องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

ORGANIZATIONAL CULTURE ELEMENTS AFFECTING TEACHER EFFECTIVENESS OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER PRACHUAP KHIRI KHAN THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

[1]มณฑา จำปาเหลือง และ [2]วิชิต ลือยศ

[1]Monta Jumpaluang and [2]Wichit Lueyod

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ประเทศไทย

Phetchaburi Rajabhat University, Thailand

[1]wichitnuttoom@gmail.com

Received: June 13, 2024; **Revised**: July 21, 2024; **Accepted**: August 30, 2024

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และ 3) องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการ

---

[1]รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

[2]นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน คือ ค่านิยม วีรบุรุษ และพิธีกรรรม และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ เครือข่ายทางวัฒนธรรม สัญลักษณ์ และเรื่องราว ตามลำดับ ต่อมา ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษามีผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.812 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.956 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 91.40 มีประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 91.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร ประสิทธิผลการทำงานของครู

Abstract

Research on Components of Organizational Culture Elements Affecting Teacher Effectiveness of Educational Institutions under Prachuap Khiri Khan the Secondary Educational Service Area Office. The purposes of this research were: 1) Level of organizational culture components and teachers' work effectiveness in educational institutions Under the jurisdiction of the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office 2) The relationship between organizational culture elements and the work effectiveness of teachers in educational institutions. Under the jurisdiction of the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office and 3) elements of organizational culture that affect the work effectiveness of teachers in educational institutions. Under the jurisdiction of the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service The research results were as follows : 1) Level of organizational culture

components and teachers' work effectiveness in educational institutions Under the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office, it was found that organizational culture had the overall analysis results at the highest level. When considering each aspect Arrange in order of importance from highest to lowest average. Which were at the highest level in 3 areas: values, heroes, and rituals, and at a high level in 3 areas: cultural networks, symbols, and stories, respectively. Later, the effectiveness of teachers' work in educational institutions was analyzed by included at a high level When considering each aspect Each side is at a high level. Ranked in order of average from highest to lowest is the ability to develop students to have a positive attitude. Ability to solve problems in school In terms of being able to produce students with high academic achievements and the ability to develop and adapt the school to the environment, respectively. 2) The relationship between organizational culture elements and teachers' work effectiveness. Under the jurisdiction of the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office Overall there is a positive relationship. is at a high level The correlation coefficient is 0.812 with statistical significance at the .01 level. 3) Components of organizational culture that affect the effectiveness of teachers in educational institutions. Under the jurisdiction of the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office with a multiple correlation coefficient of 0.956, a prediction efficiency of 91.40 percent, an adjusted efficiency of prediction of 91.20 percent, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Organizational Culture Elements, Teacher Effectiveness of Educational Institutions

บทนำ

สภาพสังคมไทยในปัจจุบันเป็นยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศษรฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การพัฒนาองค์กรให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงมีความจำเป็นต้องร่วมมือกันในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยน แปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวและพร้อมที่จะรับมือต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายได้นั้น องค์กรต้องมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นจุดร่วม เพื่อสร้าง

ความคิด เจตคติร่วมกันและมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน และที่สำคัญคือความเป็นเอกภาพในการทำงาน (มณฑา จำปาเหลือง, 2564: 47) สำหรับสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมไทยที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศชาติ เพราะเป็นสถานที่ซึ่งให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน โดยบุคลากรที่มีความสำคัญในสถานศึกษาและมีบทบาทในการเป็นผู้ให้การศึกษา เป็นผู้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิชาการและการจัดการความรู้ พร้อมทั้งออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนคือ ครู ทั้งนี้ครูมีหน้าที่ในการมุ่งมั่นพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ และการยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้การทำงานของครูมีแบบแผนและแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนจนนำไปสู่ประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กมลพรรณ พึ่งด้วง, 2560: 84) ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทั้งด้านตัว บุคคลและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย (พัชราพร ร่วมรักษ์,2559: 41 – 42) โดยประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของม็อตต์ (Mott, 1972: 97) ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 305-306) และภารดี อนันต์นาวี (2553 : 215-216) จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยสรุปประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการของสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแสดงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ รวมทั้งเพิ่มคุณภาพการผลิตผู้เรียนและให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560: 107 – 123) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และปัจจัยการบริหาร ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภา ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์กรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.7 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร ประทุม (2559: 101 – 111) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.70

