Journal of MCU Palisueksabuddhaghosa Review
วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์
ISSN : 2539 - 5777

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

Organizational Culture and School Effectiveness under Nakhon Phathom Primary Educational Service Area Office 2

จิราภรณ์ พงษพัง[1]
JIRAPORN PONGSAPANG
E-mail : Tukji.com@gmail.com
สายสุดา เตียเจริญ[2]
SAISUDA TIACHAROEN
E-mail : saisuda.tiancharoen@gmail.com

Received: *May 23, 2023* **Revised:** *May 8, 2024*
Accepted: *May 9, 2024*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 83 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 166 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สันเพอร์กี้และปาร์คเกอร์และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ ลูเนนเบิร์ก และออนสเตน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
[2] อาจารย์ที่ปรึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร

มากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความซื่อสัตย์ หลักความหลากหลาย หลักเป้าหมาย หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเป็นเลิศ หลักความเอื้ออาทร หลักการเป็นส่วนหนึ่ง หลักการมอบอำนาจ หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และหลักการตัดสินใจ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง ภาวะผู้นำด้านวิชาการ พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิง

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

Abstract

The research objectives were to determine: 1) the organizational culture of school under the Nakhon Phathom Primary Educational Service Area Office 2, 2) the effectiveness under the Nakhon Phathom Primary Educational Service Area Office 2 and 3) the relationship between the organizational culture and the school effectiveness under the Nakhon Phathom Primary Educational Service Area Office 2. The sample was 83 schools under the Nakhon Phathom Primary Educational Service Area Office 2. The two respondents from each school consisted of a school director or acting school director and a teacher, with the total of 166. The research instrument was an opinionnaire regarding the organizational culture, based on the concept of Patterson, Purkey and Parker and the school effectiveness, based on the concept of Lunenburg and Ornstein. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product–moment correlation coefficient. The research findings revealed that: 1) The organizational culture of school under the Nakhon Phathom Primary Educational Service Area Office 2 as a whole and as an aspect were at the highest level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; principle of integrity, principle of diversity, principle of purpose, principle of recognition and reward, principle of excellence, principle of caring, principle of belonging, principle of empowerment, principle of trust and confidence and principle of decision making, 2) The school effectiveness under the Nakhon Phathom Primary Educational Service Area Office 2 as a whole and as an aspect were at the highest

level. The arithmetic mean ranking from the highest to the lowest were as follows; a climate of high expectation, instructional leadership, a clear school mission, high time on task, a safe and orderly environment, positive home-school relations and frequent monitoring of student progress. 3) The relationship between the organizational culture and the effectiveness under the Nakhon Phathom Primary Educational Service Area Office 2 were at high correlation in positive way, with significantly level at .01.

Keyword : Organizational culture, The Effectiveness of School.

1. บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลกจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) เข้าสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียนและความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหาหลายประการนับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษารวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมและการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัยความซื่อสัตย์สุจริตและการมีจิตสาธารณะของคนไทย ส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และจากร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีจุดมุ่งหมายสูงสุดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้สามารถบรรลุผล ตามเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้นการศึกษาซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต[3] ใน การจัดการศึกษาแต่ละประเทศย่อมไม่เหมือนกัน อยู่ภายใต้ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละประเทศ ในการกำหนดและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยวิธีการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการเผยแพร่นโยบาย แนวปฏิบัติที่องค์การต้องการไปยังบุคลากรเพื่อคาดหวังให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม ผังลึกในตัวบุคลากรจนเกิดประเพณีปฏิบัติระหว่างสมาชิกกับองค์การจนเกิดค่านิยมร่วม ในรูปแบบของการแสดงออกทางวัฒนธรรมองค์การอันเป็นแบบแผนโดยรวมของพฤติกรรมบุคคลที่แสดงออกในด้านความคิดการเรียนรู้การสื่อสารและการกระทำในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา[4] เป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาองค์การ[5] และแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยังช่วยกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติงาน[6] และส่งเสริมผลผลิตดังนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์การจึงส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ[7]

เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการศึกษาสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มี[8] ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นตัวชี้ความความสามารถของสถานศึกษาของการจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัดอาทิ สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย พันธกิจของโรงเรียนมีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบรรยากาศของความคาดหวังที่สูงทุ่มเทเวลาในการทำงานมีการตรวจสอบ

---

[3] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579,** (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), หน้า 1.

[4] อนุพงษ์ อินฟ้าแสง, “วัฒนธรรมองค์การ:ปัจจัยสู่ความสำเร็จ,” **วารสารมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น 10, 4** (ตุลาคม –ธันวาคม 2559), หน้า 35–45.

[5] จรุณี เก้าเอี้ยน**, เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา:กลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ,** พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร:ตีรณสาร,2557), หน้า143.

[6] พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, พฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ 4, (หาดใหญ่:คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), 2558), หน้า 179.

[7] กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, **โครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การ,** (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น), 2562), หน้า 297.

[8] ภรณีมหานนท์, **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ,** (กรุงเทพมหานคร:โอเดียนสโตร์), 2554), หน้า 27.

ความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง[9] ชุมชน และสังคม จะส่งผลให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครองและนักเรียน รวมทั้งชุมชนเกิดความภาคภูมิใจรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของความมีชื่อเสียง ซึ่งจะเกิดผลดีต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น[10] ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การเพราะมีผลกระทบต่อกระบวนการบริหาร วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นแนวคิดสำคัญเนื่องจากมีส่งผลต่อความประสิทธิผลขององค์การ[11]

จากที่ได้นำเสนอมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ว่าอยู่ในระดับใดและมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางในด้านการบริหารงานของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิผลที่ดีแก่สถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

2. เพื่อทราบประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

3. วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย โดยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้แนวคิดทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของแพตเตอร์สันเพอร์กี้และปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ที่จะเป็นประเด็นบ่งชี้ได้ 10 ประการ คือ 1) หลักเป้าหมายขององค์การ 2) หลักการมอบอำนาจ 3) หลักการตัดสินใจ 4) หลักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) หลักความ 6) หลักความเป็นเลิศ 7) หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน 8) หลักความ

---

[9] Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, (America: Newgen–Austin,2008), p 345.

[10] สันติ บุญภิรมย์, **หลักการบริหารสถานศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร:บุ๊คพ้อยท์, 2552), หน้า. 13–14.

[11] สุนทร โคตรบรรเทา, **การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน), 2560), หน้า. 293.

เอื้ออาทร 9) หลักความซื่อสัตย์ และ 10) หลักความหลากหลาย สำหรับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้แนวคิดของของลูเนนเบิร์กและออนสเตน ที่ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามี 7 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย 2) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน 3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ 4) ความคาดหวังที่สูง 5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน 6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และ 7) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 120 แห่ง จำแนกเป็น สถานศึกษาในอำเภอนครชัยศรี 33 แห่ง สถานศึกษาใน อำเภอบางเลน 46 แห่ง สถานศึกษาในอำเภอสามพราน 33 แห่ง และ สถานศึกษาในอำเภอพุทธมณฑล 8 แห่ง

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 จำนวน 92 แห่ง ได้จากการเปิดตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน[12] และเลือกตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท จำแนกตามอำเภอ

3.3 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน จากจำนวนสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 92 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูล 184 คน

4.4 ตัวแปรที่ศึกษา

4.4.1 ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

4.4.2 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ (Xtot) แนวคิดของแพตเตอร์สันเพอร์กี้และปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 10 ตัวแปรดังนี้ 2.1) หลักเป้าหมาย (Principle of Purpose: X1) 2.2) หลักการมอบอำนาจ (Principles of Empowerment: X2) 2.3) หลักการตัดสินใจ (Principles of Decision making: X3) 2.4) หลักการเป็นส่วนหนึ่ง (Principle of Belonging: X4) 2.5) หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Principle of Trust and Confidence: X5) 2.6) หลักความเป็นเลิศ (Principle of Excellence: X6) 2.7) หลักการยอมรับและการให้

[12] R.V. Krejcie and D.W. Morgan, **Determining Sample size for Research Activities**, (Educational and psychological Measurement 30 1970), p. 608.

ผลตอบแทน (Principle of Recognition and Reward: X7) 2.8) หลักความเอื้ออาทร (Principle of Caring: X8) 2.9) หลักความซื่อสัตย์ (Principle of Integrity: X9) และ 2.10) หลักความหลากหลาย (Principle of Diversity: X10)

4.4.3 ตัวแปรตาม (Ytot) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออนสเตน (Lunenburg and Ornstein) กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษามี 7 ประการ คือ 3.1) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (a safe and orderly environment: Y1) 3.2) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (a clear school mission: Y2) 3.3) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ (instructional leadership: Y3) 3.4) ความคาดหวังที่สูง (a climate of high expectation: Y4) 3.5) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (high time on task: Y5) 3.6) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (frequent monitoring of student progress: Y6) และ 3.7) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (positive home–school relations: Y7) หมายถึง

