ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

[1]ปิยวรรณ ด้วงใส,[2]อรรครา ธรรมาธิกุล และ [3]สรัญญา แสงอัมพร

[1]Piyawan Duangsai, [2]Akara Dhammathikul and [3]Sranya Saengamporn

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ประเทศไทย

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand.

[1]piywrrndwngsi819@gmail.com

Received : May 1, 2022; **Revised** : May 20, 2022; **Accepted** : May 31, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา 3)ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ

---

[1] นักศึกษาปริญญาโท คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[2] อาจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[3] อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 6 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 66.20 และตัวแปรพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (PS) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (GP) ด้านความเอื้ออาทร (FP) และด้านความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ID) ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ (DP) และด้านความมีคุณภาพ (QP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเรียงตัวแปรในการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา(PS) ความเอื้ออาทร (GP) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (FP) ความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ID) ด้านความมีคุณภาพ (QP) และการตัดสินใจ (DP) ตามลำดับ โดยสร้างเป็น สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}$ = 1.172(Constant)+ .246(PS)+. 169(GP)+ .149(FP)+ .107(ID) +.044(QP) +.034(DP) และรูปแบบคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}$=.291(PS) + .220(GP) + .191(FP) + .156(ID) + .060(QP) + .044(DP)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The objective of this research was to study 1) organizational culture of schools, 2) effectiveness of schools, and 3) relationship between organizational culture and effectiveness of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. The sample was 313 teachers at schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4, obtained by stratified random sampling. Five-rating scale questionnaire was used as a research instrument. Data collected were then analyzed using statistics, including percentage, mean, standard deviation, Pearson Correlation Coefficient, and multiple regression analysis. The results of this research were as follows: 1. Overall organizational culture of schools for both overall and individual aspects were at the high level. 2. Overall effectiveness of schools for both overall and individual aspects were at the high level. 3. Organizational culture had relatively high positive correlation

with effectiveness of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. Six aspects of organizational culture could jointly predict 66.20% of the variance in the effectiveness of schools. Predictive variables of organizational culture influencing the effectiveness of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 with a statistical significance level of 0.05 consisted of Purpose (PS), Sense of Community(GP), Generosity (FP), and Individual Difference (ID). In contrast, Decision Making (DP) and Quality (QP) statistically insignificantly influenced effectiveness of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4. Predictive variable of organizational culture with the highest power of influence was Purpose (PS), followed by Generosity (GP), Sense of Community(FP), Individual Difference (ID), Quality (QP) and Decision Making (DP), respectively. The raw score(unstandardized) predictive equation could be developed below: $\hat{Y}$= 1.172(Constant) + .246(PS) + . 169(GP) + .149(FP) + .107(ID) + .044(QP) + .034 (DP) The standardized score predictive equation could be developed below: $\hat{Z}$=.291(PS) + .220(GP) + .191(FP) + .156(ID) + .060(QP) + .044(DP)

Keywords : organizational culture, effectiveness of schools

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-พ.ศ.2564) ได้กำหนดทิศทาง และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศโดยยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม ที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา”มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม การศึกษา เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันให้เผชิญการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป็นสิ่งท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่งที่จะบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเจตนารมณ์ของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน ในการสร้างผลผลิตที่เป็นนักเรียน ที่มีคุณภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Mott (1972,104) ที่เชื่อว่า การบริหารสถานศึกษาจะสามารถดำเนินการจน

บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานศึกษาและความสำเร็จของงาน ซึ่งก็คือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนของความคิด ความรู้สึกที่บุคลากรได้ การกำหนดร่วมกันภายในองค์การเพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติ และมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ ซึ่งมีผลให้สมาชิกองค์การหนึ่งมีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์การหนึ่ง วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การหลายประการด้วยกัน คือ ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์การ เกิดการตัดสินใจในการสื่อสาร สมาชิกในองค์การรู้สึกผูกพันต่อองค์การ มีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่างๆ ตรงกัน ตลอดจนช่วยให้เกิดการใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ (วิรัช สงวนวงศ์วาน,2550,35) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนจึงมีความสำคัญเกี่ยวข้อง และส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลจากการศึกษาการประยุกต์ใช้แนวความคิดของ Mott (1972,104) ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้สถานศึกษา และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของสถานศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับ การปฏิบัติ ตลอดจนช่วยในการเสริมสร้างแรงจูงใจในให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากสภาพการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 ยังไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อันเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงานในความแตกต่างของสถานศึกษาต่างวัฒนธรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 จึงจำเป็นต้องเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการกำหนดทิศทางขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศกำกับติดตามดูแลภารกิจหลักของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 ว่าจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปวางแผนดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวนครูทั้งสิ้น 1,670 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวนครูทั้งสิ้น 1,670 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 ,108) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ภายใต้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2)ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 4)ด้านความมีคุณภาพ 5) ด้านความเอื้ออาทร 6)ด้านความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ4)ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงานสอน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษา โดยข้อคำถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยข้อคำถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้วิธี แจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดย การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.4 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 และสร้างสมการถดถอย เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตางรางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 : ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ตัวแปรอิสระ	N= 313		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา	4.54	0.36	มาก
2. การตัดสินใจ	4.49	0.40	มาก
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.52	0.39	มาก
4. ความมีคุณภาพ	4.54	0.42	มาก
5. ความเอื้ออาทร	4.53	0.40	มาก
6. ความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.52	0.44	มาก
รวม	**4.52**	**0.40**	**มาก**

