

ความผูกพันที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน (สามัญเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

Engagement affecting organizational culture of private schools under the Office of the Private
Education Commission in Phasi Charoen district

อมรรัตน์ ศรีคำ¹, ดร.กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์วิจัย (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(สามัญเจริญ) (2) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(สามัญเจริญ) (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(สามัญเจริญ) โดยเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 198 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนทั้งสิ้น 198 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม ด้านบรรทัดฐานของสังคมพบว่า อยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์กรของครู สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กรของครู ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2.2 วัฒนธรรมองค์กรของครู ลักษณะเนื้อหา ลักษณะเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สามัญเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจากมากไปหาน้อยคือ ด้านทัศนคติ (X_1) ด้านพฤติกรรม (X_2)

สมการถดถอยพหุคูณหรือสมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.984 + 0.196x_1 + 0.147x_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.361(Z_1) + 0.240(Z_2)$$

คำสำคัญ: ความผูกพัน / วัฒนธรรมองค์กร / โรงเรียนเอกชน

Abstract

The objectives of this research were (1) to determine the level of organizational engagement of private schools under the Office of the Private Education Commission(OPEC) (Phasi Charoen), (2) to study the organizational culture of private schools under the OPEC (Phasi Charoen), (3) to study the relationships affecting the organizational culture of private schools under the OPEC(Phasi Charoen). Data collection was conducted by a total of 198 questionnaires. The response rate was 100%. Data collected were then analyzed through frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research showed that:

1. The results of organizational engagement factors were as below.
 - 1.1 The sample had high level of attitude, behavior, and social norm.
2. The results of organizational culture were as below.
 - 1.2 The sample had high level of constructive style of organizational culture.

Based on considering multiple correlation coefficients, overall the sample viewed that the most important factor affecting organizational culture was Attitude(X_1). It was followed by Behavior (X_2).

The multiple regression or raw score equation was shown as below.

$$\hat{Y} = 1.984 + 0.196x_1 + 0.147x_2$$

Predictive regression equation in form of standardized score was shown as below.

$$\hat{Z} = 0.361(Z_1) + 0.240(Z_2)$$

Keywords: Engagement / organizational culture / private schools

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสร้างและพัฒนาประชากรของประเทศให้มีพลัง มีความสามารถที่จะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีสันติสุข การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือพัฒนาประชากรและประเทศชาติ และการที่จะดำเนินไปได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพจะต้องอาศัยกระบวนการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาและจำเป็นในการพัฒนาประเทศให้รุ่งเรืองทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และวัฒนธรรม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรม และสร้างภูมิปัญญาให้แก่สังคม (อำพร เรืองศรี)

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ดีของครู ทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวกัน เป็นขวัญกำลังใจในการทำงานทำให้บุคคลทุ่มเทพลังกาย ใจ ให้ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีเป้าหมายเดียวกับองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความผูกพันและความเสียสละให้กับองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้โรงเรียน อยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับรูปแบบผู้นำความพึงพอใจงาน การปรับตัว การพัฒนาของบุคคลกรและ โรงเรียน ทำให้สมาชิกภายในองค์กรทำอย่างมีความสุข ผูกพันต่อองค์กร และช่วยลดปัญหาการ โอน ย้าย การลาออกได้

ปัจจุบันการศึกษาในประเทศไทยจัดโดยกระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยโดยภาครัฐจะเข้ามาดูแลโดยตรงและเปิดโอกาสให้เอกชนมีส่วนร่วมในการศึกษาโดยภาคเอกชนอยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๒) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาอันนำไปสู่การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.2545)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาของเอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการ โดยมีกำกับ ติดตาม ประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ และให้รัฐกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อจัดการศึกษาของเอกชน รวมทั้ง ได้กำหนดให้รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาตามความเหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาของเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งพาตนเองได้

จากหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาข้อที่ 8 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมขององค์กร คือผูกพันต่อองค์กรเพราะจะส่งผลต่อความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคม 1)ความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลมีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร บุคคลจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความคงเส้นคงวาในการทำงาน และไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 3)ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมบุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว จะต้องมี ความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ (Allen และ Meyer (1990 : 1-18)

และการศึกษาค้นคว้าวัฒนธรรมองค์กรพบว่าองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรคือพฤติกรรมธรรมาบรรทัดฐาน ค่านิยมที่เด่นชัดปรัชญาคุณเกณฑ์ต่างๆความรู้สึกรับรองบรรยากาศเทคโนโลยีประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์หมายถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพอใจของบุคลากรในองค์กรความต้องการความสำเร็จต้องการโมติวีส์สัมพันธ์รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ด้านที่ 2 ลักษณะเชื้อชาขององค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงานและมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึ่งพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารเน้นถึงสัมพันธ์กับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับเพราะเป็นแนวทางทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุกองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานเชิงรุกลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการทางด้านความมั่นคงของพนักงานเป็นสำคัญโดยลักษณะการทำงานจะมุ่งเน้นอำนาจการมีความคิดเห็นตรงกันข้ามแข่งขันชิงดีชิงเด่นต่อต้านและมุ่งเข้าระเบียบ

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (กยศ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ปรับปรุงพัฒนาแก้ไขปัญหาและและเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนางานในโรงเรียนให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(กยศ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(กยศ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (กยศ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(กยศ.)กรุงเทพมหานครปีการศึกษา 2557 จำนวน 15 โรงเรียน มีจำนวนครูผู้สอนทั้งหมด 386 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในเขตกยศ.15 โรงเรียนโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (สุวิมล ติรกันันท์, 2551 หน้า 178 – 179) โดยได้กลุ่มตัวอย่าง 198 คน

2. ขอบเขตตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระคือความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยด้านทัศนคติด้านพฤติกรรมด้านบรรทัดฐานทางสังคม

2.2 ตัวแปรตาม คือวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะเอื้ออาทร ลักษณะเชิงรุก

3. ขอบเขตเวลา

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปีการศึกษา 2557-2558

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดหลักการทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
- ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร
- การจัดการการศึกษาเอกชน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- งานวิจัยในประเทศไทย
- งานวิจัยในต่างประเทศ

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

1.2 ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต(Likert) จำแนกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม

1.3 วัฒนธรรมองค์กร โดยมีข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) ประกอบด้วยหลักการและขั้นตอนของลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ได้แยกเป็น 3 ด้านดังนี้ ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ด้านที่ 2 ลักษณะเอื้ออาทรด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก

2. ขั้นตอนการวิจัย

แบบสอบถามโดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านแล้วทำการวิเคราะห์หาค่า IOC โดยมีค่า IOC เป็นรายชื่ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรจำนวน 27 คนแล้ววิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าแอลฟา (α) ทั้งหมด 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือแนะนำตัวเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์

ในการจัดเก็บข้อมูลงานวิจัย แล้วส่งหนังสือและแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาเขตภาคใต้ กรุงเทพมหานคร โดยแนบซองเปล่าติดตราไปรษณียากรเพื่อขอให้ทางโรงเรียนส่งกลับคืนมา แล้วรวบรวมและติดตามข้อมูลทางไปรษณีย์และทางโรงเรียนที่ส่งไปทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามโดยมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 198 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 ก่อนที่จะนำมาประมวลผลเพื่อทำการวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จัดเป็นหมวดหมู่ ลงรหัสและวิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สามัญเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ความผูกพันต่อองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สามัญเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร 1.ด้านทัศนคติหรือความรู้สึก 2.ด้านพฤติกรรมหรือความต่อเนื่อง 3.ด้านความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม และวัฒนธรรมองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สามัญเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีดังนี้ 1.ลักษณะโครงสร้าง 2.ลักษณะเชื้อชาติ 3.ลักษณะเชิงรุก วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สามัญเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครูอันประกอบด้วยด้านทัศนคติด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของสังคม สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านทัศนคติ พบว่า อยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมาก มีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีสำหรับการทำงาน และรู้สึกว่าโรงเรียนนี้มีการบริหารจัดการที่ดี

