

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์โรงเรียนเทศบาล เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล แบ่งตามจังหวัดที่ตั้ง และเพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า โดยสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ ในโรงเรียนเทศบาล สังกัดสำนักงานเทศบาลกระทรวงมหาดไทย ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของจังหวัดที่ตั้ง ของโรงเรียนเทศบาล และแบบสอบถามความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ที่มีวัฒนธรรมองค์การ 3 ด้านมีข้อคำถามทั้งหมด 47 ข้อ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก 3 จังหวัด คือ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 155 ฉบับ และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบรายคู่และการทดสอบความสัมพันธ์

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน พบว่า ด้านลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง
2. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า จังหวัดชลบุรี มีระดับลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่าจังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา
3. ประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้าน ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
5. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัด พบว่า จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์ในทางบวก

อภิปรายผล

การอภิปรายผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบตามความมุ่งหมายของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการศึกษา ในแต่ละด้านมีประเด็นอภิปรายดังนี้

1.1 ลักษณะการสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก แสดงว่าโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน มุ่งเน้นความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ต่อกัน มีความรัก ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบผลสำเร็จกับการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2538) ได้มีนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจิตสำนึก มีคุณธรรมและจริยธรรม มีอุดมการณ์ตลอดทั้งมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคม สนับสนุนให้ครูมีขวัญและกำลังใจโดยการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้รับ ซึ่งทำให้มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้บริหาร และครูโรงเรียนเทศบาลดังกล่าวส่วนมากเป็นผู้ที่ผ่านกระบวนการพัฒนาและฝึกอบรมตามหลักสูตรมาแล้ว จึงทำให้ผู้บริหารและครูมีการพัฒนา ปรับปรุงรูปแบบและพฤติกรรมในการทำงานมากขึ้น จึงเห็นได้ว่า ปัจจุบันหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญในการพัฒนามูลฐานมากขึ้น จะเห็นได้จากหน่วยงานต่าง ๆ มักจะมีสถาบันฝึกอบรมสำหรับพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเป็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสนาะ มณีเพชร (2539, หน้า 124) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 12 พบว่า วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดร.ณี วัฒนฐานะ ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536, หน้า 67) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยม

ศึกษา อยู่ในระดับมาก จึงทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1.1 มิติเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก แสดงว่า โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่ พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก มีภาพในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยม และพฤติกรรม การแสดงออกในการทำงานของบุคคล มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงาน ของทุกคนในองค์การมีเหตุมีผล มีหลักการ และการวางแผน ตลอดจนมีความกระตือรือร้น จึงทำ ให้มิตินี้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนเทศบาลคิดว่า อำนาจที่ได้รับมอบหมาย เป็นอำนาจที่เป็นทางการ ซึ่งเกิดจากตำแหน่งหน้าที่งานในโครงสร้าง องค์การ โดยบุคคลจะได้รับแต่งตั้งและมอบหมายงานที่เขาจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามขอบเขต ของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผ่านการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติในกรอบของอำนาจหน้าที่ของ ตน ซึ่งสอดคล้องกับ สอนง เครือมาก (2534, หน้า 1034) กล่าวว่า ผู้บริหารมอบหมายงานและ การตัดสินใจให้ครูนำไปปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและไว้วางใจในการมอบอำนาจแก่ ครูผู้นั้นด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารควรดูแลช่วยเหลือ รับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน การมอบอำนาจในโรงเรียน เป็นการมอบ หน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหลักของการ ทำงานให้เกิดประสิทธิผลสำเร็จ ด้วยความร่วมมือและความพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นการกระจาย ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ทั้งนี้ไม่รวมถึงอำนาจที่กฎหมายระบุไว้เฉพาะตำแหน่ง นอกจากนี้ อรุณ รักรธรรม (2533) กล่าวถึงพฤติกรรมที่มุ่งต่อความสำเร็จของงานใน องค์การ คือ ผู้ริเริ่ม ผู้แสวงหา ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเท็จจริง พร้อมให้ข้อมูลหรือข้อคิดเห็นที่เป็นจริงและให้ความกระจ่างเมื่อผู้ร่วมทีม งานสงสัยเป็นผู้สรุป ประสานความคิดเห็น และเป็นผู้กระตุ้นให้องค์การให้ทำงานรุดหน้าไป หรือ กระตุ้นให้องค์การหาข้อตกลงที่ดียิ่งขึ้น