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2559: 135) โดยวัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) พิธีกรรม, 2) ค่านิยม, 3) วีรบุรุษ, 4) เครือข่ายทางวัฒนธรรม, 5) สัญลักษณ์ และ 6) เรื่องราว โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติงานขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจ และความรู้สึก ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ โดยไม่มีรูปแบบที่ชัดเจนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี กัลยาณกิตต์ และคณะ (2558: 133 – 141) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรปัจจัยสำคัญที่กำหนดความคิด แบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นเมื่อมีวัฒนธรรม ขององค์กรที่มีความเอื้อต่อการเรียนรู้ และแสวงหาคำตอบในสิ่งที่ตนต้องการ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 18 แห่งนั้น ในปีการศึกษา 2563 พบว่า มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีเลิศ มีจุดที่ควรพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน ควรพัฒนามากที่สุด คือ พัฒนาผู้เรียนมีการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ผู้เรียนมีความสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ร้อยละ 77.78 เท่ากัน รองลงมา คือ ผู้เรียนมีการสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ร้อยละ 72.22 เท่ากัน และผู้เรียนมีด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 66.67 ตามลำดับ, 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ

ด้านระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 61.11 และด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. 2565: 14)

โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรด้านความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ ความเชื่อ ความรู้สึก ค่านิยม ความคิดและการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่อง องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เนื่องจากทำให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาอันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 777 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. 2565: 13)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 18 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 257 คน รวมทั้งสิ้น 275 คน ซึ่งใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 – 610) โดยให้สถานศึกษาใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถาน ศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยเป็นคำถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ท (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครู โดยเป็นคำถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ท (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis in Research) ของเพียร์สันผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลตามแนวคิดของฮังเคิล (Hinkle, 1998: 118) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ซึ่งใช้สมการถดถอยถดถอยพหุคูณของกลัซและฮอปกินส์ (Glass & Hopkin, 1993: 170 – 171 อ้างถึงใน เสรี ชัดแช้ม, 2548: 73 – 74)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เครือข่ายทางวัฒนธรรม ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.56) ค่านิยม ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.67) วีรบุรุษ ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.40) พิธีกรรม ($\overline{X}$ = 4.46, S.D. = 0.58) สัญลักษณ์ ($\overline{X}$ = 4.43, S.D. = 0.48) และเรื่องราว ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.76) ตามลำดับ ต่อมาประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.41), ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.55, S.D. = 0.56), ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.57), ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครู โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis in Research) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.812 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา			
	ด้านความ สามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทาง การเรียนสูง (Y_1)	ด้านความ สามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2)	ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Y_3)	ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน (Y_4)
ด้านพิธีกรรม (X_1)	0.979**	0.302**	0.259**	0.144*
ด้านค่านิยม (X_2)	0.756**	0.344**	0.417**	0.454**
ด้านวีรบุรุษ (X_3)	0.284**	0.607**	0.696**	0.187**
ด้านเครือข่ายทางวัฒนธรรม (X_4)	0.165**	0.162**	0.149*	0.989**
ด้านสัญลักษณ์(X_5)	0.190**	0.507**	0.621**	0.179**
ด้านเรื่องราว (X_6)	0.552**	0.201**	0.139*	0.148*

**p<.01,* p<.05

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรด้านค่านิยม เป็นตัวแปรตัวแรกที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ได้ ต่อมาเป็นด้านเครือข่ายทางวัฒนธรรม ด้านวีรบุรุษ ด้านพิธีกรรม ด้านเรื่องราว และด้านสัญลักษณ์ ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.956 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 91.40 มีประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 91.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีรายละเอียดตามตารางดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ค่าคงที่ และค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐานการพยากรณ์

ตัวแปร	B	SE_b	β	t	p
ด้านค่านิยม (X_2)	-0.253	0.039	-0.284	-6.495	.000
ด้านเครือข่ายทางวัฒนธรรม (X_4)	0.308	0.014	0.498	22.049	.000
ด้านวีรบุรุษ (X_3)	0.373	0.028	0.430	13.388	.000

ตัวแปร	B	SE_b	β	t	p
ด้านพิธีกรรม (X_1)	0.514	0.021	0.861	25.045	.000
ด้านเรื่องราว (X_6)	-0.287	0.019	-0.441	-15.502	.000
ด้านสัญลักษณ์ (X_5)	0.279	0.023	0.381	12.288	.000
ค่าคงที่	0.294	0.086		3.443	.001
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.956	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)				0.914	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)				0.912	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (Std. Error of the Estimate)				0.103	

