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเทียบกับ นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดในการวิจัย (.05) พบว่า นัยสำคัญของสถิติทดสอบ F-test มีค่าสูงกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดในการวิจัยในมิติที่ 1 มิติที่ 2 และมิติที่ 3 ส่วนมิติที่ 4 นัยสำคัญของสถิติ ทดสอบ F-test มีค่าต่ำกว่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดในการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ผู้วิจัยจำเป็นต้องมีการ ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันเฉพาะใน มิติที่ 4 ด้วยการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธีการของ Scheffe ซึ่งรายละเอียดปรากฏดังตารางด้านล่าง ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธีการของ Scheffe ในมิติการมุ่งวัตถุและ มุ่งคุณภาพชีวิต

Scheffe's Multiple Contrast : Dimen 4 Scheffe						
(I) Work	(J) Work	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-13	14-26	.16	.11	.36	-.12	.45
	27-39	-.23*	.08	.03	-.45	-.01
14-26	1-13	-.16	.11	.36	-.45	.12
	27-39	-.40*	.12	.01	-.71	-.08
27-39	1-13	.23*	.08	.03	.01	.45
	14-26	.40*	.12	.01	.08	.71
*. The mean difference is significant at the 0.05 level.						

การเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธีการของ Scheffe ในมิติที่ 4 จากตารางพบว่าผู้วิจัย สามารถพิจารณาในความแตกต่างของครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ว่าครูที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 27-39 ปี มีค่าเฉลี่ยความเห็นในมิติที่ 4 สูงกว่า ครูที่มีระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน 14-26 ปี และครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-13 ปี ตามลำดับ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายกอบศักดิ์	สุทัศน์ ณ อยุธยา
วัน เดือน ปีเกิด	16 มีนาคม 2516
ที่อยู่	98/505 หมู่บ้านศิริวรรณ ซอย 13 ถนน บางกรวย-ไทรน้อย เขตบางบัวทอง นนทบุรี 11110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจาก โรงเรียนชินโนรสวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร	
พ.ศ. 2540	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์