1.1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากว่าโรงเรียน เทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ที่อยู่ในองค์การที่มีค่านิยมพฤติกรรม การแสดงออกในทางสร้างสรรค์ เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและตาม ความคาดหวัง เป้าหมายของการทำงานไม่มีคุณภาพมากพอถ้าเทียบปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้ง ความไม่ประสิทธิผลสำเร็จของงานนั้น ทำให้ความก้าวหน้าไม่ค่อยมีเท่าที่ควร อาจจะมีสิ่งขัดขวาง สถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ก็ไม่สามารถจัดให้หมดไป และไม่สามารถสร้างงานใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนอาจไม่ได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ ไม่ สามารถพัฒนางานของตนเองอย่างอิสระ และไม่บรรลุเป้าหมายการทำงานของตน จึงทำให้อมิตินี้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรพิชญ์ ลาภมากผล (2544) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากร คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศการสอนงาน และบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุน ความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ สิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์การคือ ทรัพยากรบุคคล ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งทางด้าน กายภาพ เช่น ที่พักแอด ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือไม่สะดวกสบายในที่ทำงาน รวมทั้งด้านจิตใจ เรื่องการประเมินผลการทำงานไม่ยุติธรรม ไม่ได้ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน นอกจากนี้ ผู้บริหารที่ ให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่า ครูจะสามารถตัดสินใจได้เป็น อย่างดี เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น และยอมรับในค่า แห่งความเห็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะดำเนินไปได้อย่าง สะดวกราบรื่นยิ่งขึ้น (อัจฉรา สุวรรณ, 2536, หน้า 34) การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญให้การยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้โอกาสครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความ ไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลทำให้มิตินี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์ศักดิ์ วัฒนอมศรี (2538) ได้ศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ระดับปัจจัยทางวัฒนธรรม โรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก องค์การมีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออก มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดีเท่าที่ควร ทุกคนในองค์การไม่มีความเป็น กันเอง และมีความรู้สึกไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานดีไม่พอ รวมทั้งเพื่อนร่วมทีมมีการแสดง ออกของบุคคลในองค์การทำงานลักษณะไม่ให้ความอบอุ่น ไม่ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่มี การแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันเท่าที่ควร ในการทำงานไม่รู้จักเข้าใจเรา จึงทำให้มิตินี้ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง กรองแก้ว อยู่สุข (2533) และ อรุณ รักธรรม (2533) กล่าวว่า พฤติกรรมของมนุษย์ที่มุ่งส่งเสริมและบำรุงรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การ คือ ผู้สร้างบรรยากาศคอยให้กำลังใจแก่สมาชิก แสดงความชื่นชมเข้าใจในความคิดเห็น ทัศนะ และ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นผู้ใกล้ชิด ขัดแย้งรุนแรงกันในกลุ่มเป็นผู้ประนีประนอม ยอมรับความ

ผิดพลาด เป็นผู้รักษาการติดต่อ ช่วยให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง และเป็น ผู้ที่สังเกตและให้คำวิจารณ์ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ นิพนธ์ ไทยพานิช (2527, หน้า 119) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจที่จะให้และรับซึ่งกันและกันเป็นพฤติกรรม สัมพันธภาพที่พัฒนาให้กระบวนการของความช่วยเหลือมีประสิทธิภาพสูง มนุษย์ยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขาไว้วางใจ เชื่อถือ ถ้าสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความไว้วางใจและยอมรับ นับถือซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือจะเกิดความซาบซึ้งขึ้น ผู้รับจะยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขา มองว่าเรามีความจริงใจต่อเขา การสร้างสัมพันธภาพที่ไว้วางใจระหว่าง ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ว่าโรงเรียน เทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกไม่มุ่งเน้นความต้องการมั่นคงของบุคคล และผู้นำที่ไม่มุ่งเน้นบุคคล ไม่เน้นการ คล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร และพยายาม หลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารเน้นถึงสัมพันธภาพ กับบุคคลในลักษณะ ปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและ ก้าวหน้า สอดคล้องกับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียน เทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับต่อกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นไม่ปฏิบัติงานให้ เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเห็นด้วยกับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ซึ่ง สอดคล้องกับค่านิยมของไทยโดยทั่วไป ซึ่ง ไพบูลย์ ช่างเรียน (2524) กล่าวถึงพฤติกรรมคนไทย ว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่ชอบขัดใจใคร พื้นนิสัยของไทยมีความเกรงใจเป็นทุน ชอบช่วยเหลือและ เห็นคล้ายตามผู้อื่น จึงทำให้มิติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ

