

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

Organizational Culture of Schools Affecting Teachers' Performance
Effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 2

ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์^{1*} และบรรจบ บุญจันทร์²
Tanatep Tikumprongteeravong^{1*} and Banjob Boonchan²

^{1,2} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา 30000

^{1,2} Department of Educational Administration, Faculty of Education, Nakhon Ratchasima Rajabhat
University, Nakhon Ratchasima 30000, Thailand.

^{1*}Corresponding Author, E-mail : Tanatep.28903@hotmail.com

Received: 7 January 2024, Revised: 30 May 2024, Accepted: 30 May 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และ 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครชีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่มีอิทธิพลสูงสุด ได้แก่ ด้านค่านิยม รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ตามลำดับ และองค์ประกอบเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้ร้อยละ 58.90 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.282 + .495X_4 + .099X_2 + .111X_3 \text{ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = .557X_4 + .152X_2 + .149X_3$$

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู, ค่านิยม, ความสัมพันธ์ของบุคลากร, การมุ่งเป้าหมายองค์กร

Abstract

The purposes of this research were; 1) to study the level of Performance effectiveness of teachers, 2) to study the level of organizational culture, and 3) to create a forecasting equation for organizational culture of school affecting teachers' performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2, by using quantitative research. The samples were 320 of school directors and teachers under Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2 that from the stratified random sampling through the table of Krejcie and Morgan. The research tools were metrical questionnaires. The data were analyzed with statistical techniques including frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and step wise multiple regression analysis.

The results of this research reveal that 1) the level of performance effectiveness of teachers in the overall, at a high level. 2) the level of the school organizational culture in the overall, at a high level and 3) the level of organizational culture affecting teacher performance under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area office 2 significantly at 0.01. The highest influences were popularity. The next were relationship and organizational goal. These organizational cultures were explained the variance of teachers' performance effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary School Educational Service Area office 2 of 58.90% . The forecasting equation can be constructed as follows: Predictive equations in raw score format $\hat{Y} = 1.282 + .495X_4 + .099X_2 + .111X_3$ Predictive equations in standard score format $\hat{Z}_y = .557X_4 + .152X_2 + .149X_3$

Keywords : Organizational culture, Teachers' performance effectiveness, Popularity, Relationship, Organizational goal

1. บทนำ

การศึกษามีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ให้เกิดความรู้ เป็นตัวกำหนดทิศทางของประเทศ หากประเทศใดมีการส่งเสริมการศึกษาที่ถูกต้องทิศทางการวางแผนการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีต้นทุนที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการร่วมกันสร้างประเทศให้เจริญก้าวหน้า โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

องค์การจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ จำเป็นต้องอาศัยมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557) เช่นเดียวกับการศึกษาในสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพได้ ย่อมต้องอาศัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร (วรรัชยา ลาบุญ, 2563) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรม และการตัดสินใจของคนในองค์การ ส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (ณัฐธิดา โคทังคะ, 2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการศึกษา พบว่าในด้านของจุดอ่อน คือ การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร โดยจากการวิเคราะห์พบว่านักเรียนชั้น ป.3 อ่านไม่ออกร้อยละ 5.85 และเขียนไม่ได้ ร้อยละ 8.61 ส่วนผู้เรียนชั้น ป.6 อ่านไม่คล่อง ร้อยละ 2.30 เขียนไม่คล่องร้อยละ 2.49 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2566) ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่เปรียบเสมือนกลไกในการควบคุมความรู้สึกต่อการกระทำ เพราะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีผลต่อการคิด การตัดสินใจในปฏิบัติงานของครู ที่ยังไม่ได้เห็นความสำคัญ และยังไม่ได้ส่งเสริมในเรื่องนี้มากเท่าที่ควร แม้ว่าจะไม่สามารถสัมผัสได้ แต่ก็เป็นนัยและเป็นที่ยอมรับโดยปริยายในองค์การ ส่งผลให้ครูขาดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่เป็นปัญหาที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข

จากที่กล่าวมาข้างต้น การจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยครูที่มีความรู้ความสามารถ อันจะเกื้อกูลให้ผู้เรียนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูต้องมีความสามารถสูงในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ อันแสดงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สถานศึกษาซึ่งถือเป็นองค์การหนึ่ง จึงควรเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในศตวรรษนี้ให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพ

ปฏิบัติงานของครู และทำให้ได้สารสนเทศในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

2.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

3. สมมติฐาน

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อย่างน้อย 2 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

4. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดทฤษฎี

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านเช่น ทิพอาภา กลิ่นคากหอม (2557) สรุปได้ว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การพัฒนาตนเอง และ 3) การสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560) พบว่าผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีความรู้มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ จากนั้นผู้วิจัยคัดสรรเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ดังนั้น องค์ประกอบประสิทธิผลจะปฏิบัติงานของครูจึงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาตนเอง 2) สภาพแวดล้อม 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยแนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ จากแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน เช่น สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวว่า ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กฎระเบียบ 2) การสื่อสาร 3) บทบาทของบุคลากร 4) ระบบรางวัล และ 5) ความสัมพันธ์ของบุคลากร Oakland (2000) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การควรประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พฤติกรรมที่ขึ้นอยู่กับการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร 2) ผลลัพธ์ที่เป็นบรรทัดฐานจากกลุ่มงาน 3) ค่านิยมที่เห็นได้ชัดเจน 4) กฎระเบียบที่ถูกกำหนดขึ้น และ 5) บรรยากาศขององค์การ จากนั้นผู้วิจัยคัดสรรเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ดังนั้น องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การจึงมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กฎระเบียบ 2) ความสัมพันธ์ของบุคลากร 3) การมุ่งเป้าหมายองค์การ และ 4) การมุ่งเป้าหมายองค์การ

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในการพัฒนาผลงาน มุ่งเน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดยให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้านกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ

สุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงานบุคคล และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากจากครูจำเป็นต้องมีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานในหน้าที่ การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองอยู่เสมอของครู ถือว่าเป็นหน้าที่สำคัญของครูทุกคนที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครู โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตน และด้านการจัดการเรียนรู้

จิราภรณ์ พงษ์พัง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากจาก ผู้บริหาร ครู และบุคลากร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพราะเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานในการกำหนดวิถีการปฏิบัติงานของบุคลากร อันส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเห็นความสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา รวมถึงได้ร่วมกันดำเนินการกิจของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่คุณภาพด้านต่าง ๆ จึงทำให้ภาพรวมทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,821 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 320 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง Krejcie and Morgan (1970) กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นภูมิในการสุ่ม แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ ขนาดสถานศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

5.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู และวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00 จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ผลปรากฏว่ามีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกข้อ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของ Cronbach (1990) พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.868 และแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.895

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนทางไปรษณีย์ และทางออนไลน์ผ่าน Google Forms และบางส่วนได้ดำเนินการส่งและรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ใช้การหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยใช้หลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ โดย 4.51-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก 2.51-3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

6.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

องค์ประกอบระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.39	0.50	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อม	4.10	0.59	มาก
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.40	0.48	มาก
4. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.33	0.50	มาก
ภาพรวม	4.32	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนา ตนเอง ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.59)

6.2 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านกฎ ระเบียบ	4.30	0.58	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร	4.18	0.61	มาก
3. ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร	4.30	0.53	มาก
4. ด้านค่านิยม	4.35	0.44	มาก
ภาพรวม	4.28	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุด คือ ด้านค่านิยม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.44) รองลงมามีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.53) และด้านกฎ

ระเบียบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.58) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.61)

6.3 ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X	Y
ด้านกฎ ระเบียบ (X ₁)	-	.696**	.809**	.619**	.895**	.540**
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₂)		-	.712**	.561**	.870**	.571**
ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร (X ₃)			-	.637**	.919**	.612**
ด้านค่านิยม (X ₄)				-	.797**	.737**
ภาพรวมวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X)					-	.700**
ภาพรวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู (Y)						-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับปานกลางถึงสูง โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง คือ ด้านกฎ ระเบียบ กับ ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ($r = .809$) ส่วนด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร กับ ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ($r = .712$) ด้านกฎ ระเบียบ กับ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ($r = .696$) ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร กับ ด้านค่านิยม ($r = .637$) ด้านกฎ ระเบียบ กับ ด้านค่านิยม ($r = .619$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร กับ ด้านค่านิยม ($r = .561$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านค่านิยม (X ₄)	.571	1.752
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (X ₂)	.473	2.112
ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร (X ₃)	.410	2.439

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า .10 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมีความคลาดเคลื่อนสูง) ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ไม่มีปัญหาเรื่องภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนดิบไม่ปรับมาตรฐาน (b)	สัมประสิทธิ์การถดถอยจากคะแนนมาตรฐาน (β)	t	p
ค่าคงที่	1.282		8.872**	.000
ด้านค่านิยม (X_4)	0.495	0.557	11.671**	.000
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร (X_2)	0.099	0.152	2.900**	.004
ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร (X_3)	0.111	0.149	2.645**	.009
$R = 0.767, R^2 = .589, p = .000$				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านค่านิยม รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์กร ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.767 และสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 58.9 สามารถสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้ดังภาพที่ 1

