



## วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร Organizational Culture Affecting the Effectiveness of Schools under Bangkok Metropolitan Administration

Received: May 13, 2019

Revised: June 24, 2019

Accepted: June 28, 2019

สมใจ เดชบำรุง\*

Somchai Dejbamrung

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2) ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยมีผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน โรงเรียนละ 2 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งสิ้น 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบมุ่งอำนาจสูงสุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งคน และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งงานตามลำดับ

2) โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพสูงสุดในด้านความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน รองลงมาคือด้านทักษะการบริหาร ด้านการบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งบทบาท และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งคน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

**คำสำคัญ :** วัฒนธรรมองค์การ/ ประสิทธิภาพโรงเรียน

\* อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี



## Abstract

This research have objectives as 1) to study organizational culture of the school under Bangkok Metropolitan Administration 2) to study effectiveness of the school under Bangkok Metropolitan Administration 3) to study organizational culture effected to effectiveness of the school under Bangkok Metropolitan Administration. The sample was 205 schools which selected by Stratified Random Sampling. Key Informant who response the questionnaire, were 410 persons who consisted of school directors and deputy directors or representative deputy directors that 2 person per each school. The equipment was 5 rating scale questionnaire which had 0.95 confidence. The used statistics were frequencies, percentage, mean, standard deviation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results found that :

1. The school under Bangkok Metropolitan Administration had organizational cultures as type of focus on maximum power , the runner up were type of focus on role ,type of focus on people in the organization and type of focus on work respectively.

2. The school under Bangkok Metropolitan Administration had effectiveness at high level in total. The highest effectiveness was expectation to students, the runner up were administration skill, achieving goals of school, leadership of administrator and environment which conducive to learning respectively.

3. The organizational cultures of the type of focus on maximum power, the organizational cultures of the type of focus on role and the organizational cultures of the type of focus on people in the organization, were variables which effect to the effectiveness of the school under Bangkok Metropolitan Administration.

**Keywords :** Organizational Culture/ School Effectiveness

## บทนำ

ประสิทธิผลโรงเรียนเกิดจากการที่โรงเรียนที่มีสภาพสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอ และมีทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเห็นคุณค่าแห่งการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่าง



มีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลโรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัยที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มีผลกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในวิจัยของฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (Punyasing, 2017: 302-303)

ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ประสิทธิภาพด้านงานวิชาการ เกี่ยวข้องกับหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ที่สนองตอบหลักสูตรแกนกลาง จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองจุดประสงค์การเรียนรู้ มีสื่อการสอนที่มีความหลากหลาย มีการประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน มีแผนงาน โครงการ และกิจกรรม มีเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารงานวิชาการสำหรับครู มีการพัฒนาครู มีคู่มือปฏิบัติงานวิชาการ มีการนิเทศการสอน และมีการตรวจสอบแผนการสอน ประสิทธิภาพด้านงบประมาณ เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการบริหารงบประมาณ แผนบริหารงบประมาณ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาในการใช้งบประมาณ การใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์และเวลาตรงตามที่กำหนด การรายงานผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณ มีกระบวนการบริหารงบประมาณที่โปร่งใส มีการตรวจสอบการใช้งบประมาณในรูปคณะกรรมการ และใช้งบประมาณตอบสนองความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประสิทธิภาพด้านงานบุคคล เกี่ยวข้องกับแผนภูมิการจัดองค์กรและโครงสร้างการบริหาร มีการมอบหมายงานตามคุณวุฒิและความเหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน พัฒนาบุคลากรตามความต้องการของบุคลากร สร้างความรักและศรัทธาในวิชาชีพ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีระเบียบ คำสั่ง ของโรงเรียนชัดเจน และสรุปผลการศึกษา และรายงานผลการเข้ารับการอบรมอย่างชัดเจน และประสิทธิผลด้านการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับ ระบบสารสนเทศ งานธุรการ งานกิจการนักเรียน งานประกันคุณภาพ งานอาคารสถานที่ งานควบคุมภายใน มีปฏิทินปฏิบัติงานประจำปี มีการจัดทำโครงการ กิจกรรมที่ส่งผลต่อผู้เรียน มีการติดตามประเมินโครงการ กิจกรรมมีความต่อเนื่อง มีบรรยากาศสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ในโรงเรียน สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัย และมีการจัดระเบียบพื้นที่การใช้งานแยกออกเป็นสัดส่วน ในวิจัยของยิ่งลักษณ์ ธรรมวยทรง (Raruyasong, 2014: 102-107)

วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนส่วนใหญ่มุ่งอำนาจ มุ่งบทบาท มุ่งคน และมุ่งงาน แล้วแต่การบริหารงานของผู้บริหารองค์การ วัฒนธรรมดั้งเดิมของคนไทยมักให้ความสำคัญกับตำแหน่งหัวหน้า มีอำนาจในการตัดสินใจและกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาว่าควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ



ซึ่งในโรงเรียนบุคคลที่มีบทบาทในฐานะผู้บังคับบัญชาคือ ผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทหน้าที่ปรับเปลี่ยนไปตามกฎระเบียบของรัฐ และสภาพแวดล้อมทางสังคม ในวิจัยของทิวา เหล่าปาสี (Lowpasee, 2017: 294) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนมีอำนาจและหน้าที่ ควบคุม ดูแล บริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ และพิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจัดทำมาตรฐานภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน และประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อไป ตามเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการ (Ministry of Education, 2010: 17) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียนที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจจึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดที่ย่อมเป็นผู้ตัดสินใจในขอบเขตของงานในหน้าที่นั้นๆ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และอำนาจหน้าที่นั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร อำนาจหน้าที่เปรียบเสมือนเครื่องมือทางการบริหารที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในวิจัยของทิวา เหล่าปาสี (Lowpasee, 2017: 294)

วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจจะเน้นที่ความสำคัญของผู้นำ ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้นำเป็นหลัก มีศูนย์กลางอำนาจเพียงคนเดียว แต่สามารถคุมได้ทั้งองค์กร ภายในองค์กรนั้นจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แต่ต้องอยู่ภายใต้การปฏิบัติตามกฎระเบียบแบบแผนขององค์กรอย่างเคร่งครัด เป็นการปิดกั้นสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นปัญหาทำให้ครูไม่สามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เกิดความกดดัน เคร่งเครียด ทำให้วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในวิจัยของ ทิวา เหล่าปาสี (Lowpasee, 2017: 296) ประสิทธิภาพโรงเรียน ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญในด้านความสามารถในการแก้ปัญหา เนื่องจากองค์กรแต่ละแห่งย่อมประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย หลายกลุ่มมาอยู่รวมกัน ต่างคนต่างมีความคิดเห็น มีทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป ย่อมอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในเรื่องความคิดเห็นได้ เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ ได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งย่อมส่งผลให้การทำงานเกิดอุปสรรค ไม่ราบรื่น แต่ผู้บริหารต้องพยายามขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนี้ให้ได้หรือให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสุดท้ายแล้วทั้งผู้บริหารและบุคลากรย่อมต้องช่วยกันแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหานี้ให้ลุล่วงไปด้วยดี เพื่อให้องค์กรดำเนินงานต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อเกิดประสิทธิผลขึ้นย่อมส่งผลที่ดีต่อนักเรียน บุคลากร และประเทศชาติต่อไป ในวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (Punyasim, 2017: 309)

จากประเด็นที่กล่าวมา ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน ที่พึงปรารถนาต่อไป



## วัตถุประสงค์การวิจัย

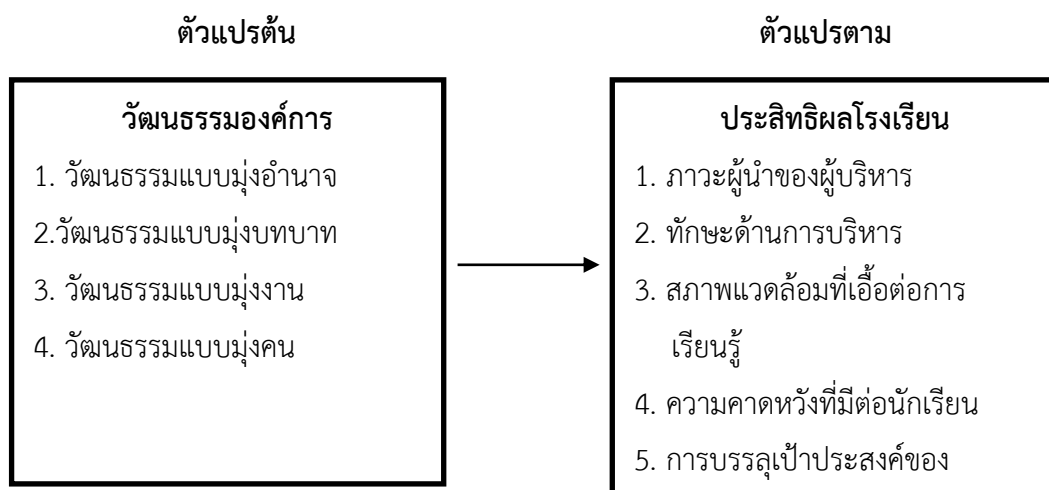
1. เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

## สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบมุ่งอำนาจสูงสุด วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งคน อย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Harison มีทั้งหมด 4 ด้าน คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งอำนาจ 2) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งบทบาท 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งงาน และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งคน ส่วนในด้านของประสิทธิผลโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (Punyasim, 2017: 30-304) มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ทักษะด้านการบริหาร 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน และ 5) การบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน ดังนี้



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็น การวิจัยอรรถาธิบาย (Explanatory Research) โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จาก 50 สำนักงานเขตโดยกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) จากนั้นคำนวณสัดส่วนตัวอย่างของแต่ละสำนักงานเขต แล้วจึงจับฉลากรายชื่อโรงเรียนของแต่ละสำนักงานเขต ให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ พร้อมทั้งกำหนดให้ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน โรงเรียนละ 2 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งสิ้น 410 คน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ตำแหน่งหน้าที่การงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานในหน้าที่

ตอนที่ 2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 4 แบบ คือ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และ 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน จำนวนทั้งสิ้น 40 ข้อ

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ทักษะด้านการบริหาร 3) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 4) ความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน และ 5) การบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ

### การพัฒนาเครื่องมือ

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence-IOC) ซึ่งได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน ของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวมเป็น 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1978: 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95



### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแจ้งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนละ 2 ฉบับ โดยส่งด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ และให้ตอบกลับภายใน 2 สัปดาห์ ในวันระหว่างวันที่ 7 มกราคม 2562 ถึง 21 มกราคม 2562
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา จำนวน 193 โรงเรียน จากจำนวนทั้งหมด 205 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 94.15 โดยทุกโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องมีผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 2 คน ตามที่กำหนดไว้ ได้รับข้อมูลกลับมา 193 โรงเรียนๆ ละ 2 คน รวม 386 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequencies) และคำนวณหาค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1970: 87)
3. วิเคราะห์รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ 3 ตาราง

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

(n=193x2=386)

| ข้อ | รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ          | ( $\bar{X}$ ) | S.D. | ค่าระดับ | อันดับ |
|-----|--------------------------------|---------------|------|----------|--------|
| 1   | วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ ( $X_1$ ) | 4.33          | 0.59 | มาก      | 1      |
| 2   | วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ( $X_2$ ) | 4.14          | 0.56 | มาก      | 2      |
| 3   | วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน ( $X_3$ )   | 4.01          | 0.58 | มาก      | 4      |
| 4   | วัฒนธรรมแบบมุ่งคน ( $X_4$ )    | 4.13          | 0.57 | มาก      | 3      |



จากตารางที่ 1 พบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจอยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.59) รองลงมาคือวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.56) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.57) และต่ำที่สุดคือวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = 0.58) โดยวัฒนธรรมทั้ง 4 แบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

(n=193x2=386)

| ข้อ              | ประสิทธิผลโรงเรียน                          | ( $\bar{X}$ ) | S.D. | ค่าระดับ | อันดับ |
|------------------|---------------------------------------------|---------------|------|----------|--------|
| 1                | ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $y_1$ )             | 4.13          | 0.55 | มาก      | 4      |
| 2                | ทักษะด้านการบริหาร ( $y_2$ )                | 4.31          | 0.51 | มาก      | 2      |
| 3                | สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $y_3$ ) | 4.03          | 0.56 | มาก      | 5      |
| 4                | ความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน ( $y_4$ )       | 4.35          | 0.53 | มาก      | 1      |
| 5                | การบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน ( $y_5$ )    | 4.30          | 0.60 | มาก      | 3      |
| รวม ( $_{tot}$ ) |                                             | 4.22          | 0.55 | มาก      |        |

จากตารางที่ 2 พบว่า โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาค่าน้อย คือ ความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.53) ทักษะด้านการบริหาร ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.56) การบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.60) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.55) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.56) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม ( $Y_{tot}$ )

