

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

Pattern of Organizational Culture Affecting the Effectiveness
of Educational Institutions under Nakhonsawan Primary Educational
Service Area Office 2

จันจิรา เผือกจีน¹

Janjira Phueakchen

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2, 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 จำนวน 306 คน โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) (Pearson,s Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1).

Received: 2020-12-13 Revised: 2021-01-15 Accepted: 2021-01-17

¹ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา The Master degree of Education. Faculty of Humanities and social science of Chaopraya University. e-mail: tnk_nu@hotmail.com

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของ สถานศึกษาทุกรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ และ ต่ำสุด คือ วัฒนธรรมแบบราชการ 2). ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านครูและบุคลากร และ ต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 3). ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบ ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.69$) 4). มีตัวแปรรูปแบบของวัฒนธรรมที่เน้น ความสำเร็จ (X_4) วัฒนธรรมแบบราชการ (X_2) ที่ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 68 ($R^2 = 0.68$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้ $\hat{Y} = 4.08 + 0.19 (X_4) + 0.15 (X_2)$ เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้ $\hat{Z}_y = 0.27 Z_4 + 0.26 Z_2$

คำสำคัญ (Keywords): รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of thesis were: 1) to study the level pattern of organizational culture under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2, 2) to studies the level of the effectiveness of educational institutions under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2, 3) to study the relationship between pattern of organizational culture and the effectiveness of educational institutions under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2 and 4) to create equations for forecasting pattern of organizational culture that can predict



the effectiveness of educational institutions under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2. The sample groups were 306 administrator and teachers of basic education institutions under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office. Using a questionnaire tool, it was found that the IOC of the questionnaire was between 0.60 - 1.00 and the confidence value. (Reliability) is 0.965. The statistics used for analyzed in terms of frequency, means, standard deviation, Pearson,s Product Moment Correlation Coefficient; r and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results was found that: 1). The overall of pattern of organizational culture under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level. When considering all forms of organizational culture, it was found that all forms of practice were at a high level. It was based on the pattern that has a descending average: achievement culture, followed by adaptability culture, clan culture and bureaucratic culture, respectively. 2). The overall of the effectiveness of educational institutions under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2 were at a high level. When considered in each aspect, every aspect of the practice was in a high level. By considering the aspects that at a high average, as follows: teachers and personnel, followed by the academic ability and desirable characteristics of the learners, the competence of the administrators, and the environment of educational institutes, respectively. 3). The results of the analysis of the relationship between pattern of organizational culture and the effectiveness of educational institutions under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2, it was found that organizational culture had a moderate positive relationship with the effectiveness of educational institutions under Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2 was significantly different at the level of 0.01 ($r = 0.69$). 4). There are variables in achievement culture (X_4), bureaucratic culture (X_2) together predict organizational culture that can predict the effectiveness of educational institutions under

Nakhonsawan Primary Educational Service Area Office 2 with statistical significance (p -value < 0.001). All 2 variables can explain the variation of the moral level of effectiveness by 68 percent ($R^2 = 0.68$). Create a forecast equation as follows. The regression coefficients in raw score $\hat{Y} = 4.08 + 0.19 (X_4) + 0.15 (X_2)$ The regression coefficients in standard score $\hat{Z}_y = 0.27 Z_4 + 0.26 Z_2$

Keywords: Pattern of Organizational Culture; Effectiveness of Educationnal

บทนำ (Introduction)

สังคมในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ตลอดจนใช้ความรู้สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2553: 3)

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมที่สมาชิกองค์การส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานานจนเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกโดยมีต้องมียุทธศาสตร์ใดมากำกับ เป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ ชี้นำพฤติกรรม และบอกสมาชิกกลุ่มที่จะรับรู้ คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อปัญหาต่าง ๆ แต่ด้วยเหตุที่องค์การแต่ละแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อด้อย จึงจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งที่ช่วยเสริมสร้างหรือเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของสถานศึกษา อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากรายงานผลการนิเทศติดตามการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ในปี 2562 พบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีวัฒนธรรมในการบริหารงานที่หลากหลายและแตกต่างกัน สะท้อนถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ด้านพฤติกรรมและวิสัยทัศน์ ด้านการใช้อำนาจหน้าที่ การกำหนดนโยบายโดยที่ไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านครูผู้สอนพบปัญหา ครูผู้สอนไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมยังพบสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขาดการดูแลเอาใจใส่อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพและบรรยากาศในการทำงานขาดการสนับสนุน และช่วยเหลือกันอาจทำให้ขาดความสามัคคีในองค์กร ด้านผู้เรียนยังมีผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำและขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

กลุ่มเป้าหมาย

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าปรับปรุงและดัดแปลงจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

นำแบบสอบถามที่ทดลองแล้วใช้แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) แบบของ ครอนบัค (Cronbach) โดยยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งพบว่า แบบสอบถามตอนที่ 2 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 รวมแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.965

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประสานงานกับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา เพื่อขอหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 และผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแล้วจัดส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่ได้กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ตามสัดส่วนที่กำหนดขึ้น โดยผู้วิจัยลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลเอง และจัดส่งทางไปรษณีย์ในกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถไปด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) (Stepwise Multiple Regression Analysis) (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2554: 134)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ภาพรวม

แบบที่	รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	วัฒนธรรมแบบเครือญาติ	3.68	0.87	มาก
2	วัฒนธรรมแบบราชการ	3.65	0.83	มาก
3	วัฒนธรรมแบบปรับตัว	3.90	0.74	มาก
4	วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	3.94	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาทุกรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.94$) และต่ำสุด คือ วัฒนธรรมแบบราชการ ($\bar{X} = 3.65$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1	ด้านความสามารถทางวิชาการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	3.90	0.88	มาก
2	ด้านความสามารถของผู้บริหาร	3.86	0.80	มาก
3	ด้านครูและบุคลากร	3.96	0.88	มาก
4	ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา	3.85	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูและบุคลากร ($\bar{X} = 3.96$) และต่ำสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.85$)

3.ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y_{tot}
X_1	1.00				
X_2	0.66**	1.00			
X_3	0.71**	0.70**	1.00		

X_4	0.17**	0.23**	0.30**	1.00	
Y_{tot}	0.10**	0.41**	0.44**	0.15**	1.00

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ปรากฏว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว ($X_3 = 0.44$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมแบบราชการ ($X_2 = 0.41$), วัฒนธรรมแบบที่เน้นความสำเร็จ ($X_4 = 0.15$) และวัฒนธรรมแบบเครือญาติ ($X_1 = 0.10$)

4.ผลการสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ในการพยากรณ์รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2

ตัวแปรอิสระ (ตัวพยากรณ์)	b	SE_b	β	t	p
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (X_4)	0.19	0.05	0.27	3.73**	0.000
วัฒนธรรมแบบราชการ (X_2)	0.15	0.03	0.26	4.59**	0.000
ค่าคงที่ (Constant)	4.08			19.59**	0.000
$R = 0.69$ $R^2 = 0.68$ $F = 14.351$ $p \text{ value} < 0.001$					

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4.13 การศึกษาแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า มีตัวแปรวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (X_4) วัฒนธรรมแบบราชการ (X_2) ที่ร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายการผันแปรของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 68 ($R^2 = 0.68$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบ

คะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้ $\hat{Y} = 4.08 + 0.19 (X_4) + 0.15 (X_2)$ เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้ $\hat{Z}_y = 0.27 Z_4 + 0.26 Z_2$

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากสรุปผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาทุกรูปแบบ พบว่า รูปแบบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ และต่ำสุด คือ วัฒนธรรมแบบราชการ ทั้งนี้เนื่องจากว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยการประนีประนอม บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรได้รับความช่วยเหลือความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมภายในการทำงานให้มีความมั่นคง สถานศึกษามีการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และบุคลากรส่วนใหญ่เชื่อว่าการกระทำสิ่งใดก็ตามจะต้องผ่านขั้นตอนการคิดอย่างรอบคอบ สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานของ สพฐ. สถานศึกษาตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และสถานศึกษามุ่งเน้นการให้รางวัลและผลตอบแทนเป็นสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สถานศึกษาส่งผู้เรียนเข้าแข่งขันทางวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ สถานศึกษามุ่งเน้นผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายเป็นสำคัญ และสถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการ จึงส่งผลให้วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของชานูชี ยิปง (2556) ได้ศึกษา ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสรับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัย ปูฟ้า (2558) ได้ศึกษา การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนดัดดรุณี

จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบและระเบียบแบบแผนของโรงเรียนดัดดรุณีบุคลการยึดถือกฎ ระเบียบ และจารีตประเพณี เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดูแลช่วยเหลือกันเหมือนบุคคลในครอบครัวเดียวกัน และต้องรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม เป็นแบบอย่างให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้เรียนรู้ นอกจากนี้บุคลากรต้องรู้รอบและเรียนรู้เทคโนโลยีให้เหมาะสมและทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมาพร ภูวิจิตร, ยุภาพร ยุภาศ และสัญญา เคนาภูมิ (2558) ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนึกคิดจนเกิดเป็นค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน เช่น วัฒนธรรมการปรับตัว วัฒนธรรมการมุ่งความสำเร็จในงาน และการทำงานต่าง ๆ ที่เกิดจากกฎ ระเบียบ ข้อบังคับตามสายการบังคับบัญชา งานทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรที่ดีก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการปรับตัว 2) การมุ่งความสำเร็จ 3) วัฒนธรรมเครือข่าย 4) วัฒนธรรมระบบราชการ 5) ค่านิยมหลักขององค์กรร่วมกัน และ 6) ค่านิยมการปรับเปลี่ยนร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของดรุณี รัตนสุนทร, อินทร์ จันทร์เจริญ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ (2560) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2561) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมสอดคล้อง วัฒนธรรมปรับตัว และวัฒนธรรม พันธกิจมีการดำเนินงานในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเดนิสัน และ มิชรา (Denison and Mishra, 1995) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผล พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission) วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ลักษณะนี้ผ่านการตรวจสอบที่มีผลต่อประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ควรมีการส่งเสริมและพัฒนารูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายเพื่อให้สถานศึกษาใช้ในการทำงานตอบสนองนโยบายการพัฒนาทางการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาโดยเฉพาะ เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาระดับสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาดั้งเดิม เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อและเป็นอุปสรรค ต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง (References)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กรุณา บุญแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา เกษร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัญญาณัฐ บุญพวง. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจ
อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ชาญชัย ยิปง. (2556). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตาม
การรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นราธิวาส. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**.
24(2): 83-103.
- ณัฐภาสรณ์ พรหมอ่อน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ดรุณี รัตนสุนทร, อินทร์ จันทร์เจริญ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการ
บริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
จังหวัดเชียงราย. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**. 10(2): 365-378.
- ธนกฤต เปรมสวัสดิ์ และสุวรรณา โชติสุกานต์. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมของสถานศึกษาระดับ
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารวิชาการ**
มหาวิทยาลัยธนบุรี. 9(19): 94-107.
- นิภารัตน์ ป้อสีลา. (2550). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร**
การศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ ไชยประณีธาน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร**
การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระดับมัธยมศึกษา ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มัลลย์ ภูผ้า. (2558). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา**.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิภาภรณ์ สร้อยคำ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน
เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. **วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร
กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย. **วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต** สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมาพร ภูวิจิตร, ยุภาพร ยุภาศ และสัญญา เคนาภูมิ. (2558). รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่มี
ประสิทธิภาพ. **JOURNAL OF NAKHONRATCHASIMA COLLEGE**. 9(1): 73-77.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. **งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและ
การตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรคุุณบัณฑิต** สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. (2561-2562). **ข้อมูลสารสนเทศทาง
การศึกษา ปีการศึกษา 2561- 2562**. นครสวรรค์ : กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). **พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ: พรึกหวานกราฟฟิค.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). **Diagnosing and changing organizational
culture : Based on the competing values framework**. (3rd ed.). San
Francisco: Jossey – Bass.
- Daft, R. L. (2004). **Organization theory and design**. (8th ed.). Mason, OH : South-
Western College.
- Gordon, J. R. (1999). **Organizational behavior: A diagnostic approach**. Upper
Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Handy, C. (1993). **Understanding organizations**. (4th ed.). London : Penquion.
- Harrison, R. (1972). Understanding your ornization’s character. **Harvard Business
Review**. 50(3): 119-128.