

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2*

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS UNDER
YASOTHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

กิตตินันท์ธนะช กุมมารสิทธิ¹, เกียรติศักดิ์ ศรีสมบัติ²

Kittinunthanach Kummarasitthi¹, Kriangsak Srisombut²

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด^{1,2}

Roi Et Rajabhat University^{1,2}

Email : apoh2654@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 2) ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 และ 4) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 300 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และข้าราชการครู จำนวน 263 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัยและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน 3. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.906 4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธธ เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X_1) ด้านการรักษาระเบียบวินัย (X_2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X_3) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4) โดยร่วมกันส่งผลได้ดีที่สุด ร้อยละ 84.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพ; โรงเรียน

ABSTRACT

This research aims to 1) Study the organizational culture of schools under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 . 2) Study the school effectiveness under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2. 3) Study the relationship between organizational culture and school effectiveness under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 and 4) Study the organizational culture that affects the school effectiveness under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 . The group samples used in this research were school administrators and government teachers in schools under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 . In the academic year 2021 , a total of 300 individuals were classified into 37 school administrators and 263 government teachers by using randomly stratified proportions according to the school size. sampling by random sampling. The research tools are 1- 5 level rating scale. The statistics used in the data analysis were Percentage, Mean, and Standard Deviation. The statistics used to test the hypothesis were Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression.

The results showed that 1. organizational culture under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that one aspect was at the highest level, which was discipline maintenance and 4 aspects were at high level, ranked from high to low average as follows: 1) promoting the role of personnel 2) teamwork 3) creative thinking and 4) achievement-oriented. 2. school effectiveness under the Yasothon Primary Educational Service Area Office 2, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that one aspect was at the highest level, which was the leadership of the executives, and 3 aspects were at high level, ranked from high to low average as follows: 1) teacher development, 2) academic achievement, and 3) working environment. 3. organizational culture and school effectiveness under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 had a very high positive

correlation. The correlation coefficient was statistically significant at the level of .01. The correlation coefficient is 0.906. 4. organizational culture that affects the school effectiveness under Yasothon Primary Educational Service Area Office 2 consists of 4 aspects: personnel role promotion (X1), discipline (X5), creativity (X4), and on the aspect of achievement (X3). The result was the best at 84.50 % with a statistical significance at the level of .01.

Keywords : Organizational culture; Effectiveness; School

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การบริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นองค์การประเภทหนึ่ง โดยเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์จะเป็นกรอบกำหนดภารกิจของโรงเรียน ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและยึดมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์การและต้องดูแลให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานย่อยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักที่ตั้งไว้ด้วย นั่นคือ จัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมนักเรียนจนบรรลุเป้าหมายของหลักสูตรที่วางไว้ ช่วยบริการเยาวชนที่พลาดโอกาสและเสียเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคมให้ได้ใช้โรงเรียนเพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเอง และโรงเรียนจะต้องเป็นหน่วยบริการ หรือมีส่วนในการพัฒนาชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาจึงต้องยึดงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นงานหลัก ส่วนงานอื่น ๆ ที่สอดแทรกเข้ามาตลอดเวลานั้นเป็นงานรอง ซึ่งผลจากการบริหารงานในโรงเรียนที่บรรลุวัตถุประสงค์นั้นจะแสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (เสรี ลาขโรจน์, 2541)

ประสิทธิผลของโรงเรียนถือได้ว่าเป็นผลแห่งความสำเร็จของโรงเรียนและความมีประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีงานวิจัยจำนวนมากไม่น้อยที่ยืนยันว่าปัจจัยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (นิศรา มุลวรรณ, 2561) งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก (กาญจนา เกสร, 2555) และงานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยยังพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน (Duan, X., Du, X., & Yu, K., 2018) ใน การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนที่ดำเนินการอย่างมีหลักการและอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เชื่อถือได้จะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนทั้งระบบเพื่อพัฒนาและปรับปรุง ซึ่งรุ่งแก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2536) ได้กล่าวว่า องค์การจะดำรงอยู่รอดได้ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้วจะไม่มีทางทราบว่าการปฏิบัติภารกิจขององค์การเป็นอย่างไร ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบท ทรัพยากร รูปแบบการบริหารงาน รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การที่ใช้ในโรงเรียนนั้น (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2549)

วัฒนธรรมองค์การถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ในองค์การจะมีลักษณะเด่นในด้านไหนขึ้นอยู่กับบริบทขององค์การ นอกจากนี้แล้วลักษณะเด่นขององค์การยังขึ้นอยู่กับ ทรัพยากร รูปแบบการบริหารงาน และวัฒนธรรมองค์การ ทั้งนี้ในโรงเรียนซึ่งถือเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ผู้บริหารควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีเพื่อเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด ซึ่งประสิทธิผลเหล่านี้คือสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียน (สมาน อัครภูมิ, 2553)