(n=193x2=386)

| แหล่งความแปรปรวน                                     | Sum of Square | df  | Mean Square | Sig    |
|------------------------------------------------------|---------------|-----|-------------|--------|
| Regression                                           | 55.552        | 3   | 18.517      | 0.000* |
| Residual                                             | 17.674        | 382 | 0.046       |        |
| Total                                                | 73.226        | 385 |             |        |
| สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)            |               |     | 0.865       |        |
| ประสิทธิภาพในการทำนาย (R square)                     |               |     | 0.776       |        |
| ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R square) |               |     | 0.752       |        |



ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error) 0.227  
ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

| ตัวแปรที่เข้าสมการ  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig     |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|---------|
|                     | $\beta$                     | Std. Error | Beta                      |       |         |
| ค่าคงที่ (Constant) | 0.433                       | 0.123      |                           | 3.566 | 0.000** |
| (X <sub>1</sub> )   | 0.272                       | 0.034      | 0.329                     | 7.952 | 0.000** |
| (X <sub>2</sub> )   | 0.208                       | 0.033      | 0.234                     | 6.327 | 0.000** |
| (X <sub>4</sub> )   | 0.198                       | 0.034      | 0.240                     | 5.899 | 0.000** |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ( $Y_{tot}$ ) ประกอบด้วย วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ ( $X_1$ ) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท ( $X_2$ ) และวัฒนธรรมแบบมุ่งคน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) = 0.865 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย ( $R$  square) = 0.776 ซึ่งหมายความว่า วัฒนธรรม ทั้ง 3 รูปแบบร่วมกันทำนายประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 77.60 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.443 + 0.272X_1 + 0.208X_2 + 0.198X_4$$

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งคน และต่ำที่สุดคือวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน โดยวัฒนธรรมทุกรูปแบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าน้อย คือ ความคาดหวังที่มีต่อนักเรียน ทักษะด้านการบริหาร การบรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ
3. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท และวัฒนธรรมแบบมุ่งคน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร



## อภิปรายผล

จากผลสรุปของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบมุ่งอำนาจสูงสุด เนื่องจากวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ ในโรงเรียนเป็นสิ่งที่เห็นชัดเจน วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจเป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างหนึ่งของผู้บริหารไม่ว่าเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง หรือผู้บริหารระดับล่าง คงต้องปฏิบัติหน้าที่ตามสายบังคับบัญชาและตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาให้ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ ข้อค้นพบครั้งนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในสังกัดอื่นๆ มาใช้อภิปรายในครั้งนี้ ดังเช่น สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพร สระสม (Srasom, 2011: 116-117) วิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวา เหล่าปาสิ (Lowpasee, 2017: 293) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ เข้มทอง (Kaemthong, 2012: 176) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมทินี คงเจริญ (Khongchareon, 2018: 2449) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนทุกโรงเรียนจะบริหารงานเชิงกลยุทธ์ โดยมีแผนพัฒนาโรงเรียนทั้งแผนระยะยาวและแผนระยะสั้น ฉะนั้นการบริหารงานตามแผนพัฒนาโรงเรียนคงต้องยึดมาตรฐานและตัวชี้วัดขององค์กรหลักที่รับผิดชอบโรงเรียน ดังนั้นแผนงานต่างๆ จะมีโครงการที่ครูต้องรับผิดชอบและมีกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องคอยติดตามและประเมินผลเป็นระยะๆ โดยให้งานและกิจกรรมบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้ในแต่ละปีการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นงานด้านวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ทั้งหมดนี้ ต้องมีการประเมินและสรุปผล เพื่อทำรายงานการประเมินตนเองในการเตรียมพร้อมเพื่อประกันคุณภาพภายในและภายนอกของโรงเรียนต่อไป ทั้งหมดนี้เป็นประสิทธิผลของโรงเรียนที่ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันทำงานตามแผนและนโยบายของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ข้อค้นพบครั้งนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในสังกัดอื่นๆ มาใช้อภิปรายในครั้งนี้ ดังเช่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ



ฐิตารีย์ ตรีเหรา (Threehara, 2013: 110) วิจัยเรื่องสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม (Punyasim, 2017: 306) วิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร ทะเยียม และเสาวนีสิริสุขศิลป์ (Tayiam and Sirisooksilp, 2015: 172) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ ตู่จินดา (Touchinda, 2015: 50) วิจัยเรื่องประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้ธรรมาภิบาล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนวัดปทุมวนารามโดยใช้ธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การ ทั้งวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งคน และวัฒนธรรมแบบมุ่งงานต้องขับเคลื่อนทั้งผู้บริหารและครู ต้องร่วมแรงร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน งานจะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ต้องอาศัยวัฒนธรรมแบบต่างๆ ในสถานการณ์ที่ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบริหารโรงเรียน ในองค์กรแต่ละองค์กรสร้างวัฒนธรรมภายในไว้ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างกันบ้างหรืออาจจะไม่เหมือนกันเลยก็ได้ แต่วัฒนธรรมเหล่านี้ทำให้ครูในโรงเรียนแข่งขันกันในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ความสำเร็จของงานก็คือประสิทธิผลของโรงเรียน ฉะนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างเห็นได้ชัดจากข้อค้นพบครั้งนี้ งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในสังกัดอื่นๆ มาใช้อภิปรายผลในครั้งนี้ ดังเช่นผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพร สระสม (Srasom, 2011: 117) วิจัยเรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบการส่งผลคุณลักษณะของผู้บริหารกับวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพา เหล่าปาสี (Lowpasee, 2017: 293) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของธณกรณ์ เข้มทอง (Kaemthong, 2012: 180) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมทินี คงเจริญ (Khongchareon, 2018: 2443) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสาคร ทะเยียม และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (Tayiam and Sirisooksilp, 2015: 172) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรบริหารงานในโรงเรียนภายใต้วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งคน และวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ผู้บริหารควรบูรณาการวัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบมุ่งคน และวัฒนธรรมแบบมุ่งงาน ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การแบบใดแบบหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีบริบทต่างกัน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การในด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อองค์กรทางการศึกษา



## References

- Best, John W. (1970). **Research in Education**. New York Prentice-Hall.
- Cronbach, Lee J. (1978). **Essentials of Psychological Testing**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Herper & Row Publishers.
- Harison, Quoted Diana, C. Pheysaey. (1993). **Organizational Culture : Type and Transformations**. London : Rovthledee.
- Kaemthong. T. (2012). “School Culture Affecting School Learning Organization in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2”. **Journal of Educational Administration, Silpakorn University** 2(2): 176-187. (in Thai)
- Khongchareon. M. (2018). “Organizational Culture Affecting Work Performance of Teacher Professional Standards Performance in Schools under Department of Local administration Phetchaburi and Prachuap Khiri Khan”. **Veridian E- Journal, Silpakorn University** 11(3): 2443-2457. (in Thai)
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970). “Determining Sample Size for Research Activities”. **Journal for Education and Psychological Measurement** 1(3): 608.
- Likert, R. (1961). **New Pattern of Management**. New York : McGraw- Hill.
- Lowpasee. T. (2017). “Organization Culture Affecting Competency of Knowledge Standards Teacher in School of Nakhonpathom Primary Educational Service Office 1”. **Silpakorn Educational Research Journal**. 9(1): 286-298. (in Thai)
- Ministry of Education. (2010). **Office of the National Education Commission**. Bangkok. (in Thai)
- Punyasim. R. (2017). “Administration Involved Affecting the Effectiveness of Education under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Office 9”. **Silpakorn Educational Research Journal** 9(1): 299-313. (in Thai)
- Raruaysong.Y. (2014). **The Administrator’s Communication and Educational Administration Efficiency in the School under Bangkok Metropolitan**. Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Silpakorn University. (in Thai)



- Srasom. R. (2011). **The Causal Effect Discrimination Comparison of Administrators' Characteristics and School Culture under Bangkok Metropolitan.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Silpakorn Silpakorn University. (in Thai)
- Tayiam. S. and Sirisooksilp. S. ( 2015). "Organizational Culture Affecting Effectiveness of Team under the Office of Secondary Educational Service Area 25". **Journal of Education Graduate Studies Research** 9 (2): 168-176. (in Thai)
- Threehara. T. (2013). **Organizational Health Effecting Effectiveness of Schools under Bangkok Metropolitan.** Master of Education Thesis Program in Educational Administration Graduate School Silpakorn Silpakorn University. (in Thai)
- Touchinda. O. (2015). "The Effectiveness of School Administration Watpathumwanaram Using Oraphan Model". **Silpakorn Educational Rerearch Journal** 7(1): 42-56. (in Thai)