



วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

Organizational Culture Affecting the Management Effectiveness of Opportunity Expansion Schools in the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4

हररषषर सररसर, ठनरुषर ररदनषनर, सुषरष ठनररन

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Hansaporn Srisara, Thanatcha Rattanaphant, Supap Temrat
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand
E-mail: hansaporn.srisara@gmail.com

Received: 20 November 2024; Revised: 07 December 2024; Accepted 12 December 2024
© The Author(s) 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูประจำการของโรงเรียนขยายโอกาส รวมทั้งสิ้น 232 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม และมีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) กับประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียน (Y_{tot}) ขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ($r=0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมด จำนวน 7 ตัว นั้นล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ร้อยละ 92 ($R^2 = .920$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; ประสิทธิผลการบริหารจัดการ; โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

The purposes of this research were to study the organizational culture that affects the management effectiveness of opportunity expansion schools in the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. The sample used in the research consists of school administrators and teachers stationed at opportunity expansion schools, totaling 232 people. The tool used was a questionnaire with a reliability value of 0.97. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean ($\bar{x}$), and standard deviation. (S.D.) Pearson's product moment correlation coefficient, multiple regression analysis, and content analysis techniques. **The research results were found that:** Organizational culture (X_{tot}) and the management effectiveness of opportunity expansion schools (Y_{tot}) in the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 was found to be a very high positive correlation ($r=0.837$) with statistical significance at the .01 level. All seven organizational culture variables significantly affect the management effectiveness of opportunity expansion schools in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 at the .01 statistical level. Together, they can predict the management effectiveness of opportunity expansion schools in Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 at 92% ($R^2 = .920$) with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Organizational Culture; Management Effectiveness; Opportunity Expansion Schools

1. บทนำ

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่สามารถสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เมื่อยุคมีการเปลี่ยนแปลง ทุกคนต่างมีอิสระทางความคิด การกระทำและการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งเพิ่มโอกาสที่จะสามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านไปยังผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว จนทำให้ภายในองค์กรเริ่มมีค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนพฤติกรรมในการทำงาน หรือเรียกอีกอย่างได้ว่า “วัฒนธรรมในองค์กร” ให้ทุกคนได้ประพฤติปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางให้ทุกคนได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร “วัฒนธรรมในองค์กร” ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งและส่งผลโดยตรง ทั้งต่อองค์กรและปฏิบัติงานในองค์กร ความเหมาะสมทางวัฒนธรรมระหว่างองค์กรกับปัจเจกบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรจึงกลายเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและปัจเจกบุคคล และทำให้องค์กรและปัจเจกบุคคลได้รับความสำเร็จร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556)

อีกทั้งประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถานศึกษาจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ว่าโรงเรียนหรือสถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด ซึ่งจากการพิจารณาว่าโรงเรียนหรือสถานศึกษามีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดนั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และอื่น ๆ เช่น บรรยากาศของโรงเรียนหรือสถานศึกษา การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของมอท์ (Mott, 1997) กล่าวว่าการที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด พิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนรู้ที่สูงขึ้น 2) ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียนหรือสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับของโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพราะผู้บริหารคือกลไกสำคัญในอันที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนหรือสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในโรงเรียนภายใต้สถานการณ์และบทบาทหน้าที่ ตลอดจนเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดี มีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้โรงเรียนหรือสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุณภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะในเรื่องของคุณภาพผู้เรียน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของผู้บริหาร และเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมการทำงานของครูอาจารย์ในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่นำศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับความต้องการที่จะทราบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนหรือสถานศึกษาในลักษณะใด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการและประสิทธิผลของโรงเรียนตามขอบข่ายภาระงานการบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารจัดการของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียนหรือสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