1.2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดง ออกลักษณะไม่อนุรักษ์นิยม ประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานไม่มีระบบราชการควบคุม ทุกคนใน องค์การไม่ค่อยทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และไม่มีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและ กฎนั้น ๆ ไม่เคารพค่านิยมของระบบอาวุโส และอนุรักษ์นิยม จึงทำให้มิติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง ดาว์น (Downs) กล่าวถึงบุคคลในองค์การระบบราชการจะมีพฤติกรรมแบบอนุรักษ์นิยม (Conserves) มีพฤติกรรมที่แสวงหาความมั่นคง สะดวกสบายเพื่อตนเอง ต่อต้าน การเปลี่ยนแปลง โดยขาดความมั่นใจที่จะทำงานประเภทความเสี่ยงสูง หรือไม่แน่นอนอันเป็นผลกระทบต่อ ตำแหน่ง นิยมปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนธรรมเนียมเก่า ๆ เพราะเชื่อว่าเป็นสิ่งที่เชื่อถือได้สูง หรือ

ทำนายประสิทธิภาพของงานได้ดี และค่านิยมของคนไทย ที่เคารพผู้อาวุโส เกรงใจผู้ใหญ่ หรือ ผู้อาวุโสรับฟังความคิดเห็นและเชื่อฟัง ไม่กล้าคัดค้านหรือแสดงความคิดเห็น และถูกอบรมสั่งสอน ให้เคารพรุ่นพี่ตามระบบอาวุโส สอดคล้องกับ กรองแก้ว อยู่สุข (2533) ที่ พฤติกรรมบุคคลมีค่านิยมในการทำงานไม่ยืดหยุ่น นโยบายขององค์การถูกจำกัดโดยฝ่ายบริหาร

1.2.3 มิติเน้นการพึ่งพา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่แสดงออกถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจไม่ได้อยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น และไม่มีความเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะงานที่ทำหาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์การ มุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจการแนะนำ จึงทำให้มิตินี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง อรุณ รักธรรม (2533) กล่าวถึง มนุษย์ในระบบราชการไทยที่อยู่ในลักษณะพอพระ คือ คล้อยตามและเอาใจทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรในองค์การมีลักษณะที่ขึ้นอยู่กับคนอื่นไม่เป็นตัวของตัวเอง ตกอยู่ใต้อิทธิพลของชนบทรรมนิยมประเพณีนิยม และอำนาจของฝ่ายบริหารเป็นอย่างมาก จนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง (กรองแก้ว อยู่สุข, 2533)

1.2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่ไม่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จได้รับรางวัลอะไร ทำให้บุคลากรรู้สึกดี รู้สึกตนเองมีคุณค่า เมื่อกระทำงานผิดพลาด หลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้ง และความผิดต่าง ๆ จึงทำให้มิตินี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง รอบบิน (Robbin, 1993) กล่าวว่าในองค์การบุคลากรอาจจะมีพฤติกรรมในการปกป้องตนเองในรูปแบบของการหลีกเลี่ยงการกระทำ (avoid action) หลีกเลี่ยงการถูกตำหนิ (avoid blame) ซึ่งพฤติกรรมนี้เมื่อเกิดขึ้นจะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์การทั้งระยะสั้น และระยะยาว มีการกีดกันภายในกลุ่มการทำงาน เกิดการเมืองในองค์การ องค์การไม่พัฒนา การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์การลำบาก