อภิปรายผล

1. ระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรมีผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน คือ ค่านิยม วีรบุรุษ และพิธีกรรม และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ เครือข่ายทางวัฒนธรรม สัญลักษณ์ และเรื่องราว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการกำหนดให้ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีการให้ครูต้องส่งผลงานเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามกรอบเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ยังมีการให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความยินดีและเสียใจแก่เพื่อนครูในโอกาสต่าง ๆ เช่น การมอบของขวัญให้แก่เพื่อนครูที่คลอดบุตร และการเดินทางไปร่วมงานศพบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัลลภ บุตรเกต (2562: 16) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนการปฏิบัติ ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ รวมไปถึงประเพณี ที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นระยะเวลานาน และส่งผลต่อโครงสร้างและพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่ในองค์การต่างให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติกันและ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังสืบต่อกันมาจากรุ่นสู่รุ่นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้สรรชัย ลี้สุขสม (2556: 16) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของพนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อ รวมทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เดลและแคนนาดี้ (Deal and Kennedy, 1991 อ้างถึงใน วัลลภ บุตรเกตุ, 2562 : 20) ที่กล่าวว้าว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญคือ ค่านิยม วีรบุรุษ พิธีกรรม และเครือข่ายของวัฒนธรรม และยังสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ สลิลดา ปิ่นสุวรรณ (2555: 79) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับค่านิยมภายในงานเป็นอันดับ 1 และพนักงานที่มีบุคลิกภาพแบบมีสติ จะแสดงถึงความรับผิดชอบ ทำงานอย่างมีแบบแผน เอาใจใส่ต่อรายละเอียดของงาน และแบบเปิดกว้าง เป็นรูปแบบของการใฝ่หาความรู้ มีแบบแผนคิดที่สลับซับซ้อน หาแนวทางแปลกใหม่ในการทำงาน สามารถพยากรณ์การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านพฤติกรรมของนักเรียนภายในสถานศึกษา โดยประกอบด้วย การที่นักเรียนแต่งกายในชุดนักเรียนอย่างถูกระเบียบ นักเรียนมีการแบ่งปันสิ่งของที่ใช้ในการเรียนแก่เพื่อน นักเรียนมีการสืบค้นข้อมูลในเรื่องที่ให้สนใจจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง นักเรียนรู้จักให้อภัยเมื่อเพื่อนขอโทษ นักเรียนส่งการบ้านตรงเวลา นักเรียนมีการให้คำแนะนำเพื่อนในเรื่องของการเรียน นักเรียนรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะในชั้นเรียน นักเรียนมีการเลือกและตัดสินใจในทางที่ดีเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ นักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประสิทธิผลทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ม็อตต์ (Mott, 1972: 97 อ้างถึงใน นิรันดร์ สูโดด, 2561: 41 – 42) ที่กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความสามรถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และยังสอดคล้อมกับแนวคิดของ กมลพรรณ พึ่งด้วง (2560: 84) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในการเพิ่มคุณภาพการผลิตนักเรียน และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มากขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยลงหรือคงที่ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา วาโยหะ (2563: 76) ได้

ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชระ ภูติวณิชย์ (2559: 115) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประกอบด้วย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียน และด้านความ สามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เต็มศักยภาพ มีระเบียบแบบแผนปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาสิณี ถีถาวร (2564: 11) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ประกอบกันขึ้นของค่านิยม ความเชื่อความเข้าใจแบบแผนปฏิบัติและความคาดหวังขององคก์ร ที่คนในองคก์รกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรโดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร มีลักษณะเป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรมได้ถูกสอนหรือถ่ายทอดสืบต่อไปยังสมาชิกใหม่ในองค์กรให้เอาไปถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกนึกคิด และดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องดังที่พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติกันมา สะท้อนถึงบุคลิกภาพขององค์กร แต่สมาชิกสามารถรับรู้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้สามารถเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมขององค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีวัฒนธรรมองค์กรมีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนิดา จิตตรุทธะ (2556: 19) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแต่ละแห่งย่อมมีประวัติศาสตร์ของตนเอง มีวิถีชีวิตและมีประสบ การณ์จากอดีตที่แตกต่างกัน ผู้บริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จย่อมทราบดีว่าองค์กรของตนมีวิถีชีวิตแบบใดและองค์กรของตนอาศัยแบบแผนใดในการดำเนินงานการทำความเข้าใจกับเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรไม่อาจละเลยได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงกลายเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ยั่งยืนสำหรับทั้งองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจตา คำกรฤชา (2560: 153 – 154) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรมีแนวทางในการยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร เรื่องราว ค่านิยม ความเชื่อ ปรัชญา ความซื่อสัตย์ ความเป็นธรรม และความเป็นมืออาชีพ เหล่านี้เป็นลักษณะสำคัญขององค์กร เป็นแนวทางที่บุคลากรได้ยึดถือปฏิบัติกันและมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร ให้บุคลากรรู้จักคิดวิเคราะห์รายละเอียดของงานร่วมกันทำงานเป็นทีม มุ่งที่ผลงาน สบับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์มีความกล้าที่จะเปลี่ยนหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อรักษาความเสถียรภาพขององค์กรให้คงเดิมและยั่งยืน

3. องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรด้านค่านิยม ด้านเครือข่ายทางวัฒนธรรม ด้านวีรบุรุษ ด้านพิธีกรรม ด้านเรื่องราว และด้านสัญลักษณ์ ส่งผลต่อประสิทธิ ผลการทำงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 91.40 และมีประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 91.20 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกับครูภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และมีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย แนวทางต่างๆ ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ครูมีความ ก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองตามหลักเกณฑ์และกรอบกำหนด รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมการเข้าร่วมและจัดกิจกรรมที่มีความเกี่ยวกับการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติ งานในปัจจุบัน รวมทั้งตามความสนใจของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการให้อำนาจในการตัดสินใจและยอมรับในความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดและความสนใจของครู มีการกล่าวชื่นชม อีกทั้งยังมีการให้กำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ รวมถึงสนับสนุนการทำผลงานหรือการแสดงออกซึ่งความสามารถของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลต่อบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาทั้ง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี กัลยาณกิตต์ และคณะ (2558: 133-141) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนด ความคิด แบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติและพฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรในองค์การ พฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นเมื่อมีวัฒนธรรม ขององค์การที่มีความเอื้อต่อการเรียนรู้ และแสวงหา คำตอบในสิ่งที่ตนต้องการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศโมฬี จิตวิริยธรรม (2560: 222-235) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงพุทธของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า องค์การพุทธและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นองค์การที่มีวัฒนธรรม

องค์การที่เข้มแข็ง เนื่องจากมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การครบถ้วนตามกรอบทฤษฎีสมัยใหม่ คือ ค่านิยม ประวัติศาสตร์และวีรบุรุษ พิธีกรรม เครือข่ายทางวัฒนธรรม สัญญลักษณ์และ ภาษา โดยมีเบ้าหลอมคือคำสอนทางพระพุทธศาสนา แต่มหาวิทยาลัยยังมีชุดความคิดสำคัญที่เป็นพื้นฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์การอีกประการคือพระราชปณิธานในล้นเกล้ารัชกาลที่ 5

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งขององค์กร เป็นสิ่งที่สะท้อนตัวตน รวมถึงส่งผลต่อพฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายภายในองค์กร โดยประกอบด้วย ค่านิยม วีรบุรุษ พิธีกรรม เครือข่ายทางวัฒนธรรม สัญลักษณ์ และเรื่องราว ทั้งนี้หากผู้บริหารมีการพัฒนา ปรับปรุง องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรให้ครบถ้วน มีความทันสมัย จะทำให้องค์กรสามารถผลักดันบุคลากรปฏิบัติงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้ตามความมุ่งหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งต่อตัวครูและนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทันต่อยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). *การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *ตัวชี้วัดและสาระการเรียนรู้แกนกลาง กลุ่มสาระการเรียนรู้*

จตุรภัทร ประทุม และคณะ. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2556). *วัฒนธรรมประมิดกับการทำให้เป็นประชาธิปไตย.* กรุงเทพฯ : ศูนย์ติดตามประชาธิปไตยไทย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ธัณฐภรณ์ สิมมา. (2561). *การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ.* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์

นิรันดร์ สูโดด. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542, 14 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่ม 116

พัชระ ภูติวณิชย์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* วารสารการบริหารการศึกษา ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มหาวิทยาลัยบูรพา.

พัชราพร ร่วมรักษ. (2559). *การวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พินิจตา คำกรฤชา. (2560). *วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประจำจังหวัด ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

เพ็ญศรี กัลยาณกิตติ์ และคณะ. (2558). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย.* วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภารดี อนันต์นาวี. (2553). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).* มหาวิทยาลัย.

มาศโมฬี จิตวิริยธรรม. (2560). *กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงพุทธของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.* วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยุทธนา วาโยหะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วัลลภ บุตรเกต. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิลาสิณี ถีถาวร. (2564). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรญี่ปุ่นกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้าทูโช เอ็มแอนด์อี(ประเทศไทย) จำกัด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สรรชัย ลี้สุขสม. (2556). *ความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สลิลดา ปิ่นสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคลิกภาพ ค่านิยมในงาน บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).* มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2564–2565).* กระทรวงศึกษาธิการ.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศกัดิ์. (2550). *เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย*.กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวชิาการ.2.

เสรี ชัดแช้ม. (2548). *เอกสารการสอนโมเดลสมการโครงสร้าง ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา.* ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston : Houghton Mifflin.

Hoy & Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory.* 7th ed. New York: The McGraw-Hill.

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