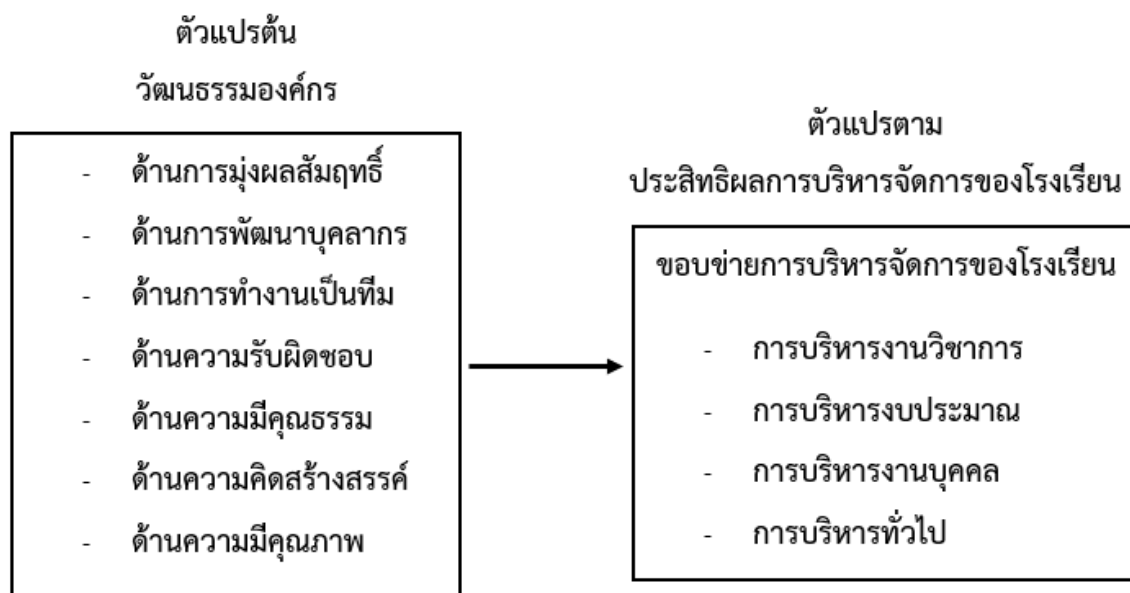
3. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร จากนักวิชาการ 7 ท่าน

คือ Cooke & Lafferty (1987), นวลละออง แสงสุข (2549), Robbins (1987), ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550), Patterson, Purkey & Parker (1988), Denison (1990), Tan (2001) และประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ผู้วิจัยศึกษาขอบข่ายการบริหารจัดการของโรงเรียนหรือสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ซึ่งประกอบด้วย ภาระงาน 4 ฝ่าย ทำให้ผู้วิจัยสนใจนำมาศึกษาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

3.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มเป้าหมาย

1) **ประชากร** ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และครูประจำการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 29 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 31 คน และครูประจำการ จำนวน 428 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 459 คน

2) **กลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูประจำการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2565 ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 29 คน และครูประจำการ จำนวน 203 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 232 คน

3) **กลุ่มเป้าหมาย** คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูประจำการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยาย ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยแบบสอบถามแบ่ง

ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบให้
เลือกคำตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการ
ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรา
ส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ

เป็นแบบสัมภาษณ์ มีลักษณะปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย
ชื่อ - นามสกุล ตำแหน่ง สถานที่ทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียน
ขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถาม
ปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี จำนวน 7 ข้อ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อม
แบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ใน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 ถึงกลุ่มโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสร้าง
แบบสอบถามด้วย Google Form และส่งไปยังสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบ My Office ของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 และขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนส่ง
แบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนด และหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้
ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามในระบบของ Google Form

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์
การเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์และประสานผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ นัดหมายวันและเวลาในการสัมภาษณ์ และ
ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาที่นัดหมาย เก็บข้อมูลโดยการจดบันทึกและขออนุญาตบันทึกด้วยเครื่อง
บันทึกเสียงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง
สถิติ SPSS (Statistical Packages for Social Science) โดยมีการดำเนินการดังนี้

1.1) ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

1.2) นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.3) นำข้อมูลในแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มาตรวจสอบค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลคะแนนเฉลี่ยที่ได้มาแปลผลเป็นความหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ

1.4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารการศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การบอกถึงระดับความสัมพันธ์จะใช้ค่าตัวเลขของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 5 ระดับ

1.5) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยใช้วิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2) การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมพัทธ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทและประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

4. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

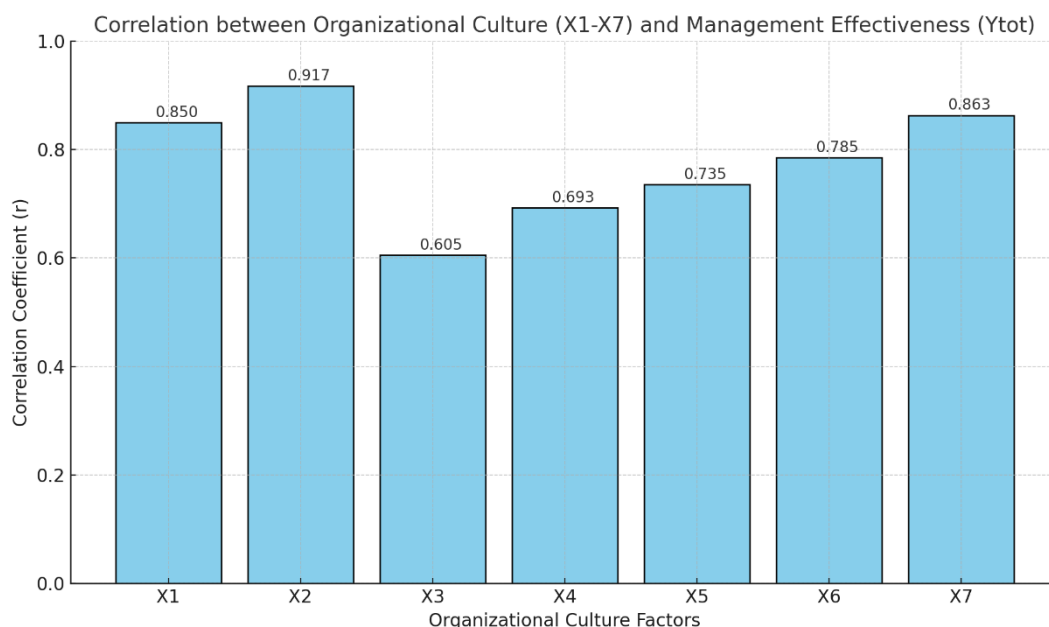
ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_1	0.883**	0.718**	0.800**	0.734**	0.850**
X_2	0.900**	0.765**	0.876**	0.832**	0.917**
X_3	0.719**	0.565**	0.528**	0.441**	0.605**
X_4	0.777**	0.621**	0.621**	0.551**	0.693**
X_5	0.692**	0.679**	0.732**	0.596**	0.735**
X_6	0.828**	0.654**	0.742**	0.668**	0.785**

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_{tot}
X_7	0.824**	0.739**	0.823**	0.792**	0.863**
X_{tot}	0.866**	0.729**	0.786**	0.708**	0.837**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า โดยรวมวัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) กับประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียน (Y_{tot}) ขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ($r=0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้วิจัยสามารถแสดงข้อมูลเป็นกราฟได้ดังนี้

กราฟที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตารางที่ 2 คำนวณน้ำหนักความสำคัญของการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตัวแปรทำนาย	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficient		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.702	.111		6.299	.000**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	.348	.056	.444	6.214	.000**
ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2)	.625	.068	.691	9.134	.000**

ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	-.195	.063	-.216	-3.084	.002**
ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	-.352	.067	-.445	-5.296	.000**
ด้านความมีคุณธรรม (X_5)	.490	.048	.523	10.130	.000**
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_6)	-.366	.072	-.368	-5.067	.000**
ด้านความมีคุณภาพ (X_7)	.284	.065	.291	4.378	.000**

$R = .959$, $R^2 = .920$, Adjusted $R^2 = .917$, S.E.est = .111, F-ratio = 365.846

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมด จำนวน 7 ตัว นั้นล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านความมีคุณธรรม (X_5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1) ด้านความมีคุณภาพ (X_7) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_3) ด้านความรับผิดชอบ (X_4) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_6) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ร้อยละ 92 ($R^2 = .920$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสามารถนำมาสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.702 + 0.348(X_1) + 0.625(X_2) - 0.195(X_3) - 0.352(X_4) + 0.490(X_5) - 0.366(X_6) + 0.284(X_7)$$

และสามารถเขียนสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.444(X_1) + 0.691(X_2) - 0.216(X_3) - 0.445(X_4) + 0.523(X_5) - 0.368(X_6) + 0.291(X_7)$$

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

จากการศึกษา โดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูประจำการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 4 จำนวน 10 คน สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ได้ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นไปได้ พร้อมทั้งมีแผนและทางเลือกที่ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ

2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจำเป็นต้องได้รับการศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวผู้บริหารนั้น จำเป็นจะต้องให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมแก่ครูในโรงเรียนอย่างเต็มที่

3) ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนควรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีการเสริมแรง ให้กำลังใจส่งเสริม และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่ดี

4) ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนมากขึ้น โดยการร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง

5) ด้านความมีคุณธรรม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักความสามัคคี และห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร

6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนนำประสบการณ์ที่ผ่านมาในการปฏิบัติงาน มาใช้ในการสร้างสรรค์แนวคิดและวิชาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา วางแผนงาน และสามารถประสานงานพร้อมทั้งบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อการพัฒนาและต่อยอดผลงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผล

7) ด้านความมีคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่น และมีบรรยากาศในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพในด้านมาตรฐานและคุณภาพการทำงานและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน

5. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า โดยรวมวัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน (Y_{tot}) ขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมาก ($r=0.837$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรแสดงถึงวัฒนธรรมทางบวกในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีคุณธรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านความมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดกับการบริหารงาน 4 ฝ่ายของสถานศึกษาคือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐณิชา โคทังคะ (2561) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิตชัย ศรีใสคำ (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูงมาก ($r = .886$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marais (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติในการประเมินโครงการของหน่วยงานบริการบุคลากร 26 แห่ง ที่เมืองคาลามาซูล มลรัฐมิชิแกนพบว่า ผลจากการประเมินมีความสัมพันธ์สูงกับรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ เช่น ความพึงพอใจของลูกค้าย คุณภาพการให้บริการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน และการกำหนดวิสัยทัศน์

2. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จากการหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การทั้งหมด จำนวน 7 ตัว นั้นล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ได้ร้อยละ 92 ($R^2 = .920$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลและความสำเร็จของงาน องค์การที่มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับสูงย่อมปฏิบัติงานได้สำเร็จและมีประสิทธิผลมากกว่าองค์การที่มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับต่ำ ในการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติตามแนวทางที่ส่วนราชการกำหนดเพื่อธำรงรักษาสมาชิกขององค์กร และเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องร่วมกับคณะครูในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐาน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูและบุคลากรได้ตรงตามความรู้ ความสามารถ การกระจายไปยังทุกฝ่ายตรงตามลักษณะอย่างเหมาะสม โดยสอดคล้องกับหลักของกฎหมาย กฎ ระเบียบ และมีการสั่งการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และมีการประสานงานไปยังครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเสนอแนวความคิดที่ดีและมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเชิงรุกและบุคลากรทางการศึกษาดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรา นพคุณ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ (X_2) ความหลากหลาย (X_{10}) เป้าหมายของโรงเรียน (X_1) การตัดสินใจ (X_3) ความเอื้ออาทร (X_8) ความรู้สึกมีส่วนร่วม (X_4) และความมีคุณภาพ (X_6) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84.30 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา ชนะมาร (2561) ได้ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความเอื้ออาทร (X_{18}) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (X_{22}) ด้านเป้าหมายของโรงเรียน (X_{11}) และด้านการได้รับความสำเร็จ (X_{21}) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 98.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zheng (2005) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กร มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กลยุทธ์เชิงองค์กร มีผลกระทบเล็กน้อย และโครงสร้างเชิงองค์กรมีผลกระทบในเชิงบวกน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้และวัฒนธรรม โครงสร้างและกลยุทธ์เชิงองค์กรมีผลกระทบปานกลางต่อประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันในเชิงปฏิบัติสำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเชื่อมโยงการเรียนรู้และความรู้เข้ากับการปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรในความพยายามในการจัดการความรู้และการมุ่งไปที่ประเด็นวัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ยังบ่งชี้ให้เห็นถึงการศึกษาในอนาคตเกี่ยวกับการปรับปรุง การวัดและการสำรวจปัญหาการวิจัยเพิ่มเติม

3. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นไปได้ พร้อมทั้งมีแผนและทางเลือกที่ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ 2) ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจำเป็นที่จะต้องได้รับการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวผู้บริหารนั้น จำเป็นจะต้องให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำในการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมแก่ครูในโรงเรียนอย่างเต็มที่ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนควรให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีการเสริมแรง ให้กำลังใจส่งเสริม และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน มีภาวะผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมเพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีระบบบริหารจัดการที่ดี 4) ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนมากขึ้น โดยการร่วมคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง 5) ด้านความมีคุณธรรม ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และมีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรักความสามัคคี และห่วงใยต่อกันเหมือนญาติมิตร มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร 6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนนำประสบการณ์ที่ผ่านมาในการ