ภาพที่ 1 สมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.282 + .495X_4 + .099X_2 + .111X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .557X_4 + .152X_2 + .149X_3$$

7. สรุปผลการวิจัย

7.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

7.2 ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านค่านิยม รองลงมา คือ ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร

7.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านค่านิยม รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ตามลำดับ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .767 และสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 58.9

8.อภิปรายผล

8.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีนโยบายมุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของทิพอาภา กลิ่นคําหอม (2557) ที่ได้สรุปว่าการจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิชนันท์ ราวัน (2560) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐิติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

8.2 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายปัจจัยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านค่านิยม ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีแนวคิดหรือความประพฤติ อันดีงามที่ต้องยึดถือ และปฏิบัติตามสิ่งที่ได้ยึดถือนั้นตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้มีการปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อครูในด้านต่างๆ วิชาชีพครูสังคมต่างยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นงานที่มีเกียรติและเป็นงานที่สร้างคนให้กับสังคม จึงทำให้ด้านค่านิยมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับ

แนวคิดของสรฤดี ดีปู (2561) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบแนวทางของระเบียบแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ อันเกิดจากค่านิยม และความเชื่อ สอดคล้องกับสุกัญญา ลำสัน (2565) ระบุว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม บรรทัดฐานและพฤติกรรมขององค์การในโรงเรียน สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัทธรวิภา บุญประสิทธิ์ (2563) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์การด้านค่านิยมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

8.3 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่มีอิทธิพลสูงสุด เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ด้านค่านิยม ทั้งนี้เนื่องมาจากค่านิยมเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของครู ค่านิยมที่ดีจะก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน ทำให้งานวิชาชีพระมีความเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ องค์ประกอบด้านค่านิยม จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับแนวคิดของกาญจนา คิง (2561) ที่ระบุว่าค่านิยมเป็นสิ่งที่สังคมถือว่ามีความพึงปรารถนาต้องการให้เป็นเป้าหมายของสังคม 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องมาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ดี จะทำให้ได้รับการเคารพนับถือ ไว้วางใจ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของกิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562) ที่กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การ และ 3) ด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการมุ่งเป้าหมายองค์การเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นและค้นหา เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร มีวิธีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีแผนการเป็นขั้นเป็นตอนที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของสุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563) กล่าวถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พิจารณาได้จากครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ .767 และสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ได้ร้อยละ 58.9

9. ข้อเสนอแนะ

9.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

9.1.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงควรได้รับการพัฒนา เพื่อให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้น

9.1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ด้านค่านิยม ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านการมุ่งเป้าหมายองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรปลูกฝังให้ 3 ด้านให้กับบุคลากร

9.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

9.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา

9.2.2 ควรศึกษางานประกอบด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

9.2.3 ควรหาแนวทางการเสริมสร้าง หรือรูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

10. เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คิง. (2561). การพัฒนาหลักสูตรเพื่อเสริมสร้างค่านิยม ความมีวินัย และความซื่อสัตย์ สำหรับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาเทศบาล 3 “ยุติธรรมวิทยา” สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลนครสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิราภรณ์ พงษ์พั้ง. (2565). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ณัฐณิชา โคทังคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพอาภา กลิ่นคาหอม. (2557). โมเดลเชิงสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่เกิดจากอิทธิพลของครู. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา(OJED). 9(2) : 264-278.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นารินทร์ มานะการ. (2560). ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน รายวิชาภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษาของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

นิชนันท์ ราวิน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคกสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

พัทรวริภา บุญประสิทธิ์. (2563). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ภัทรภา วงค์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วรัชยา ลาบุญ. (2563). *คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สรรรถดี ดีปู. (2561). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นครราชสีมา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2566. จาก

<https://drive.google.com/file/d/1cRWGgzQ7pvl6j9Pg8Y8cM7RF7Tjfm8KF/view>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี

สุกัญญา ลำสัน. (2565). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุดาทิพย์ ถวิลไพร. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York : Harper Collins.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining size for research activities. *Education and Psychological Measurement*, 30(3) : 607-610.

Oakland, J. (2000). *Total quality management: Text with case*. Oxford : Butterworth Heinemann.