



วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

**Organizational Culture Affecting Competency of Knowledge
Standards Teacher in School of Nakhonpathom Primary Educational
Service Area Office 1**

ทิวา เหล่าปาลี*

Tiwa Lowpasee

จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย**

Jittirat Sangloetuthai

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา 2) ระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา 3) วัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 317 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบมุ่งคน วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ/ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา/ ประถมศึกษา

Abstract

This research aimed to study: 1) the level of organizational culture in school 2) the level of competency of teacher in school and 3) organizational culture affecting competency of teacher in school. The research sample, derived by proportional stratified random sampling, was 317 administrators and

* นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

** อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



teachers of schools under the Jurisdiction of Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office
The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows: 1) Overall and in specific aspects, the organizational culture were at a high level. 2) Overall and in specific aspects, competency of teacher in school were at a high level. 3) Organizational culture in the factors of People orientation Culture; Task orientation Culture; and Role orientation Culture together affecting the competency of teacher in school at the percentage of 58.70 with statistical significance at .05.

Keywords : Organizational culture/ Competency/ Primary Education

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านของประเทศ การศึกษาจึงนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาพลมนุษยชาติ ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาไม่ว่าจะในหรือนอกระบบโรงเรียน หรือการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม ครูยังเป็นกลไกสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนการสอน เพราะสังคมยังคงต้องการแบบอย่างที่ดีของนักเรียนในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพ ซึ่งไม่สามารถหาได้จากเทคโนโลยีต่างๆ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ใน มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่

และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องและมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 15)

การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของผู้ประกอบวิชาชีพครูสมรรถนะ จึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเควิด แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1993 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547: 44-41) กล่าวว่า บุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะต้องมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ขณะเดียวกันคณะกรรมการคุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ไว้ว่า สมรรถนะผู้ประกอบวิชาชีพครูประกอบด้วย 13 สมรรถนะ คือ ด้านมาตรฐานความรู้ 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษา



และวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 11) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณด้านมาตรฐานประกอบวิชาชีพ 12) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 13) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556: 43-47) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูเป็นตัวแปรสำคัญอันดับแรกที่สามารถทำนายหรือคาดหมายคุณภาพผู้เรียนได้

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การก็จะส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ และมีประโยชน์ต่อการกำหนดสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้สอดคล้องกับแนวคิดของ Patterson (1986: 50-51) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา คือ ความมุ่งหมายขององค์กร การให้อำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ คุณภาพของงาน การยอมรับ ความเอื้ออาทรห่วงใย ความซื่อสัตย์ สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร ดังนั้นสถานศึกษาใดมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งย่อมจะทำให้สถานศึกษานั้นเกิดความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ที่ผ่านมาได้ดำเนินงานตามนโยบายการกระจายอำนาจไปสู่การปฏิบัติ มีการฝึกอบรมพัฒนาครูผู้สอนภายในองค์กรให้มีศักยภาพการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะครูผู้สอนต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) ของตนในการพัฒนาองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ ตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งมาตรฐานการประเมินภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 มีความสนใจในวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 เพื่อนำผลข้อมูลสะท้อนกลับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ ปรับปรุงพิจารณาให้ข้าราชการครูมีสมรรถนะมากยิ่งขึ้น และเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ทำให้ครูเกิดความสำนึกและตระหนักต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อที่จะนำตนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับศรัทธาของสังคมที่มีต่อผู้ประกอบวิชาชีพครูในอนาคตสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 1
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Harison มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ

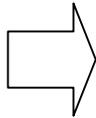


1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน ส่วนในด้านของ สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ในมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีทั้งหมด 11 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา 11) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณโดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

วัฒนธรรมองค์การ
 1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ
 2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท
 3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน
 4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน



**สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู
ตามมาตรฐานความรู้**

1. ความเป็นครู
2. ปรัชญาการศึกษา
3. ภาษาและวัฒนธรรม
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. หลักสูตร
6. การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้
10. การประกันคุณภาพการศึกษา
11. คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556: 67; Harison, 1993)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 ประกอบด้วย จำนวนผู้บริหาร 127 คน ครูจำนวน 1,637 คน รวมทั้งสิ้น 1,764 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในปีการศึกษา 2558 ในเขตอำเภอเมืองนครปฐม ดอนตูม และกำแพงแสน จำนวนผู้บริหาร 23 คน และจำนวนครู 294 คน



วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ได้แก่ 1) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนที่ครอบคลุมนิยามตัวแปร โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาข้อที่มีค่า IOC มากกว่า .05 ขึ้นไป เพื่อหาความเที่ยงตรง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านวัฒนธรรมองค์กรได้เท่ากับ 0.94 และด้านสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ได้ค่าเท่ากับ 0.97

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

ตารางที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ	4.43	0.49	มาก	1
2. วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท	4.34	0.48	มาก	2
3. วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน	4.31	0.48	มาก	4
4. วัฒนธรรมแบบมุ่งคน	4.34	0.49	มาก	3
รวม	4.35	0.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.43) โดยวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) รองลงมาได้แก่

การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ มีรายละเอียดดังนี้

วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.48) และวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.48) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



2. ระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สมรรถนะด้านความเป็นครู	4.42	0.42	มาก	5
2. สมรรถนะด้านปรัชญาการศึกษา	4.36	0.50	มาก	9
3. สมรรถนะด้านภาษาและวัฒนธรรม	4.43	0.46	มาก	3
4. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู	4.48	0.46	มาก	2
5. สมรรถนะด้านหลักสูตร	4.38	0.46	มาก	7
6. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน	4.41	0.43	มาก	6
7. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.31	0.49	มาก	11
8. สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.35	0.46	มาก	10
9. สมรรถนะด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.43	0.48	มาก	4
10. สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.37	0.46	มาก	8
11. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ	4.61	0.42	มากที่สุด	1
รวม	4.42	0.35	มาก	

จากตารางที่ 2 สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.35) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ

สมรรถนะด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.42) ส่วนจำนวนที่เหลือ 10 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.46) อยู่ในระดับรองลงมา และ สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.49) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด



3. วัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (X_1)	วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (X_2)	วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (X_3)	วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (X_4)	สมรรถนะข้าราชการครู (Y_{tot})
วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ(X_1)	1.00				
วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท(X_2)	0.62**	1.00			
วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน(X_3)	0.60**	0.73**	1.00		
วัฒนธรรมแบบมุ่งคน(X_4)	0.60**	0.67**	0.78**	1.00	
สมรรถนะข้าราชการครู(Y_{tot})	0.56**	0.63**	0.71**	0.72**	1.00

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร วัฒนธรรมองค์การกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 1 อยู่ระหว่าง 0.50 – 0.78 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมเขต 1 (Y_{tot}) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.55 - 0.72 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง



4. วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตาม มาตรฐานความรู้
ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

แหล่งของความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	3	23.116	7.705	148.455**	.00
Residual	313	16.245	0.052		
Total	316	39.361			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการตามลำดับ	b	SE.b	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.789	0.127		14.070**	.00
วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (X_4)	0.272	0.043	0.381	6.353**	.00
วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (X_3)	0.219	0.048	0.300	4.559**	.00
วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (X_2)	0.115	0.040	0.157	2.868**	.04

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05R = .766 R^2 = .587$

SE.E = 0.2278

จากตารางที่ 4 วัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมแบบมุ่งคน (X_4) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน (X_3) และวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.587

ซึ่งแสดงว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งคน วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวม และร่วมกันทำนายสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

นครปฐม เขต 1 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 58.70 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบคือ

$$Y_{tot} = 1.789 + 0.272(X_4) + 0.219(X_3) + 0.115(X_2)$$

สมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐานคือ

$$Z_{tot} = 0.381(X_4) + 0.300(X_3) + 0.157(X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่าประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ



พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจมีระดับสูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาทและวัฒนธรรมแบบมุ่งคน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมธรรมดั้งเดิมของคนไทยจะให้ความสำคัญกับบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง หัวหน้า หรือผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีอำนาจในการตัดสินใจ และกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาว่าควรกระทำ และไม่ควรกระทำ พฤติกรรมใด ซึ่งในสถานศึกษาบุคคลที่มีบทบาทในฐานะผู้บังคับบัญชา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ปรับเปลี่ยนไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ของรัฐ และสภาพแวดล้อมทางสังคมระบบการศึกษา ดังเช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553: 17) มาตรา 27 กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ 1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด 2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 3) ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 4) จัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษา

มอบหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษาที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ดังนั้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจมีส่วนสำคัญในการกำหนด พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดที่ย่อมเป็นผู้ตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่นั้นๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อผู้บังคับบัญชาของเขาได้และอำนาจหน้าที่นั้นจะต้องให้เป็นประโยชน์ต่อเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น อำนาจหน้าที่จึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือทาง การบริหารชนิดหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

2. ระดับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ยกเว้น สมรรถนะด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก จรรยาบรรณวิชาชีพครู ก็คือ ความประพฤติที่เหมาะสมต่อวิชาชีพของตนเอง เพราะอาชีพครูก็เป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ เป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นงานที่สร้างคนให้สังคม ดังนั้น ครูจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ถูกต้องให้กับเด็ก สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 5 หมวด 9 ข้อ ดังนี้ หมวด 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก



ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมกำลังใจ แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบอาชีพ ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบุงานคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ หมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556: 72-73)

3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

เขต 1 เรียงตามอิทธิพลจากมากไปน้อย คือ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยอภิปรายผลเป็นรายด้านดังนี้

3.1 วัฒนธรรมแบบมุ่งคน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 วัฒนธรรมแบบมุ่งคน ก็คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มีความผูกพันมีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ มุ่งเน้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิก ในองค์กรเป็นหลัก บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีการแบ่งอำนาจกันในองค์กรมีการมอบหมายอำนาจ โดยจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ลักษณะการทำงานนิยมใช้หลักการลงมติเป็นเอกฉันท์ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรเป็นตัวการที่ช่วยให้นักบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน (ยุวดี กังสดาล, 2548: 6-8) ทำให้การบริหารงานและการจัดการศึกษามีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับจากชุมชน

3.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน คือ องค์กรที่มีลักษณะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงาน โดยการประเมินให้โครงการ กลไกและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ มีความร่วมมือประสานงานกันและเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับการทำงานอย่าง



รวดเร็วและยืดหยุ่นเป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ลักษณะของวัฒนธรรมจึงเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒนา พวงสวัสดิ์ (2540: 98-105) ได้ศึกษา เรื่องการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 12 โดยศึกษาจากครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 จำนวน 380 ผลการศึกษา 1. ปัจจัยการสร้างทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน มีปัจจัยการสร้างทีมงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2. โรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 12 มีประสิทธิภาพโดยรวมในระดับมาก

3.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท คือ องค์กรที่สมาชิกแต่ละคนมุ่งทำตามบทบาทหน้าที่ของตน เกตุสมบุรณ์ (2549: 107-109) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กร และกล่าวว่าวัฒนธรรมแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน เพื่อให้เกิดความมั่นคง มุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงานที่ยึดกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดจนขาดความยืดหยุ่น ความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพานิช สฤษฏ์วานิช (2549: 518-521) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมแบบราชการ ว่า เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมี

เสถียรภาพ ความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กร เป็นสำคัญ เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เน้นระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่างๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (X_1) ไม่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ จะเน้นที่ความสำคัญกับผู้นำ ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้นำเป็นหลัก มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงคนเดียว แต่สามารถคุมได้ทั้งองค์กร ภายในองค์กรนั้นจะต้องมีความไว้วางใจกันและกัน แต่ต้องอยู่ภายใต้การปฏิบัติตามกฎระเบียบ แบบแผน ขององค์กรอย่างเคร่งครัด อาจส่งผลให้ปิดกั้นสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพทำให้ไม่สามารถแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เกิดความกดดัน เคร่งเครียด ทำให้วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจไม่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรมีการกำหนด โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

1.2 โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนให้เกิดขึ้นจริง

1.3 โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานในระบบราชการ



โดยการสร้างระบบวัฒนธรรมที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตอื่น ๆ

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะระหว่างสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขตอื่น ๆ เพื่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553. ราชกิจจานุเบกษา. (เล่มที่ 127). ตอนที่ 45 ก (22 กรกฎาคม).
- นาคยา เกตุสมบุญ. (2549). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ยูวดี กังสดาล. (2548). “วัฒนธรรมสถานศึกษากับการพัฒนาผู้เรียน.” วารสารวิชาการ 5(6): 54-56.
- วัฒนา พวงสวัสดิ์. (2540). ปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. ราชกิจจานุเบกษา. (เล่ม 130) ตอนที่พิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556).
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). “Competency เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้.” วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มผลผลิต 9 (53) (พฤศจิกายน – ธันวาคม 2547): 44-51.
- สุพาณี สฤษฏ์วานิช. (2549). แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



.....
Harison, quoted Diana, C Pheysaey. (1993). **Organizationl Culture: Typeand Transformations.**

London: Rovthledee.

Krejcie, R.V.& Morgan, D.W. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities.” **Educational and Psychological Measurement** 30 (3): 607-610.

Patterson, J. (1986). **Guiding beliefs and our school district: Productive school Systems For a nonrational word.** Arlington, VA: Association for Supervision and Curriculum Development