ปฏิบัติงาน มาใช้ในการสร้างสรรค์แนวคิดและวิชาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา วางแผนงาน และสามารถประสานงานพร้อมทั้งบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อการพัฒนาและต่อยอดผลงานให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิผล 7) ด้านความมีคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่น และมีบรรยากาศในการร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพในด้านมาตรฐาน และคุณภาพการทำงานและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรชัย สัตยสมบูรณ์ (2548) กล่าวว่า การมุ่งพัฒนาบุคลากร เน้นในเรื่องการสนับสนุนและการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การให้คุณค่ากับความคิดสร้างสรรค์ และให้ความสำคัญทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานและความก้าวหน้าของบุคคล พัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมใหม่ ๆ ที่หลากหลาย สมาชิกในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระยุทธ ชาทะกาญจน์ (2551) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการมุ่งเน้นที่ผลของการดำเนินงานและการตรวจสอบวัดผลความสำเร็จขององค์กรทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด ผลของการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียในกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดทำให้ได้ซึ่งทรัพยากรในการบริหารอย่างประหยัด โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2554) การเพิ่มคุณค่างานที่มีคุณภาพ คือ การยกระดับขอบเขตของเนื้อหา งาน ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่ามีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ การยอมรับ มีโอกาสประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานสูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ อนิวัช แก้วจำนงค์ (2557) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นการแสดงออกถึงการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งขององค์กรต่อบุคคลหรือสังคม เพื่อให้เกิดความสงบสุขและความอยู่ดีกินดีของบุคคลและทำให้สังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และลดความวุ่นวายและปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้ คือ ทำให้ทราบถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในภาพรวม อีกทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงมาก จึงพออนุมานได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ผู้บริหารและครูประจำการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณตศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ควรมีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นไปได้ ซึ่งจะส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมีความเข้มแข็ง การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

2) ผู้บริหารและครูประจำการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณตศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างเหมาะสมตามความถนัด ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการดำเนินงานขององค์กรกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการของโรงเรียนขยายโอกาส ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงมาก ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความตระหนักในความรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งผู้บริหารจะต้องคอยสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทั้งในการปฏิบัติงานและการศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ซึ่งช่วยเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรในองค์กร เพื่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและดียิ่งขึ้นขององค์กร

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรอื่น ๆ ที่แตกต่างออกไป เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทักษะการบริหารของผู้บริหาร เป็นต้น

2) ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถานศึกษา โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ มีการลงปฏิบัติในภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต การมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติจริงกับประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยในการพัฒนาโรงเรียนหรือสถานศึกษา

3) ควรศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนหรือสถานศึกษา ที่มีขนาดหลากหลายระหว่างโรงเรียนหรือสถานศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนหรือสถานศึกษาขนาดกลาง โรงเรียนหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่ และโรงเรียนหรือสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อจะได้เห็นถึงความคล้ายคลึง หรือความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนหรือสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2556). วัฒนธรรมองค์กร : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐธินิชา โคทังคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สกลนคร.

ธวัชชัย สัตยสมบูรณ์. (2548). *วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของวิทยาลัยการสาธิตสุพรรณบุรีสถาบันพระบรมราชชนก*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต มหาวชิราวุธวิทยาลัย.

นวลละอ อ่างสุข. (2549, เมษายน-มิถุนายน). “วัฒนธรรมองค์กร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง” *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. 2(2): 13-29.

พิชิตชัย ศรีใสคำ. (2565). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ภัทรา นพคุณ. (2560). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

วีระยุทธ ขาตะกาญจน์. (2551). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อีซีฟิล์มและโซเท็กซ์.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2554). *การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : จี.พี.ไซเบอร์ พรินท์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

อาทิตยา ชนะมาร. (2561). *วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cooke, R. and L.J. (1987). *The Reliability of the Organizational Culture Inventory*. MI: Human Synergistics.

Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: Wiley.

Jerry L. Patterson, Stewart C. Purkey and Jackson V. Parker. (1988). “Guiding beliefs of our school district.” *In Productive school systems for a national world*. pp.107-109.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 607-610.

Lorraine C. Marais. (1998). *The Relationship between Organizational Culture the Practice Program Evaluation in Human Service Organizational*. Western Michigan University.

Mott, S.H. (1997). *The Relationship between Organizational Culture and Organizational*



Effectiveness: Producing Pastoral Ministry and World– Mission Major Graduates in Four Denominational Colleges. Twin Cities, MN. Minnesota: Graduate School the University of Minnesota.

Robbins, S. P. (1987). *Essentials of organizational behavior*. (5th ed). New Jersey: Prentice – Hall.

Tan, K.C. (2001). “A Framework of Supply Chain Management Literature European,” *Journal of Purchasing and Supply Management*. 7(1): 39 -48.

Vincent W. Zheng, *The impact of organizational culture structure and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness*. University of Minnesota.