1.2 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านพฤติกรรมพบว่า อยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด เดิมใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถและทักษะการทำงานให้โรงเรียนของท่านประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียง และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ปรับปรุงงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อเห็นจุดบกพร่องในงานให้ดีขึ้น เดิมใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียนแม้ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า และโรงเรียนของท่านให้ความมั่นคงในการทำงานแก่ท่าน

1.3 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ด้านบรรทัดฐานของสังคมพบว่า อยู่ในระดับมาก และรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนที่ และรายชื่ออยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย เดิมใจที่จะปฏิบัติงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานกับโรงเรียนนี้ต่อไป ทุ่มเทพปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนนี้โดยไม่คิดลาออก และอยากชักชวนเพื่อนมาทำงานในโรงเรียนนี้ด้วย

2. วัฒนธรรมองค์กรของครู อันประกอบด้วย ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะเอื้อยา และลักษณะเชิงรุกสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กรของครู ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของคนในหน่วยงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุดพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนที่กำหนด

2.2 วัฒนธรรมองค์กรของครู ลักษณะเอื้อยาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาการจัดอันดับ 1 ในแต่ละข้อพบว่ายอมรับและเคารพในระบบอาวุโส โดยอยู่ในระดับมาก ส่วนรองลงมาอยู่ในระดับมาก ควรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด

2.3 วัฒนธรรมองค์กรของครู ลักษณะเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาการจัดอันดับในแต่ละข้อพบว่า การปฏิบัติงานทุกครั้งของท่านจะต้องตรวจสอบทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดโดยอยู่ในระดับมาก ส่วนรองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง ปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานทำให้บรรลุเป้าหมายงาน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ภาษีเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณจากมากไปหาน้อยคือด้านทัศนคติ (X_1) ด้านพฤติกรรม (X_2)

สมการถดถอยพหุคูณหรือสมการในรูปคะแนนดิบ ได้แก่

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.984 + 0.196x_1 + 0.147x_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.361(Z_1) + 0.240(Z_2)$$

อภิปรายผล

ผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ภาษีเจริญ)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากข้อค้นพบปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ภาษีเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้านทัศนคติ โดยมีการให้คะแนนสูงสุด คือมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดของ โรงเรียน เพราะเนื่องจากสภาวะปัจจุบันมีธุรกิจโรงเรียนมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ดังนั้นทางครูจึงเน้นความอยู่รอดขององค์กรจะทำงานที่ท้าทายและอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายขององค์กร เพื่อทำให้องค์กรอยู่รอดได้ จึงต้องมีการพัฒนาสมรรถนะให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้นมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มขีดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคลให้โยงกับกลยุทธ์ขององค์กร โดยกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรจะเป็นตัวกำหนดศักยภาพและความสามารถที่ต้องการขององค์กร และองค์กรจะพัฒนาคน ให้มีขีดความสามารถตรงตามที่ต้องการ

ส่วนในกรณีทีครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงาน ซึ่งเป็น เพราะงานในองค์เอกชน ที่ไม่มีอิสระเหมือนประกอบธุรกิจเป็นของตนเอง เพราะในการบริหาร การศึกษามักเป็นเรื่องของการควบคุมงาน โดยเฉพาะการควบคุมครูในการเลือกใช้ตำรา วิธีการสอน และกำหนดหลักสูตร ดังนั้นควรทำให้สถานศึกษา มีความเป็นอิสระมากขึ้นการบริหารและการจัดการ โรงเรียนทั้งหมด จึงดำเนินการในระดับ

สถานศึกษาโดยมีการมอบอำนาจในการจัดการและบริหารสถานศึกษาไปยังคณะกรรมการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ครูใหญ่ รวมทั้งคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาจะทำหน้าที่ตัดสินใจว่าจะใช้งบประมาณอย่างไร และให้สิทธิ์ครูเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรเองเพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียน โรงเรียนมีอิสระในการเลือกเนื้อหาที่จะบรรจุในหลักสูตร

2. จากข้อค้นพบปัจจัยความผูกพันด้านพฤติกรรมมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (กวยี่เจริญ) ในทิศทางบวก เนื่องจากพฤติกรรมของสมาชิก เป็นตัวการกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นหลักประกันของการทำงานให้เป็นระบบเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นความผูกพันด้านพฤติกรรมมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คูก์และซุมัล (Cooke and Szumal) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่ารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ มีความเชิงบวกกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน และความตั้งใจในการคงอยู่ของบริษัท และสอดคล้องกับ สำเนียง วิลามาศ ศึกษาพบว่าพฤติกรรมของผู้บริหาร และพนักงาน ที่ให้การสนับสนุน เป็นห่วงเป็นใย รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ชมเชย ยกย่อง สรรเสริญ พฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ความผูกพันของพนักงานมีมากขึ้นเช่นเดียวกับ ไฟแลนเดอร์ และ กรีนเบอร์เกอร์ (Friedlander and Greenberg) ริชาร์ดและสโลคัม (Richard and Slocum) ได้ศึกษาพบว่าบรรยากาศซึ่งมุ่งบุคคลในองค์กร มีการติดต่อสื่อสาร แบบเปิด สนับสนุนซึ่งกันและกัน การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ มักนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ให้ผลเพิ่มขึ้น

3. จากข้อค้นพบว่า ปัจจัยความผูกพันด้านทัศนคติมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (กวยี่เจริญ) ความมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางบวก เพราะทัศนคติ คือความรู้สึกในการประเมินว่าชอบ หรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งทัศนคตินั้นจะเป็นส่วนสำคัญที่จะกำหนด หรือผลักดันในแต่ละบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำที่สอดคล้องกับทัศนคติที่แต่ละบุคคลนั้นมีอยู่ ทัศนคตินั้นมีทั้งที่เป็นบวก และทัศนคติที่เป็นลบ ซึ่งจะมีผลต่อองค์การเป็นอย่างมาก เพราะทัศนคตินั้นมีอิทธิพลต่อการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กร ถ้าครูในองค์กรนั้นมีทัศนคติที่เป็นบวกในการทำงานนั้น ครูจะเกิดความพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งครูจะสร้างสรรค์สิ่งที่ดี ๆ ให้กับองค์กร และจะพยายามที่จะแสดงศักยภาพภายในตัวเองออกมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรบีนีแอกและอัลตูโท (Hrebiniak and Alutto) ที่พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญต่อทัศนคติและพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคลเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะความร่วมมือช่วยเหลือ เป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ บุคานันเชลดอน (Eucan and Sheldon) ก็ได้ค้นพบจากการวิจัยตรงกันว่า ปฏิบัติการในทางสนับสนุนช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงานทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่เดียวกัน ลินคอล์น และคัลเลเบอร์ (Lincoln and Kalleberg) ก็พบว่า คนงานที่รับรู้ว่าได้รับการช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาใน เวลาทำงานจะช่วยทำให้ความผูกพันต่อองค์กรสูง มอริส เซอร์แมน (Moris and Sherman) ก็พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมเอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชา ด้วยการรับฟังข้อเสนอแนะ และให้คำอธิบายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติมีความไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ที่อบอุ่นซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อวยพร ประพทธีธรรม ที่พบว่า การช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร บุคคลากรที่ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลากรที่มีได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานน้อย