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาและด้านความมีคุณภาพ ($\bar{X}$=4.54) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเอื้ออาทร ($\bar{X}$=4.53) และตามด้วยด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและด้านความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล($\bar{X}$=4.54) ส่วนด้านการตัดสินใจ ($\bar{X}$=4.49) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. การศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

รายการ	N = 313		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.56	0.34	มาก
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก	4.55	0.37	มาก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.55	0.35	มาก
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.58	0.36	มาก
รวม	**4.56**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.58) รองลงมา คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X}$=4.56) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวก และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}$=4.55)

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4

ตัวแปร	SHA	SPA	ADS	SPI	SE
PS	.607**	.553**	.566**	.672**	.695**
DP	.605**	.471**	.656**	.636**	.659**
FP	.596**	.505**	.576**	.681**	.684**
QP	.599**	.444**	.508**	.713**	.655**
GP	.640**	.516**	.616**	.693**	.714**
ID	.604**	.465**	.598**	.637**	.667**
OC	.722**	.582**	.677**	.796**	.804**

จากตารางที่ 3 ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 4 พบว่า

วัฒนธรรมองค์การ (OC) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา(SE) โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (r = .804) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การวิเคราะห์การถดถอยแบบปกติ และสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหูคูณของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ตัวแปรอิสระ	B	SE	Beta	t Stat	sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.172	.140		8.344	.000*
PS	.246	.042	.291	5.849	.000*
DP	.034	.043	.044	.791	.429
FP	.149	.040	.191	3.725	.000*
QP	.044	.040	.060	1.103	.271
GP	.169	.045	.220	3.781	.000*
ID	.107	.038	.156	2.791	.006*
R = 814	**R Square = .662**	F = 100.104	**Sig = .000****	**R^2_{adj} = .656**	**SEest = .179**

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่า .814 และกำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) มีค่า .662 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 6 ตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 66.20 โดยวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (PS) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (FP) ด้านความเอื้ออาทร (GP) และด้านความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ID) เป็นแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ (DP) และด้านความมีคุณภาพ (QP) เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ตัว

แปรที่พยากรณ์ได้มากที่สุด คือ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา(PS) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .246 รองลงมา คือ ความเอื้ออาทร (GP) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .169 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (FP) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .149 ความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ID) มีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .107 ความมีคุณภาพ (QP) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .044 และด้านการตัดสินใจ (DP) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .034 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมุ่งประสงค์ ของสถานศึกษาและด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความเอื้ออาทรและตามด้วย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและด้านความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่วนด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การในการที่จะช่วยขับเคลื่อนสถานศึกษาของตนเองให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในกำหนดแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสภาพปัญหาในปัจจุบันของสถานศึกษา และในขณะเดียวกันผู้บริหารได้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานนั้นๆ อย่างความเอื้ออาทร จนทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารมีความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบคุลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554, 25) กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรม องค์การว่า การบุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้ บุคลากรในองค์การมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้นย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน (2555,38) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า องค์การจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลัง ความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงาน และค่านิยม ที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีมการมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์การเช่นนี้ ย่อมทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างราบรื่นหรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า และบัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555, 14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้คนทำงานร่วมกันเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยังเป็น ตัวกำหนด ควบคุมทิศทางขององค์การ เมื่อสมาชิกในองค์การมีความเป็นเอกภาพสมาชิก ในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ ภายใต้ความคิด ความเชื่อและค่านิยมเดียวกัน และขับเคลื่อนภายใต้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมาพร ศรีกำพล (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ชุติมา รอดประทับ (2558) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก กัญญ์ภัคญา ภัทรไชยอนันท์ (2557) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนะคติทางบวกและด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานมีนโยบายจัดการมุ่งเน้นไปที่ผลผลิต คือ ให้นักเรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถการกระตุ้นจูงใจให้บุลากรในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานที่ทำ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนเสริมสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในสถานศึกษาทุ่มเทงานเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานอย่างเต็มกำลังตามความรู้ความสามารถจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมวิกา ตันศิริ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการครู ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 271 คน พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก วิจัยของเกษร คงเมือง (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำนวน 105 คน พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เชาวนี อยู่รอด (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 135 คน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ เจริญทรัพย์ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วกลุ่มตัวอย่างมี 165 คน พบว่าประสิทธิผล ของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพงษ์ ลี้ประเสริฐ (2558) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 323 คน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ นันทะเทศ (2558) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงคุณภาพ กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 302 คน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ตามที่ Mott (1972) ที่ได้ กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ความสามารถในการผลิต หมายถึง ปริมาณงานคุณภาพของงานและประสิทธิผลของงานที่ทำให้องค์การ ซึ่งความสามารถในการผลิตไม่ได้คิดจากค่าใช้จ่ายต่อหน่วยและผลผลิตต่อชั่วโมงการทำงานเพราะโรงเรียนไม่ใช่หน่วยงานทางธุรกิจจึงไม่มีผลผลิตที่เห็นได้ชัดวัดได้จากความสามารถในการปรับตัวซึ่งหมายถึงกระบวนการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหาของคนในองค์การความรวดเร็ว ในการที่คนในองค์การยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ๆ รวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในองค์การ และความสามารถในการยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของคนในองค์การที่ขณะปรับตัวให้เข้ากับภาวะฉุกเฉินได้ดีเพียงใดเมื่อมีเหตุการณ์ ไม่คาดคิดมาก่อนคนในองค์การสามารถปรับพฤติกรรมในการงานได้ เช่น มีการเร่งกำหนด การทำงานให้เร็วมากอย่างเร่งด่วน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ Denison (1990) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การในรูปแบบต่างๆ โดย 1) วัฒนธรรมส่วนร่วมเป็นวัฒนธรรม ที่แสดงให้เห็นความสำคัญการผูกพันการมีส่วนร่วมและการผนึกกำลังหรือการบูรณาการ 2) วัฒนธรรมเอกภาพ เป็นวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็นความสำคัญของค่านิยมรวม ความมีเอกภาพ ความเชื่อและค่านิยม 3) วัฒนธรรมการปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่แสดงให้เห็น ความสำคัญในการปรับตัวขององค์การให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นวัฒนธรรมที่มาจากแนวคิดเรื่องเป้าหมาย ทิศทางโดยสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การ มีสำนึกร่วมในเป้าหมายระยะยาว อาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนมีพันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และแนวการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและปฏิบัติตามแผนการต่างๆ ได้จนบรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามตัวบ่งชี้ ซึ่งหมายถึงประสิทธิผลโรงเรียนนั้นเอง นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 6 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 66.20 และตัวแปรพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (PS) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (GP) ด้านความเอื้ออาทร (FP) และด้านความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ID) ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ (DP) และด้านความมีคุณภาพ (QP) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเรียงตัวแปรในการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย คือ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา(PS) ความเอื้ออาทร (GP) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (FP) ความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (ID) ด้านความมีคุณภาพ (QP) และการตัดสินใจ (DP) ตามลำดับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความเอื้ออาทร และด้านความตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครศรีธรรมราช

เขต 4 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นองค์การ โดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลากร ภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆเพื่อบรรลุความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาให้เกิดความรักและความหวงแหนสถานศึกษา การที่ผู้บริหารมีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ดูแล ส่งเสริมความก้าวหน้าจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา คำนึงถึงคุณภาพของครู บุคลากร และนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กัญญ์ภัคญา ภัทรไชยอนันท์. (2557).*วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กรรณิการ์ นันทะเทศ. (2558).*ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงคุณภาพ กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เกษร คงเมือง .(2558).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* .บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เขมวิภา ตันศิริ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17***.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

จตุพงษ ลี้ประเสริฐ. (2558). *ความสัมพันธระหวางภาวะผูนำการเปลี่ยนแปลงของผูบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชุติมา รอดประทับ. (2558).*วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชาวนี อยู่รอด. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดวงใจ เจริญทรัพย์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา

บัญชา ภัทรกุลวิศาล. (2555). *ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียง ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ชรี รูปะวิเชตร์. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม* . กรุงเทพฯ : ดวงกมลพับลิชชิ่ง.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไซน่า.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทักษะการคิด*. กลุ่มพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-พ.ศ. 2564)*. กรุงเทพฯ: สหมิตรพริ้นติ้งแอนด์ พับลิสชิ่ง.

Denison, D.R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness*. New York : Wiley.

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

Mott, P. W. (1972). *The characteristic of effective organization*. New York: Harper & Row.


วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์