1.3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะผู้นำไม่มุ่งเน้นงานและไม่เน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคคลมากนัก ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อด้าน และมุ่งเจ้าระเบียบ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการไม่เผชิญหน้ามากนัก ไม่มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง ทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีคุณค่า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ๆ ไม่ค่อยแสดงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้ใจบุคคลอื่นเสมอ ๆ จึงทำให้มีมิติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง อรุณ รักธรรม (2533) กล่าวว่า วัฒนธรรมที่มีลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ในมิติเห็นตรงข้ามคือ ลักษณะของมนุษย์ที่ชอบขัดขวางคอยคัดค้านอย่างไม่มีเหตุผลต่อการทำงาน หรือการพิจารณาของกลุ่ม และเป็นพวกขวางโลก คือไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานในองค์การเดียวกัน ไม่ว่าความคิดของคนอื่นเป็นอย่างไร ขอให้มีโอกาสแย้งไว้ก่อนจะมีความสุขและสอดคล้องกับ รอบบิน (Robbin, 1993) ที่พฤติกรรมบุคคลในองค์การจะพบการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงเสมอ

1.3.2 มิติเน้นอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออก โครงสร้างการบริการแบบมีส่วนร่วม ไม่เน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การคือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้ควบคุมบุคคลที่มีระดับต่ำกว่า ทุกคนมีความต้องการที่จะได้ขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นและต้องการเป็นผู้ตรวจการ ต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการมุ่งเน้นที่ผลงาน ไม่เน้นการควบคุมบุคคล โดยการใช้อำนาจหน้าที่ ไม่ชอบเป็นผู้มีเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ไม่ชอบการควบคุมคนอื่น ไม่แสดงพฤติกรรมให้เห็นว่าตนเหนือผู้อื่น ซึ่ง ดาว์น (Downs, 1967) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในวัฒนธรรมที่มีลักษณะมุ่งอำนาจนี้ เปรียบเหมือนพวกไต่บันได (Climbers) มีพฤติกรรมแสวงหาอำนาจ รายได้ เกียรติยศ จากหน่วยงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ สู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ แม้ว่าบางครั้งต้องเหยียบบา เหยียบไหล่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ได้มาซึ่ง "อำนาจ เงินและเกียรติ" และพึงพอใจในการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เขามีโอกาสได้มาซึ่งอำนาจเงินและเกียรติยศ และบุคลากรในองค์การมีพฤติกรรม เชื่อมั่นตนเองมากเกินไปมักก้าวหน้าและไต่หาอำนาจให้แก่ตนเอง (กรองแก้ว อยู่สุข, 2533)

1.3.3 มิติเน้นการแข่งขัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการแข่งขันที่ไม่ต้องการมีการแพ้ชนะ ไม่ต้องการชนะและดีกว่าคนอื่นทุกคนไม่มุ่งการแข่งขันกันมากนัก ไม่เชื่อว่าการทำงานต้องมีการแข่งขันกันทำงาน จึงจะประสบผลสำเร็จ จึงทำให้มีมิติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่ง กรองแก้ว อยู่สุข (2533) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีค่านิยมลำดับขั้นชอบการแข่งขันพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้สิ่งที่เขาต้องการ

1.3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกลักษณะไม่เจ้าระเบียบมากนัก การทำงานไม่หนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมาก แต่ได้เป้าหมายขององค์การมาก ไม่ตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง แต่ผลงานทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การมากและใช้ระยะเวลาไม่นานมาก ในการทำงานที่บรรลุเป้าหมายนั้น ไม่เน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบมาก จึงทำให้มิตินี้อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่ง กรองแก้ว อยู่สุข (2533) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นแบบที่มีค่านิยมใจไม่กว้าง ไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ชอบสร้างแบบแผน และกฎเกณฑ์ของตน ให้ผู้อื่นคล้อยตามความคิดเห็นของตน

2. การศึกษาเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางลักษณ เรือนทอง (2535, หน้า 162) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ พบว่า การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของศึกษาธิการอำเภอ หรือผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ กับหัวหน้า โดยรวม ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูลย์ ชูรินทร์ (2536, หน้า 67) ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์การดำรงตำแหน่งไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ภักดิ์ ปลั่งอุดม (2544, หน้า 99) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโสตศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโสตศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่ทำงานอยู่ในสถานะที่ทำงานเดียวกันหรือมีลักษณะภูมิประเทศที่คล้ายคลึงกัน เช่น เขตการศึกษา จะมีการประสานงานเอื้ออำนวยในความสะดวก ความพร้อมด้านวิชาการ อาคารสถานที่ และบรรยากาศที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้มีวัฒนธรรมอย่างเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน หากพิจารณาจากสถานภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

3. การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารองค์การตลอดจนการบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึงได้ ถ้าหากเราสามารถเข้าใจวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยไม่มีความลำเอียงหรืออคติใด ๆ รวมทั้งรู้จักนำมาประยุกต์หรือปรับใช้ให้

สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสังคมได้แล้ว ก็จะส่งผลให้การบริหารหรือพัฒนาโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ดี ในการบริหารองค์การ ผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวหน้าสังคมย่อย ๆ ในสังคมใหญ่ที่จะต้องบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งมาจากแต่ละสังคมของตนที่แตกต่างกันออกไป บุคลากรแต่ละคนอาจมีสิ่งที่เรียกว่า วัฒนธรรมย่อยติดตัวมา ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ก็เป็นผลมาจากวัฒนธรรมใหญ่ในสังคมเหล่านั้นเอง และเมื่อบุคลากรเหล่านี้มาอยู่รวมกันในองค์การก็จำเป็นต้องมีการปรับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปให้เป็นแบบแผนที่มีปทัสสถานที่ยอมรับของกลุ่มสมาชิกในองค์การนั้น และเมื่อเวลาผ่านไปวัฒนธรรมเหล่านั้นก็กลายเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีการยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อ ๆ กันไป จนทำให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่ง อุทัย หิรัญโต (2536, หน้า 86) กล่าวว่า การทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าจะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยสามารถปรับตัว เปลี่ยนแปลงพัฒนาและการใช้เครื่องมือที่ทันสมัยให้เป็นไปตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ โดยที่สมาชิกทุกคนมีความสัมพันธ์ในการรวมพลังกันปฏิบัติงาน เบนนิส (Bennis, 1971 cited in Dessler, 1986, pp. 68 – 69) และสอดคล้องกับแนวความคิดของ บัญญัติ แสงดี (2543, หน้า 101) กล่าวว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการอำนวยความสะดวกให้มากยิ่งขึ้นเพื่อจูงใจให้ข้าราชการพลเรือนเห็นถึงความเอาใจใส่ การรับผิดชอบในงานและในด้านบุคลากรควรสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ให้การศึกษาอบรมครูเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากยิ่งขึ้น และการจัดการเรียนการสอนของอาชีวศึกษา เป็นการศึกษาเพื่อการมี งานทำ เพื่อประกอบอาชีพ และในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจกรมอาชีวศึกษาก็ควรมุ่งเพื่อการประกอบอาชีพอิสระให้มากขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2540, หน้า 3) ครูและผู้บริหารโรงเรียนมีความตระหนักและเข้าใจตรงกันกับภาระกิจของโรงเรียนได้แก่ งานวิชาการทุกโรงเรียนจะพยายามปรับปรุงพัฒนางานวิชาการให้มีความเข้มแข็ง ครูอาจารย์ได้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถให้กับนักเรียนเพื่อนำไปสู่ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ดังที่ กษมา วรวรรณ ณ อยุรยา (2537, หน้า 3) กล่าวว่าคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมิได้หมายความว่าเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเท่านั้น แต่คุณภาพการศึกษายังหมายถึงปัจจัยอื่นอีกมากที่จะส่งผลให้เกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ได้ ดังนั้นถ้ามองในด้านประสิทธิผลการจัดการศึกษา การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถและมีส่วนร่วมสนับสนุนให้นักเรียน ได้ลงมือปฏิบัติจริง มีจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสม สามารถอยู่รวมในสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างชาญฉลาด สามารถแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ถือว่าสถานศึกษาได้จัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับ จรวยพร ธรณินทร์ (2539, หน้า 53) กล่าวว่า หลักการสอนทางอาชีวศึกษาอยู่ตรงที่ลักษณะธรรมชาติของ การศึกษาที่มีอิทธิพลพอเพียงที่จะทำให้ระบบการเรียนการสอนมีจุดเน้นหนักในเรื่องสมรรถภาพในการทำงานของผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้