4. จากข้อค้นพบว่าปัจจัยความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมมีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ภายีเจริญ) ในทิศทางบวก เนื่องมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ทำให้ครูรู้สึกว่าการเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว จะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีหน้าที่ทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กรเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร และบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในรูปของความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คูก์และซุมัล(Cooke and zumal) ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่ารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรสร้างสรรค์ มีความเชิงบวก โดยการบริการงานมีการวางแผนมีการกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จ ไว้อย่างชัดเจน ความเชื่อที่เป็นบรรทัดฐานของวัฒนธรรมแบบนี้ คือการมุ่งเน้นความสำเร็จ การส่งเสริม และสนับสนุนให้ความผูกพันต่อองค์กรในขณะเดียวกัน ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) พบว่าปัจจัยด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรงานของพนักงานบริษัท ไคกินอินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และสอดคล้องกับแนวคิดของซันนินเฟลด์ (Sonnenfeld, 1998) ว่าโดยมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรองพนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้าการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเนื้อหาในทิศทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาวรรณ อ่วมอ่อง(2546) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา แล้วพบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยามีความผูกพันต่อองค์กรลักษณะเนื้อหา โดยมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก การขาด หรือการหยุดงานและความเหนื่อยยากในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ภายีเจริญ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้พัฒนาองค์กร และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ภายีเจริญ)สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะแบบพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้น โรงเรียนจึงควรเน้นสร้างสภาพบรรยากาศความเป็นอยู่ให้ครูมีความรู้สึกเป็นกันเองผู้บริหารสร้างความเป็นธรรมในการบริหาร และสร้างเสริมความมีพลังอำนาจให้กับครูให้มากขึ้นเพื่อให้เดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของครูส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ

2. จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติโดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกว่าโรงเรียนนี้มีการบริหารจัดการที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งให้มีการกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ และสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน มีการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

3. จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคมโดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อท่านอยากชักชวนเพื่อนมาทำงานใน โรงเรียนนี้ด้วย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น

ผู้บริหารโรงเรียน ควรสร้างบรรยากาศของความเป็นครอบครัว ให้ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างค่านิยมในการทำงานเป็นทีม กำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนในการวัดประสิทธิภาพการทำงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะสร้างสรรค์โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติงานเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีเพิ่มปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความสามารถในทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันเพื่อเป็นการศึกษาเชิงลึกให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ชัดเจน
3. ควรมีการศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เพื่อเพิ่มความถูกต้องแม่นยำและครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : ครูสภา.
- (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ครูสภา.
- วันชัย มีชาติ.(2551). ประมวลสาระชุดวิชา33707การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรีชาพร พาสนาวุติพงศ์.(2553).การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด.นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู .(2551).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทลคอร์ปอเรชั่น จำกัด.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- พรรณทิพา นิลโสภณ.(2551). ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยที่กำหนด: ศึกษากรณีหน่วยงานภาครัฐ
- สุนาด โกไสยกานนท์.(2549). ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์.(2548). วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต 2 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วรวรรณ ชื่นพินิจสกุล.(2555).ภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน,สำนักงาน. (2539).รายงานการประเมินแผนพัฒนา การศึกษาแห่งชาติ.กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ

จกสรรัตน์ วงนาถ. (2546) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานทีร์เสิร์ช
จำกัด ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา รัฐศาสตรมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมขององค์กร. (พิมพ์ครั้งที่2).ฉบับปรับปรุงใหม่ กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา
พานิช.

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของกิจการของโรงเรียนสังกัดมณฑลจันทบุรี.ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรพินท์ มุสิกนวนุตร. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา กรมส่งเสริมการเกษตร. ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Quoted in RobertKreitner, Angelo Kinicki, and Marc Buelens. **Organizational Behavior**,2nd ed. New York : McGraw-
Hill ,2002.

Marcoulides and Heck (1993: 209 - 225) **Organizational Cultureand Performance: Proposing and Testing a Model**
LISREL (Linear Structure Relations)

Petty et al. (1995: 483-492) **Relationships Between Organizational Cultureand Organizational Performance**