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นจำนวน 1 ฉบับโดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี้และปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา แนวคิดของลูเนนเบิร์กและออน สเตน (Lunenburg and Ornstein) จะเห็นได้ว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบจัดลำดับคุณภาพโดยแบบออกเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale)[13]

6. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้น ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องรวมทั้งงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถาม แล้วนำมาเรียบเรียงให้ตรงกับแนวคิดและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ขั้นตอนที่ 2 นำเครื่องมือที่สร้างให้อาจารย์ผู้คุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา (content validity) โดย

[13] Rensis Likert, **New Patterns of management,** (New York: McGrew– Hill Book company,1961), pp. 73–74

เทคนิค IOC (index of item objective congruence) แล้วนำมาปรับปรุงข้อบกพร่องและเรียบเรียงใหม่ให้สมบูรณ์ โดยได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ขั้นตอนที่ 3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ทดลองใช้กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 15 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูรวมผู้ให้ข้อมูล 30 คน ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)[14] โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ 0.987 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตัวแปรประสิทธิผลสถานศึกษา เท่ากับ 0.823 และ 3) ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.954 และ ขั้นตอนที่ 5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือได้เครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency: f) และร้อยละ (percentage: %) 2) การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{X}$) เทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ (best)[15] และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

[14] Lee J. Cronbach, **Essential of Psychological testing, 3rd ed.** (Newyork: Harper & Row Publisher,1974), p. 161.

[15] John W. Best, **Research in Education**, (Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice Hall,1970), 190.

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 166 คน ซึ่งเป็นสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 แห่ง จากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\bar{x}$) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวม (x_tot)

(n=83)

ด้าน	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	หลักเป้าหมาย (X_1)	4.67	0.48	มากที่สุด	3
2.	หลักการมอบอำนาจ (X_2)	4.63	0.53	มากที่สุด	8
3.	หลักการตัดสินใจ (X_3)	4.60	0.54	มากที่สุด	10
4.	หลักการเป็นส่วนหนึ่ง (X_4)	4.64	0.55	มากที่สุด	7
5.	หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (X_5)	4.62	0.51	มากที่สุด	9
6.	หลักความเป็นเลิศ (X_6)	4.64	0.48	มากที่สุด	5
7.	หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (X_7)	4.67	0.49	มากที่สุด	4
8.	หลักความเอื้ออาทร (X_8)	4.64	0.52	มากที่สุด	6
9.	หลักความซื่อสัตย์ (X_9)	4.78	0.44	มากที่สุด	1
10.	หลักความหลากหลาย (X_{10})	4.69	0.48	มากที่สุด	2
รวม (X_{tot})		**4.66**	**0.44**	**มากที่สุด**	**–**

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความซื่อสัตย์ ($\bar{X}$ =4.78, S.D. =0.44) หลักความหลากหลาย ($\bar{X}$ =4.69, S.D. =0.48) หลักเป้าหมาย ($\bar{X}$ =4.67, S.D. =0.48) หลักการยอมรับและการให้

ผลตอบแทน ($\overline{X}$ =4.67, S.D. =0.49) หลักความเป็นเลิศ ($\overline{X}$ =4.64, S.D. =0.48) หลักความเอื้ออาทร ($\overline{X}$ =4.64, S.D. =0.52) หลักการเป็นส่วนหนึ่ง ($\overline{X}$ =4.64, S.D. =0.55) หลักการมอบอำนาจ ($\overline{X}$ =4.63, S.D. =0.53) หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ($\overline{X}$ =4.62, S.D. =0.51) และหลักการตัดสินใจ ($\overline{X}$ =4.60, S.D. =0.54) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.44–0.55 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ของประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านของประสิทธิผลของสถานศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 166 คน ซึ่งเป็นสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 แห่ง จากนั้นนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean: $\overline{x}$) ของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวม

(n=83)

ด้าน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1.	สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย (Y_1)	4.65	0.45	มากที่สุด	5
2.	พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y_2)	4.69	0.45	มากที่สุด	3
3.	ภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y_3)	4.70	0.47	มากที่สุด	2
4.	ความคาดหวังที่สูง (Y_4)	4.71	0.47	มากที่สุด	1
5.	ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน (Y_5)	4.68	0.41	มากที่สุด	4
6.	การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y_6)	4.62	0.62	มากที่สุด	7
7.	ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง (Y_7)	4.65	0.47	มากที่สุด	6
รวม ($\mathbf{Y_{tot}}$)		4.67	0.38	มากที่สุด	–