ผลแห่งความสำเร็จของโรงเรียนที่เห็นได้เด่นชัดตามแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การที่โรงเรียนมีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง รวมถึงการได้รับรางวัลในการเข้าร่วมแข่งขันในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีทั้งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและโรงเรียนที่กำลังพัฒนา เห็นได้จากผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET), ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT), และผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) มีคะแนนเฉลี่ยและมีคะแนนค่าพัฒนาการลดลงอย่างมีนัยสำคัญนอกจากนี้ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2564 แสดงให้เห็นว่าบางโรงเรียนยังมีจุดที่ต้องพัฒนา และผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 4 ผ่านการประเมินเพียง 30 โรงเรียน แสดงให้เห็นว่าบางโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้พร้อมต่อการประเมิน นอกจากนี้สภาพปัญหาที่พบ ทั้งในด้านโอกาสทางการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ยังถือเป็นอุปสรรคในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนจึงถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่สมาชิกในองค์การจะต้องร่วมกันสร้างขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2, 2565)

จากความสำคัญและปัญหาของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการใช้วัฒนธรรมองค์การเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

2.4 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

3.2 วัฒนธรรมองค์การ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการรักษาระเบียบวินัย อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

4. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาได้ทราบระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การด้านที่ยังเป็นจุดอ่อนให้กับโรงเรียน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนต่อไป

4.2 เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาได้ทราบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ซึ่งสามารถนำไปปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียนด้านที่ยังเป็นจุดอ่อน เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

4.3 เป็นสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาได้ทราบวัฒนธรรมองค์การด้านใดที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปปรับปรุงรูปแบบวัฒนธรรมองค์การเพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดีขึ้นต่อไป

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 จำนวนทั้งหมด 300 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 37 คน และข้าราชการครู จำนวน 263 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ Likert มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและนิยามศัพท์เฉพาะเท่ากับ 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ 0.964 และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน เท่ากับ 0.984 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ การถดถอยพหุคูณ แบบ มีขั้น ตอน (Stepwise Multiple Regression)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร	4.39	0.66	มาก	2
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.36	0.70	มาก	3
3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.32	0.80	มาก	5
4. ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.35	0.65	มาก	4
5. ด้านการรักษาระเบียบวินัย	4.62	0.45	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.41	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัย ($\bar{X} = 4.62$) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ($\bar{X} = 4.39$) (ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.35$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.32$)

6.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.56	0.55	มากที่สุด	1
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	4.31	0.65	มาก	3
3. ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน	4.30	0.75	มาก	4
4. ด้านการพัฒนาครู	4.36	0.63	มาก	2
โดยรวม	4.38	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่

ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.56$) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.36$) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.31$) และด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$)

6.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	ระดับ ความสัมพันธ์
X ₁	1.000	-	-	-	-	.867**	สูงมาก
X ₂	.856**	1.000	-	-	-	.823**	สูงมาก
X ₃	.855**	.910**	1.000	-	-	.854**	สูงมาก
X ₄	.782**	.820**	.882**	1.000	-	.830**	สูงมาก
X ₅	.720**	.750**	.708**	.722**	1.000	.795**	สูง
X	-	-	-	-	-	.906**	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r_{xy} = 0.906$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = 0.795 - 0.867$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X₁) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.867 รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₃) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.854 ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X₄) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.830 ด้านการทำงานเป็นทีม (X₂) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.823 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรักษาระเบียบวินัย (X₅) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.795

6.4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	วัฒนธรรมองค์การ				
	B	SE _b	β	t	p-value
1. X ₁	.331	.041	.380	8.164**	.000
2. X ₅	.332	.046	.259	7.286**	.000
3. X ₄	.166	.045	.187	3.367**	.000
4. X ₃	.132	.043	.181	3.074**	.000
R = .919, R ² = .845, a = .103					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณวัฒนธรรมองค์การด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X₁) เป็นตัวพยากรณ์ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ได้ดีที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร (X₁) ด้านการรักษาระเบียบวินัย (X₅) ด้านการคิดสร้างสรรค์ (X₄) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₃) คือ .331, .332, .166 และ .132 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ .380, .259, .187 และ .181 ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ได้ร้อยละ 84.50 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = .103 + .331X_1 + .332X_5 + .166X_4 + .132X_3$$

สมการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .380Z_{X_1} + .259Z_{X_5} + .187Z_{X_4} + .181Z_{X_3}$$

7. อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 มีผลการวิจัยที่เป็นประเด็นน่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

7.1 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการรักษาระเบียบวินัยและอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่ง

ผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะด้านการรักษาระเบียบวินัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากร ประพฤติตนเป็นเป็นอย่างดี ให้การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เคารพสิทธิ รวมทั้งเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับการปฏิบัติตนตามกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บัญญัติไว้ใน หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ทำให้ด้านการรักษาระเบียบวินัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของภักพร เจริญลักษณ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับขั้วมิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทราบความคาดหวังขององค์กร และรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมกับกำลังความสามารถได้น้อย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564 ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติและยึดมั่นในค่านิยมองค์กร ทั้งนี้โรงเรียนอาจจะมีการพัฒนาแล้วแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ มาลี (2550) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสำเร็จ จะต้องทำให้บุคลากรขององค์กรมีพลังเต็มเปี่ยมมีการกระตือรือร้นมีแรงบันดาลใจ ตลอดจนตระหนักรู้ในความหมายและความสำคัญของงานไม่ใช่ทำงานตามหน้าที่ไปวันๆ ผลงานขององค์กรมีการพัฒนาถึงขีดสุด สะท้อนออกมาในรูปแบบของผลผลิตที่มีคุณภาพและมีความสร้างสรรค์

7.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาครู 2) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และ 3) ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มีไหวพริบ มีดุลยพินิจ กล้าเสี่ยงและกล้าคิดในการแก้ปัญหา รู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับการพัฒนาใหม่ๆ เสมอ มีความมั่นใจในตนเอง รับผิดชอบและมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ รวมทั้งยังมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโยธา เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564 ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีจิตวิญญาณความเป็นครู ทำให้ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ัญญา ธรรมโศภณ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของประสิทธิภาพโรงเรียนเทศบาล มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ เจตคติทางบวกของนักเรียน พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบูรณาการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และการสนับสนุนด้านปัจจัยการเรียนการสอน 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนพบว่า ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของชุมชน ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ส่วนองค์การแห่งการเรียนรู้มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนยังไม่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควร และยังมีขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ครบครัน ที่พร้อมสำหรับการทำงาน ทั้งยังมีความปลอดภัยค่อนข้างน้อย ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายและแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2564 ที่มุ่งเน้นให้โรงเรียนจะต้องส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้มีระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา พ้นจากภัยพิบัติ หรือภัยคุกคามทุกรูปแบบ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี ทั้งนี้โรงเรียนอาจจะมีการพัฒนาแล้วแต่ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ Ravi (2011) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมักจะมีบรรยากาศที่เป็นระเบียบ มีจุดมุ่งหมาย มีลักษณะเหมือนเป็นธุรกิจแต่เต็มไปด้วยความสนุกสนาน ซึ่งไม่มีการกดขี่ และปราศจากการคุกคามต่อการสอนและการเรียนรู้

7.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2 พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการรักษาระเบียบวินัย จากผลการวิจัยจะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การทุกด้านล้วนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน และด้านการพัฒนาครูทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฟาริเยะ สะอู (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าหากโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากย่อมส่งผลให้มีความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

7.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 จากตัวแปรทั้งหมด 5 ตัวแปร มีตัวแปรที่ทดสอบแล้วส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัวแปร ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร ด้านการรักษาระเบียบวินัย ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

7.4.1 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร เป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสามัคคี มีความกลมเกลียวกัน ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลรวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานกันอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ มาลี (2550) ที่ได้กล่าวว่า การพัฒนาบทบาทของบุคคลเป็นการบริหารความรู้และให้ความสำคัญกับบุคคลที่ปฏิบัติงานบนฐานความรู้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์การ จะต้องมีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เปลี่ยนและนำความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ที่สะสมในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

7.4.2 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการรักษาระเบียบวินัย เป็นตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องประพฤติตนเป็นอย่างที่ดี ให้การต้อนรับและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เคารพสิทธิ ไม่ข่มเหง กลั่นแกล้ง หรือดูหมิ่นเหยียดหยามผู้รับบริการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2540) โดยกล่าวว่า วินัยเป็นคุณลักษณะทางจิตและพฤติกรรมที่ช่วยให้สามารถควบคุมตนเองและปฏิบัติตามระเบียบเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม

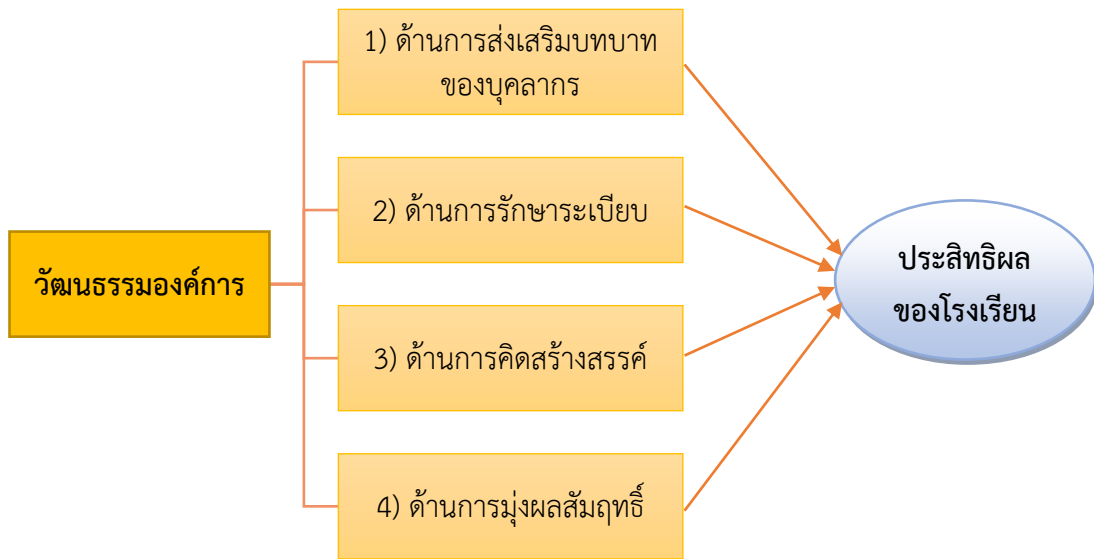
7.4.3 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ เป็นตัวแปรที่สามที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีความสามารถในการคิดเพื่อค้นหาวิธีการปรับปรุงและพัฒนางาน ความคิดยืดหยุ่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงมาสู่แนวใหม่ เต็มใจที่จะทำงานหนักและอุทิศเวลาเพื่องาน มีความตื่นตัวในการคิดริเริ่มอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมาน อัสวภูมิ (2553) ที่กล่าวถึงการคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมว่าเป็นการที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นและให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาสทดลองสิ่งใหม่ และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ องค์การอยากเห็นสมาชิกองค์การมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเสี่ยง

7.4.4 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นตัวแปรที่สี่ที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการปรับปรุงและพัฒนางาน กระตือรือร้น ขยันขันแข็ง และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์การ รวมทั้งทราบความคาดหวังขององค์การ และรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสำเร็จของการปฏิบัติงานจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่

ชัดเจนของเป้าหมายองค์การ ซึ่งผู้นำจะต้องมุ่งมั่นเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก

8. องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านการส่งเสริมบทบาทของบุคลากร 2) ด้านการรักษาระเบียบวินัย 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ และ 4) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2

8. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 โรงเรียนควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

8.1.2 บุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ แต่กลับเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้นบุคลากรทุกคนในองค์การจะต้องตระหนักว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการมีประสิทธิผลของโรงเรียน โดยบุคลากร

จะต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติงานตามพันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์การ รับผิดชอบและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

8.2.2 จากการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาให้เป็นโรงเรียนที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีความปลอดภัย จัดสรรทรัพยากรให้มีความพร้อมและเอื้อสำหรับการทำงาน

8.2.3 วัฒนธรรมองค์การ ด้านการทำงานเป็นทีม ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น บุคลากรต้องมีการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยและไว้วางใจกัน ร่วมกันคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นพร้อมทั้งร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างแข็งขันและต่อเนื่อง

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงาน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

8.3.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2

8.3.3 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลนั้นไปต่อยอดกำหนดกรอบนโยบายในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

- กาญจนา เกสร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.
- ธัญศญา ธรรมโสภณ. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาล. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 9(2). 376.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พาริยะ สะอู. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). **วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 9-12. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549) **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- สมาน อัครภูมิ. (2553). **การบริหารการศึกษสมัยใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2. (2564). **แผนปฏิบัติการงบประมาณประจำปี 2565. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2564. จาก http://www.yst2.go.th/web/?page_id=12888**
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2540). **ข้อมูลวันสำคัญโครงการปිරณรงค์วัฒนธรรมไทยและแนวทางในการจัดกิจกรรม/สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.**
- สุรพงษ์ มาลี. (2550). **วัฒนธรรมแห่งการเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ แนวทางใหม่ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล. วารสารข้าราชการ. 52(4). 40-46.**
- เสรี ลาซโรจน์. (2541). **บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรศาสตร์.**
- Duan, X., Du, X., & Yu, K. (2018). **School Culture and School Effectiveness : The Mediating Effect of Teachers' Job Satisfaction. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research. 17(5). 15-25.**
- Ravi, T. S. (2011). **A Study of Correlates of Effectiveness of Secondary Schools. A Thesis of the Department of Education. Graduate School : Karnataka University.**