



ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

The Relationship between the Organizational Culture and the Effectiveness of
The School under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1

กาญจนา เกษร¹, ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.707 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.696 และ 3) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.672^{**}$)

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

¹ นักศึกษา ปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
e-mail : kru.karnjana@gmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
e-mail : prasertpinprathomrat@yahoo.com



ABSTRACT

This research aims to study on 1) the organizational culture level of the school 2) the effectiveness level of the school and 3) the relationship between organizational culture and effectiveness of the school under Pathumthani primary educational service area office 1. In this research, the samples were the school administrators and the teachers under Pathumthani primary educational service area office 1 as 291 samples. The tool that used for data collection in the research was a questionnaire. The statistics that used to analyze the data were the average, the standard deviation and the simple correlation. The results of the research are as follows; 1) the overall performance of the organizational culture of the school under Pathumthani primary educational service area office 1 is in a high level (value $\bar{x} = 4.16$, S.D.= 0.707), 2) the overall practice of the effectiveness of the school under Pathumthani primary educational service area office 1 is in a high level (value $\bar{x} = 4.14$, S.D.=0.696) and 3) the overall relationship between the organizational culture and the effectiveness of the school under Pathumthani primary educational service area office 1 is equivalent relation in the positive direction. The overview perspective in a statistically significant correlation values at 0.01 level that means the relationship is quite in a high level ($r = 0.672^{**}$).

Keywords : Organizational Culture, Effectiveness of School

บทนำ

วัฒนธรรมคือ วิธีการดำเนินชีวิตของคนในสังคม โดยแนวทางการแสดงออกถึงวิถีชีวิตนั้น อาจเริ่มมาจาก บุคคลหรือคณะบุคคลทำเป็นตัวอย่าง แล้วต่อมาคนส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติสืบทอดกันมา วัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรต่าง ๆ ด้วย หากกล่าวถึงองค์กรแล้ว คำว่า “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับ พฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กรซึ่งแบบแผน พฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม เป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรเป็นหน่วยชีวิตเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ องค์กรแต่ละองค์กรจึงมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพขององค์กรเฉพาะซึ่งแตกต่างกันออกไป ไม่มีองค์กรใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง แม้ว่าจะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เหมือนกัน ในองค์กรทุกแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งจะเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคคลขององค์กรนั้น ๆ จึงทำให้แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป วัฒนธรรมองค์กร คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการ



ทำงานภายในองค์กร ซึ่งเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552) นอกจากนี้ วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไป (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552)

ขณะเดียวกันองค์กรด้านการศึกษาก็มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมา อาทิ การสร้างวัฒนธรรมที่โดดเด่นออกมาโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงเป้าหมายของการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาบุคลากร การประชุมสัมมนาทางวิชาการ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์, 2543) ทั้งนี้ เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม และจากการที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทุกคนเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมายกระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยรู้จักใช้ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความเป็นธรรมซื่อสัตย์ต่อทุกคน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกว่าการศึกษาคือเป็นส่วนหนึ่งของทุก ๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ส่งผลต่อความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นลักษณะของความสามารถของโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โรงเรียนที่มีความสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถมองได้สองด้าน คือ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน กับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยถือเอาระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานหรือบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545) ซึ่งการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอื่น ๆ เช่น บรรยากาศของโรงเรียน การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของ มอท์ท (Hoy & Misskel, 1991) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ การสื่อสาร การคัดเลือกบุคคล



การประเมินผล การควบคุม การให้รางวัล แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ได้พิจารณาให้ความสำคัญกับการบริหารที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์, 2543) ขอบเขตของวัฒนธรรมองค์การและความปรารถนาของโรงเรียน รวมถึงความต้องการหรือความจำเป็นส่วนบุคคลที่ผู้บริหารต้องถือว่า การกระทำใด ๆ ต้องกลมกลืนเหมาะสมและเกิดประโยชน์กับโรงเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องพร้อม ๆ กัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศกำกับติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ด้วยการยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

จากข้อมูลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-NET) ปีการศึกษา 2553 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2554) ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต้องได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยปัญหาที่เกิดขึ้น มาจากสาเหตุหลายประการ เหตุสำคัญประการหนึ่ง คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1) ในความแตกต่างของโรงเรียนต่างวัฒนธรรมการจัดการศึกษาในระดับนี้มีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทั้งทางวิชาการการบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากสภาพความเป็นจริง การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหาร ครูในโรงเรียนยังมองปัญหาของโรงเรียนแตกต่างกัน การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารโรงเรียนจะเป็นผลประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนนั่นเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การที่วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเป็นอย่างมากในการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามแนวความคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson and Other, 1988) ซึ่งมีองค์ประกอบ