กระบวนการเรียนการสอนอาชีวศึกษาจึงมีขั้นตอนครอบคลุมและเน้นเป็นพิเศษในเรื่องคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
เทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้ เนื่องจาก ในการบริหารองค์การและบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเทศบาล มีความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึงได้ ผู้บริหารมีความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยไม่มีวาทะเชิงหรืออคติใด ๆ รวมทั้งรู้จักนำมาประยุกต์หรือปรับใช้ให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมสังคมได้แล้ว ก็จะส่งผลให้การบริหารหรือพัฒนาโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ดี ในการบริหารองค์การ ผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวหน้าที่จะต้องบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งมาจากแต่ละสังคมของตนที่แตกต่างกันออกไป บุคลากรแต่ละคนอาจมีสิ่งที่เรียกว่า วัฒนธรรมย่อยติดตัวมา ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้ก็เป็นผลมาจากวัฒนธรรมใหญ่ในสังคมเหล่านั้นเอง และเมื่อบุคลากรเหล่านี้มาอยู่รวมกันในองค์การก็จำเป็นต้องมีการปรับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปให้เป็นแบบแผนที่มีปทัสสถานที่ยอมรับของกลุ่มสมาชิกในองค์การนั้น และเมื่อเวลาผ่านไปวัฒนธรรมเหล่านั้นก็กลายเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีการยอมรับและยึดถือปฏิบัติต่อ ๆ กันไปก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร นอกจากนี้ องค์การที่ปลูกฝังสร้างเอกลักษณ์ของตนเองโดยการสร้างค่านิยม สร้างวีรบุรุษ สร้างขนบธรรมเนียมประเพณี ประกาศให้ทุกคนรับรู้โดยผ่านข่ายวัฒนธรรมจะเป็นองค์การที่มีความแหลมคม มีพลังวังไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อกันไป ตำนานเรื่องเล่าขาน วีรบุรุษที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องเอาเป็นแบบอย่างมีมากมาย กล่าวสั้น ๆ องค์การเหล่านี้เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคล มีชีวิต มีความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลมีความสัมพันธ์กัน ไม่ว่าจะต่างจังหวัดกัน ก็สามารถปรับองค์การให้เข้าสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัฒนา พวงสวัสดิ์ (2541, หน้า 229) ได้ศึกษาปัจจัยการสร้างทีมงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของฐิติชัย จุฑาพรรณาชาติ (2539, หน้า 191) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบติดตามงานกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และที่ตั้งนอกเขต เทศบาลพบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก หัวหน้าประสบการณ์ ผู้บริหารโรงเรียน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน ควรดำเนินการดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน พบว่า ด้านลักษณะสร้างสรรค์ พบว่า จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอยู่บ่อยและต่อเนื่อง อาจจะจัดการประกวด แข่งขันในด้านความคิดสร้างสรรค์บ่อย ๆ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนได้ฝึกใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มาก โดยให้รางวัลเป็นการตอบแทน อาจจัดการแข่งขันขึ้นภายในโรงเรียน หรือภายในกลุ่มจังหวัด หรือเป็นเขตการศึกษา เพื่อเป็นการสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้กับบุคลากรด้านต่าง ๆ ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา พบว่า จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมในด้าน ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ให้มาก อาจจะจัดส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรมหรือเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เพิ่มเติมแก่บุคลากรในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรให้สามารถตั้งรับ-เฉื่อยชาในด้านนี้ได้มากขึ้น ส่วนด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรเอาใส่ดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิดให้มากขึ้น ควรหาวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนา อาจจะเป็นการส่งบุคลากรไปเข้ารับการอบรม สัมมนา เพิ่มเดิมความรู้เกี่ยวกับการตั้งรับ-ก้าวร้าว ให้มีความรู้กระตุ้นให้รางวัล ลงโทษและส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มและทีม

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ในจังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่ใกล้ชิดนักเรียน โดยอาจจะจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พบปะพูดคุยกับครูนอกเหนือจากเวลาเรียน เพื่อจะให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี ส่วนในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้อยู่ใกล้ชิดนักเรียน โดยอาจจะ

จัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พบปะพูดคุยกับครูนอกเหนือจากเวลาเรียน เช่น การจัดกลุ่มสนใจ เพื่อจะให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านลักษณะสร้างสรรค์ด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาและด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ในแต่ละจังหวัด
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกในแต่ละจังหวัด
3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดอื่น ๆ ที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และนอกเขตเทศบาล
4. ควรศึกษาแนวทางสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาล ในเขตการศึกษาอื่น หรือในระดับประเทศ เพื่อนำผลการศึกษาและการปรับปรุงแก้ไขวัฒนธรรมองค์การให้อยู่ในระดับสูงขึ้น
5. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากหัวหน้าประสบการณ์ ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลทางอ้อม จึงควรมีการโดยตรง เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น