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.67, S.D. = 0.38) เมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง ($\overline{X}$ = 4.71, S.D. = 0.47) ภาวะผู้นำด้านวิชาการ ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.47) พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.69, S.D. = 0.45) ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.68, S.D. = 0.41) สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.45) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 4.65, S.D. = 0.47) และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ($\overline{X}$ = 4.62, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ระหว่าง 0.41–0.62 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product–moment correlation coefficient) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=83)

ตัวแปร	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_{tot}
X_1	.629**	.761**	.712**	.599**	.539**	.381**	.598**	.741**
X_2	.568**	.749**	.744**	.615**	.526**	.282**	.634**	.718**
X_3	.543**	.632**	.685**	.592**	.471**	.294**	.633**	.674**
X_4	.551**	.718**	.771**	.605**	.461**	.254**	.530**	.679**
X_5	.661**	.694**	.686**	.707**	.579**	.354**	.724**	.771**
X_6	.713**	.766**	.746**	.694**	.621**	.384**	.695**	.809**
X_7	.702**	.703**	.681**	.703**	.559**	.376**	.672**	.771**
X_8	.671**	.675**	.705**	.697**	.616**	.299**	.693**	.759**
X_9	.661**	.594**	.603**	.690**	.468**	.314**	.579**	.685**
X_{10}	.719**	.669**	.705**	.687**	.606**	.324**	.672**	.764**
X_{tot}	.733**	.799**	.809**	.754**	.624**	.372**	.737**	.844**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (Xtot) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Ytot) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (rxy =.844) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การ (Xtot) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y1–7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ มีความสัมพันธ์กับด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y3) (rxy =.809) ด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y2) (rxy =.799) และด้านความคาดหวังที่สูง (Y4) (rxy =.754) และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y6) (rxy =.372)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การรายด้าน (X1–10) ในแต่ละด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม (Ytot) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านในลักษณะคล้อยตามกัน โดยเรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านหลักความเป็นเลิศ (X6) (rxy =.809) ด้านหลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (X5) (rxy =.771) และด้านหลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (X7) (rxy =.771) และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านหลักการตัดสินใจ (X3) (rxy =.674)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การรายด้าน (X1–10) รายด้าน กับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน (Y1–7) รายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กันทุกคู่โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ หลักการเป็นส่วนหนึ่ง (X4) มีความสัมพันธ์กับด้านภาวะผู้นำด้านวิชาการ (Y3) (rxy =.771) ด้านหลักความเป็นเลิศ (X6) มีความสัมพันธ์กับด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y2) (rxy =.766) และด้านหลักเป้าหมาย (X1) มีความสัมพันธ์กับด้านพันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน (Y2) (rxy =.761) และด้านที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำที่สุดคือ ด้านหลักการเป็นส่วนหนึ่ง (X4) มีความสัมพันธ์กับด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน (Y6) (rxy =.254)

5. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักความซื่อสัตย์ หลักความหลากหลาย หลักเป้าหมาย หลักการยอมรับและการให้

ผลตอบแทน หลักความเป็นเลิศ หลักความเอื้ออาทร หลักการเป็นส่วนหนึ่ง หลักการมอบอำนาจ หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และหลักการตัดสินใจ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความคาดหวังที่สูง ภาวะผู้นำด้านวิชาการ พันธกิจของสถานศึกษามีความชัดเจน ความทุ่มเทเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง และการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกันและอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (rxy = .844) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มี มีข้อค้นพบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 อภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยการกำหนดวัฒนธรรมองค์การและค่านิยมในองค์การเพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยการกำหนดเป้าหมายในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรมุ่งไปให้ถึงเป้าหมายนั้น มีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจในการบริหารแก่บุคลากรลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพวิชาชีพ บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา บุคลากรเกิดความผูกพัน ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกันเกิดความไว้วางใจ มีความรักและเชื่อมั่นซึ่งกันและกันทำให้บุคลากรเกิดความรักและเสียสละทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความเป็นเลิศของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังมีการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความสร้างสรรค์มีการยอมรับและยกย่องในการปฏิบัติงาน มีการให้รางวัลหรับครูเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบรางวัลครูผู้สอนยอดเยี่ยมให้กับครูผู้ได้รับการคัดเลือก มีการยอมรับและสร้างความหลากหลายให้เกิดในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมครูออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน พร้อมทั้งยังมุ่งเน้นในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริตใน

หน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ได้มีการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา นาคทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิพร มิตศิลปิน วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6” ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทิวา เหล่าปาสี ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุคลนุช ชัยยุทธ วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด ได้มีการกำหนดหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 และตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 มีอำนาจหน้าที่ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผล มีพันธกิจและเป้าประสงค์หลัก เพื่อการจัดบริการทางการศึกษา ศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค และมีคุณภาพ พัฒนา

นักเรียนให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 จึงรับนโยบายและได้วางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ได้ตระหนักถึงการ ดำเนินงานในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาโดยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายการพัฒนา ตัวชี้วัด กลยุทธ์แผนงาน ผลผลิต โครงการกิจกรรม และงบประมาณ ที่สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยวางแผนการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และส่งผลให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในด้านต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมเป็นระเบียบและปลอดภัย มีการจัดบรรยากาศอาคารสถานที่ภายในสถานศึกษาให้เกิดบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษามีการกำหนดพันธกิจ เป้าหมายของ สถานศึกษาไว้อย่างความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีภาวะผู้นำด้านวิชาการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดความคาดหวังที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานเสียสละเพื่อผลประโยชน์แก่นักเรียน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัย วุฒิชัย พวงพิลา ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธภาวะผู้นำเชิงกลยุทธของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พรสวรรค์ สุขพรหม ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ เอกชัย ค้าผล ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ณธิดา โกรทินธาคม ได้ศึกษา การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มี

ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ที่ตั้งไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารให้การส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างเต็มกำลัง ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2 มีระดับวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลให้ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดตามไปด้วย ในขณะเดียวกัน หากระดับของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ย่อมส่งผลให้ระดับของประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแรงกระตุ้นของบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้และการปฏิบัติตนของบุคลากรจะอยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การยังเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในสถานศึกษาในการบริหารจัดการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้เกิดความเหมาะสม มุ่งเน้นในเรื่องความซื่อสัตย์ โปร่งใสในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของครู ยอมรับในความหลากหลายรูปแบบแนวทางในการสอนและแนวทางการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันของครู นอกจากนั้นแล้วผู้บริหาร ครูและบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยังมีโอกาสร่วมกันสร้างและกำหนดเป้าหมายเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ให้การส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรให้เกิดความรัก เอื้ออาทร มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน อันส่งผลให้ครูและบุคลกรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ครูเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังมี การส่งเสริมความร่วมมือกับสัมพันธ์ชุมชน โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในชุมชน โดยการจัด ประชุมผู้ปกครองเพื่อให้ครูผู้และปกครองได้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของพัชรินทร ราชโส ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนา นาคทอง ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของ

โรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนนานาชาติมูลตรีภักดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ปิยวรรณ ด้วงใส ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มี ความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา คำมูล ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางบวกในระดับสถิติ ที่ระดับ .01

7. ข้อเสนอแนะของการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า ด้านหลักการตัดสินใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิต อยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินภารกิจต่างๆ ทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรให้บุคลากรในสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการนำเสนอข้อมูลและร่วมตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่าด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรให้การสนับสนุน ให้ความสำคัญในเรื่องการตรวจสอบติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้วยการสนับสนุนครูด้านทรัพยากร เทคโนโลยีที่สามารถใช้ในการวัดประเมินผลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการกระจายงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้ครูมีเวลาในการติดตามผลเพื่อพัฒนานักเรียน

3. ด้านความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ลักษณะคล้อยตามกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การโดยเน้น

เรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย ส่งส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาเพิ่มสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล. **โครงสร้างองค์การและวัฒนธรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2562.

จรุณี เก้าเอี้ยน. **เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา:กลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ตีรณสาร, 2557.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. หาดใหญ่ : คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558.

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย. **พื้นฐานการจัดการการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2560.

ภรณี มหานนท์. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2554.

สันติ บุญภิรมย์. **หลักการบริหารสถานศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : บุ๊คพ้อยท์, 2552.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค, 2560.

สุนทร โคตรบรรเทา. **การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, 2560.

อนุพงษ์ อินฟ้าแสง. “วัฒนธรรมองค์การ: ปัจจัยสู่ความสำเร็จ.” **วารสารมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น 10, 4** ตุลาคม –ธันวาคม 2559 : 35–45.

Best, John W. **Research in Education.** Englewood Cliffs: New Jersey: Prentice Hall, 1970.

Cronbach, Lee J. **Essential of Psychological testing. 3th ed.** Newyork: Harper & Row Publisher, 1974.

Krejcie, R.V. and Morgan, **D.W. Determining Sample size for Research Activities.** Educational and psychological Measurement 30, 1970.

Likert, Rensis. **New Patterns of management.** Tokyo: McGrew– Hill Book company, 1961.

Lunenburg. **Fred C. and Ornstein. Allen C.** Educational Administration: Concepts and Practices. 6 th ed. CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012.