วัฒนธรรมองค์การ 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากรเพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การด้านใดที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามแนวความคิดของมอทท์ ผลจากการศึกษาดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียน ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พัฒนา บำรุงรักษา และสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 21 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 667 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 48 คน และครูผู้สอน จำนวน 619 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 48 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 243 คน ได้มาโดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายและแจกแจงสัดส่วนโดยใช้ตารางเลขสุ่มรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 291 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งมีแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านประสิทธิผลของโรงเรียนในผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อมูลการเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ของแพตเตอร์สัน และแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียน ของฮอยและมิสเกล แล้วรวบรวมรายละเอียดจัดเป็นประเด็นสำคัญที่จะกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

2. การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย จำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงในเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเนื้อหาและโครงสร้างตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้น โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงแก้ไขได้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.90

3. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดคือ 0.89



การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 291 ชุด รับคืนมาทำการตรวจสอบและแยกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาบันทึกผลทั้งหมดเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 77.7 ซึ่งมีอายุระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.9 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.3 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 91.1 และมีประสบการณ์ทำงาน 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของแต่ละตัวแปร

ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.707) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย อันดับแรกได้แก่ วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.757) รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.752) และอันดับที่ต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.743)

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.696) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านแล้ว



เรียงอันดับจากมากไปน้อย อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.719) อันดับรองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.698) และอันดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.719)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้ศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.672^{**}$) และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยรวมวัฒนธรรมองค์การ (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด ($r = 0.673^{**}$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือ วัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.789^{**}$) อันดับรองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับ (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.785^{**}$) และอันดับที่ต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = 0.572^{**}$)

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้เสนอประเด็นเพื่อการอภิปรายเป็นรายด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เปิดโอกาสในความไว้วางใจและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีการยอมรับความคิดเห็น ความรู้ความสามารถ การตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน เห็นความสำคัญและมีการมอบอำนาจให้ครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จึงทำให้การทำงานของครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแบบสร้างสรรค์ให้มีคุณภาพมากขึ้น และที่สำคัญผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยผลงานเสมอเมื่อเกิด



ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานให้กับโรงเรียนมาก โดยรวมแล้วผู้บริหารกับครูและบุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างดีมาก

สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี ควรคะนึง (2545) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือการยอมรับนับถือการมอบอำนาจความมีคุณภาพเป้าหมายของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแหยม (2551) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนซึ่ง ได้แก่ การร่วมคิดร่วมทำ ความไว้วางใจ และความเที่ยงธรรมในการศึกษา พบว่า การปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุด คือ การให้อำนาจ ความไว้วางใจ และการร่วมคิดร่วมทำ โดยที่ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสแก่ครูในการศึกษาเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อกระบวนการจัดกิจกรรม ต่างสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัช จำรัสแนว (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษา โนนคุณวิทยาคารรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรยอมรับในกฎระเบียบกฎกติกาที่ตั้งไว้ มีความเสียสละช่วยเหลือเกื้อกูล มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรักความผูกพันแบบพี่น้อง มีความเมตตาต่อกัน ให้การยอมรับนับถือกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ที่ตัวเองเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1999) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาฮามอนด์-แกรนเนล (Bahamon-Gunnell, 2000) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้ตัวแบบวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของครูระดับประถมศึกษาจำนวน 58 คน ในท้องถิ่นเขต Midwestern State ของสหรัฐฯ 11 โรงเรียน พบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูง เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของตนเองเป็นแบบสร้างสรรค์มากกว่ากลุ่มครู ซึ่งไม่มีความผูกพันหรือมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำ

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปรับเปลี่ยนและพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้ทันสมัย ได้มาตรฐาน เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง สังคม และโรงเรียน โดยการเริ่มจากพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกก่อน ควบคู่ไปกับการร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้การผลิต



นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแข่งขันด้านวิชาการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีมากที่สุดคล้อยกับงานวิจัยของ ไพศาล ตีร์ศมี (2546) ได้ศึกษาประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบูรณ์ เพ็ญพิจิตร (2548) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอฟเวอร์ส (Evers, 1987) ได้ศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพอร์สัน (Person, 1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิภาพของ สถาบันวิทยาลัย ชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยวัฒนธรรมองค์การ (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₁) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงสุด และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีการกำกับดูแลโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างใกล้ชิด ให้คำชี้แนะและคำปรึกษา เพื่อให้การศึกษาพัฒนาสู่ระดับสากล การวิจัยครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X₉) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหของโรงเรียน (Y₄) มีความสัมพันธ์สูงสุด และวัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับ (X₇) มีความสัมพันธ์



กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์รองลงมา สำหรับวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) มีความสัมพันธ์ต่ำสุด อาจเป็นเพราะต้องเพิ่มกิจกรรมระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม และพัฒนาความสามารถในทัศนคติทางบวก ซึ่งอาจสร้างพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในการแสดงออกที่ตึงตามสมเหตุสมผล เข้ากับความต้องการของสังคม สอดคล้องกับ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ตึงตามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและตึงตามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน, สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งมีความสัมพันธ์กันทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระนิต สุระสังข์ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของครูและบุคลากรที่อยู่ในองค์การ สะท้อนให้เห็นขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ และที่สำคัญ วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมที่ไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีความคิดอิสระ มีส่วนร่วมในการทำงานและบริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีความสุขที่ปฏิบัติ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถแสดงออกได้ดีที่สุดภายใต้การนำของผู้บริหารที่มีความสามารถ มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการและมีความคิดที่ก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่จะพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นพลังให้มีการดำเนินการเป็นไปตามแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ การประสานพลังต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สร้าง



แรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในหน่วยงานและทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้พลังเหล่านั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง จึงจะนำหน่วยงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพได้แก่ ความสำเร็จตามจุดหมายของหน่วยงานและควมมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานของตน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้เพิ่มสูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และส่วนที่สอง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไปตามรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรศึกษาในส่วนอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษา เช่น ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการ หรือทฤษฎีองค์การและการจัดการ
2. ผลการทำวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากซึ่งควรรักษาระดับความสัมพันธ์ และควรเพิ่มระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนให้เป็นระดับมากที่สุด
3. บุคลากรในองค์การทุกคนควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตนเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน
4. ผู้บริหารและคณะครูควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การด้านเครื่องมือหรืออุปกรณ์การเรียนการสอนด้านอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากมีการขาดแคลนและมีข้อบกพร่องในเรื่องอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จำนวนมาก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิผลให้กับบุคลากรและนักเรียน
5. ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญ ศึกษาองค์การในเรื่องขององค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ และการวิจัยนี้จะให้ความรู้กับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมการบริหารงานในสถานศึกษา
2. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งเรียนรู้ชุมชนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความหลากหลายของการศึกษา การรักบ้านเกิด หรือพัฒนาชุมชนและการศึกษาให้ยั่งยืน
3. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยข้อมูลประชากรของผู้บริหารและครูที่สามารถส่งผลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรให้เกิดมาตรฐานในด้านบริหารงานในสถานศึกษา
4. การทำวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก เพราะมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกที่ต่ำสุดในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้มีการพัฒนาและปรับปรุงความสัมพันธ์ในทิศทางบวกที่มากขึ้น

แหล่งข้อมูลอ้างอิง

- จันทรานี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพอยท์.
- พิชาย รัตนดิถ ฅ ฅ ฤเก็ด. (2552). *องค์การและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี : ริงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- พิรัช จำรัสแนว. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโนนคุณวิทยาคารรัชม้งคลาภิเชก* *สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกเฉียง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์สำหรับการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ไพศาล ดีร์รัมย์. (2546). *การศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลี คารคะนิง. (2545). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ บ้านสมเด็จเจ้าพระยา.



- วิไลวรรณ มีแหยม. (2551). *วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี* กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมบูรณ์ เพียรพิจิตร. (2548). *การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุระนิต สุระสังข์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.(2554). *เอกสารลำดับที่ 1/2554 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2554*. ปทุมธานี : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.
- Patterson, Jerry, Stuart Purkey and Jackson Parker. (1986). “*Guiding beliefs of our school district*”. In *Productive school systems for a national world*. Pp.50-51. Arlington, Va : Association for Supervision and Curriculum Development. Cited in Sergiovanni.
- Thomas J. and Robert Starratt, R.J. (1988). *Supervision : Human perspectives*. 4th ed. New York : McGraw Book Company.

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. อร่ามศรี อภาอดุล ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ คำรณ สิริธนนกุล และ ดร. อนันต์ เตียวต้อย ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ร่วมพิจารณาตลอดจน ให้คำแนะนำ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่าน เพื่อน พี่ น้อง ร่วมรุ่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่านที่คอยให้การช่วยเหลือ ห่วงใย สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา