

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์\*  
ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING TEACHER EFFECTIVENESS OF  
EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER PRACHUAP KHIRI KHAN THE  
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

วิจิต ลือยศ<sup>2</sup>, มณฑา จำปาเหลือง<sup>2</sup>  
Wichit Lueyod<sup>2</sup>, Monta Jumpaluang<sup>2</sup>  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี<sup>1,2</sup>  
Phetchaburi Rajabhat University<sup>1,2</sup>  
Email : wichitnuttoom@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ และ 3) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน แบ่งเป็น ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และครู จำนวน 257 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบญาติมิตรและวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามลำดับ ต่อมา ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษามีผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงขันธ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.901 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูใน

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบศรีจันทร์ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.913 ประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 83.40 มีประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 83.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ :** วัฒนธรรมองค์กร; ประสิทธิภาพ; การทำงานของครูในสถานศึกษา

### ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) The level of organizational culture and the efficacy of teachers' work in educational institutions. 2) The relationship between organizational culture and teacher effectiveness in educational institutions. under Prachuap Khiri Khan the Secondary Educational Service Area Office, and 3) The how organizational culture affecting teacher effectiveness of educational institutions under Prachuap Khiri Khan the Secondary Educational Service Area Office. With 275 participants. comprising 18 school administrators, and 257 teachers. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation. Correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that; 1. Organizational culture level of educational and Effectiveness level of teachers in educational institutions under the jurisdiction of the Prachuap Khiri Khan Secondary Educational Service Area Office Overall, it is at the highest level. When considering each aspect Each side is at a high level. Arranged from highest to lowest average is bureaucratic culture. A culture that emphasizes success kinship culture and adaptive culture, respectively. And Effectiveness level of teachers in educational institutions, Overall, it is at a high level. When considering each aspect Each side is at a high level. Arranged from highest to lowest average is Ability to develop students to have positive attitudes Ability to solve problems in school In terms of being able to produce students with high academic achievements and the ability to develop and adapt the school to the environment, respectively. 2. The relationship between organizational culture and teacher effectiveness under Prachuap Khiri Khan the Secondary Educational Service Area Office. Overall, there is a positive relationship. is at a high level The correlation coefficient is 0.901 with statistical significance at the .01 level. 3. Organizational culture effecting teacher effectiveness of educational institutions under Prachuap Khiri Khan the Secondary Educational Service Area Office. with a multiple correlation coefficient of 0.913, a prediction efficiency of 83.40 percent, an adjusted efficiency of prediction of 83.10 percent, with statistical significance at the .01 level.

**Keywords:** Organizational Culture; Effectiveness; The work of teachers in educational institutions

## 1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในปัจจุบันสังคมไทยได้เข้าสู่ยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นยุคสมัยที่มีความสลับซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การพัฒนาองค์กรให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงมีความจำเป็นต้องร่วมมือกันในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวและพร้อมที่จะรับมือต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ นอกจากนี้การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายได้นั้น องค์กรต้องมีวัฒนธรรมขององค์กรที่เป็นจุดร่วม เพื่อสร้างความคิด เจตคติร่วมกันและมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีแบบแผน และที่สำคัญคือความเป็นเอกภาพในการทำงาน (มณฑา จำปาเหลือง, 2564) สำหรับสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมไทยที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศชาติ เพราะเป็นสถานที่ซึ่งให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชน โดยบุคลากรที่มีความสำคัญในสถานศึกษาและมีบทบาทในการเป็นผู้ให้การศึกษา เป็นผู้พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิชาการและการจัดการความรู้ พร้อมทั้งออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับเด็กและเยาวชนคือ ครู ทั้งนี้ครูมีหน้าที่ในการมุ่งมั่นพัฒนา ส่งเสริมการเรียนรู้ และการยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ในมาตราที่ 6 และมาตราที่ 7 และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมขององค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้การทำงานของครูมีแบบแผนและแนวทางปฏิบัติร่วมกันในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนจนนำไปสู่ประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นกับสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กมลพรรณ พึ่งดวง, 2560) ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านตัว บุคคลและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย (พัชรพร ร่วมรักษ, 2559) โดยประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดของม็อตต์ (Mott, 1972) ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) และภารดี อนันต์นาวิ (2553) จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 4) ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน โดยสรุปประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงความสำเร็จในการดำเนินการของสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยแสดงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วม โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ รวมทั้งเพิ่มคุณภาพการผลิตผู้เรียนและให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก และปัจจัยการบริหาร ด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภากา ด้านลักษณะบุคคล และด้านลักษณะองค์กรสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.7 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรภัทร

ประทุม (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การได้รับความยอมรับนับถือ การ พัฒนาระบบ ประกันคุณภาพภายใน ความรับผิดชอบต่องาน การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อน เนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 67.70

วัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่อุบัติการณ์ใหม่ วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างระเบียบ แบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน (นิติพล ภูตะโชติ, 2559) โดยวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ สุพานี สฤกษ์วานิช (2552) รวมทั้ง ริชาร์ด แอล. ดาฟต์ (Richard L. Daft, 2004 และคิม เอส. คาเมรอน (Kim S. Cameron, 2008) จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ โดยสรุปวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางในการดำเนินชีวิตในการ ปฏิบัติงานขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความเข้าใจ และความรู้สึก ซึ่งบุคลากรภายในองค์กรให้การยอมรับ และยึดถือปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งเป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่อุบัติการณ์ใหม่ โดยมีรูปแบบที่ชัดเจนออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ รุ่งวิไล เจริญ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราษฎร์บุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานธนาคารกรุงไทยประกอบไปด้วย วัฒนธรรม องค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และวัฒนธรรม องค์กรแบบราชการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายใน เขตกาญจนบุรีและเขตราษฎร์บุรี และงานวิจัยของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่น เจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้าน วัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 18 แห่งนั้น ในปีการศึกษา 2563 พบว่า มีผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับดีเลิศ มีจุดที่ควรพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน ควรพัฒนามากที่สุด คือ พัฒนาผู้เรียนมี การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดี ต่องานอาชีพ ผู้เรียนมีความสามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ร้อยละ 77.78 เท่ากัน รองลงมา คือ ผู้เรียนมีการสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

ร้อยละ 72.22 เท่ากัน และผู้เรียนมีด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 66.67 ตามลำดับ, 2) ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ร้อยละ 66.67 รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ร้อยละ 61.11 และด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ และ 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดที่ควรพัฒนามากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ร้อยละ 83.33 รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน ร้อยละ 55.56 ตามลำดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์, 2565)

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

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

2.3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์

## 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา

3.2 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้าใจและเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนในการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการทำงาน of ครู รวมถึงบุคลากรต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา

3.3 เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปพัฒนาและปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

## 4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นผู้บริหาร จำนวน 18 แห่ง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 257 คน รวมทั้งสิ้น 275 คน ซึ่งใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยให้สถานศึกษาใช้การสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยเป็นคำถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของครู โดยเป็นคำถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) หาคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) เท่ากับ 0.99 และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไปปรากฏว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.94 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือขออนุญาตจากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีไปขอความร่วมมือและอนุเคราะห์จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามกับสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 18 แห่ง และดำเนินการจัดส่งพร้อมด้วยแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็นสำหรับผู้บริหาร จำนวน 18 ฉบับ และสำหรับครู จำนวน 257 ฉบับ รวมทั้งสิ้น 275 ฉบับ ไปยังผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและได้รับคืนเต็มจำนวน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้และนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## 5. ผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี โดยใชัค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมรายด้านและรายข้อ ปรากฏผลดังตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 1** การแสดงผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร	4.45	0.55	มาก	3
วัฒนธรรมแบบราชการ	4.68	0.37	มากที่สุด	1
วัฒนธรรมแบบปรับตัว	4.31	0.62	มาก	4
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ	4.62	0.42	มากที่สุด	2
<b>รวม</b>	<b>4.51</b>	<b>0.39</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมแบบราชการ ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = 0.37) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.62$ , S.D. = 0.42) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.55) และวัฒนธรรมแบบปรับตัว ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.62) ตามลำดับ

**ตารางที่ 2** การแสดงผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำวงศรียัชนี

ประสิทธิผลการทำงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.45	0.57	มาก	3
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.68	0.41	มากที่สุด	1
ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม	4.45	0.51	มาก	4
ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน	4.55	0.56	มากที่สุด	2

ประสิทธิผลการทำงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ	ลำดับที่
รวม	4.53	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ( $\bar{X} = 4.68$ , S.D. = 0.41) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.55$ , S.D. = 0.56) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.57) และด้านความสามารถในการพัฒนาปรับ เปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.51) ตามลำดับ

5.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผล การทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละด้านและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาโดยรวม

วัฒนธรรมองค์กร	ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา		p
	r	ระดับ	
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร ( $X_1$ )	0.752**	สูง	.00
วัฒนธรรมแบบราชการ ( $X_2$ )	0.773**	สูง	.00
วัฒนธรรมแบบปรับตัว ( $X_3$ )	0.645**	สูง	.00
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ( $X_4$ )	0.749**	สูง	.00
รวม (X)	0.901**	สูง	

\*\*p<.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยรวมระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด ในทางบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.901 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลดังตาราง ดังนี้



ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ชื่อตัวแปร	B	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	p
วัฒนธรรมแบบราชการ (X <sub>2</sub> )	0.265	0.043	0.284	6.208	.000
วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (X <sub>1</sub> )	0.294	0.019	0.462	15.472	.000
วัฒนธรรมแบบปรับตัว (X <sub>3</sub> )	0.168	0.017	0.300	9.814	.000
วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (X <sub>4</sub> )	0.081	0.038	0.098	2.109	.036
ค่าคงที่	0.883	0.110		8.046	.000
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)					0.913
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)					0.834
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)					0.831
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (Std. Error of the Estimate)					0.143

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 4 ตัวแปร ดังนี้คือ วัฒนธรรมแบบราชการ (X<sub>2</sub>) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (X<sub>1</sub>) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (X<sub>3</sub>) และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ โดยมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.913 ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square) ร้อยละ 83.40 มีประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) ร้อยละ 83.10 และมีความคลาดเคลื่อนในการทำนาย (Std. Error of the Estimate) ร้อยละ 14.30 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลการวิเคราะห์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบญาติมิตรและวัฒนธรรมแบบปรับตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ดให้ความสำคัญกับการแต่งกายของครูในสถานศึกษา รวมทั้งการมาปฏิบัติงานของครู โดยครูจัดมีการเรียนการสอนตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนการสอนของครูภายในสถานศึกษา และประเมินผลงานครูตามสภาพความเป็นจริงเพื่อให้ครูเข้ารับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ผู้บริหารยังมีการกำหนดให้ครูจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) ประจำปีการศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารมีการออกคำสั่งแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และฝ่ายงานต่าง ๆ ที่ชัดเจน และมีการพิจารณาอนุมัติโครงการตามความเหมาะสม จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของ นิซานาถ ยะรินทร (2560) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นแบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ จริยธรรมองค์กรถือ เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้าและส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือ จากสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจันทบุรีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านพฤติกรรมของนักเรียนภายในสถานศึกษา โดยประกอบด้วย การที่นักเรียนแต่งกายในชุดนักเรียนอย่างถูกระเบียบ นักเรียนมีการแบ่งปันสิ่งของที่ใช้ในการเรียนแก่เพื่อน นักเรียนมีการสืบค้นข้อมูลในเรื่องที่ให้ความสนใจจากเว็บไซต์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง นักเรียนรู้จักให้อภัยเมื่อเพื่อนขอโทษ นักเรียนส่งการบ้านตรงเวลา นักเรียนมีการให้คำแนะนำเพื่อนในเรื่องของการเรียน นักเรียนรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะในชั้นเรียน นักเรียนมีการเลือกและตัดสินใจในทางที่ดีเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ นักเรียนเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ม็อตต์ (Mott, 1972) ที่กล่าวว่า การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนและความสามารถในการแก้ปัญหภายในโรงเรียน และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กมลพรรณ พึ่งดวง (2560) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารในการเพิ่มคุณภาพการผลิตนักเรียน และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มากขึ้นจากการใช้ทรัพยากรที่น้อยลงหรือคงที่ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา วาโยหะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของ

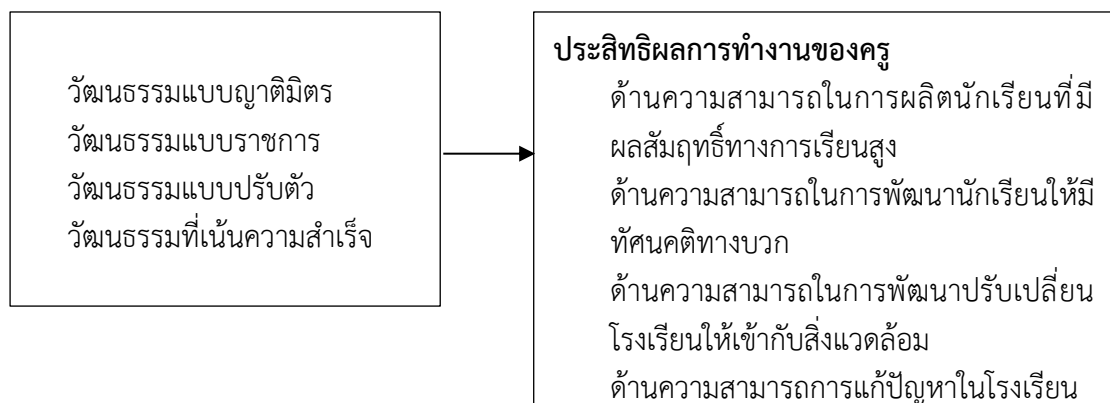
สถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชระ ภูติวณิชช์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยประกอบด้วย ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียน และด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เต็มศักยภาพ มีระเบียบแบบแผนปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งสามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จและจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลลาสิณี ธิถาวร (2564) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งที่ประกอบกันขึ้นของค่านิยม ความเชื่อความเข้าใจแบบแผนปฏิบัติและความคาดหวังขององค์กร ที่คนในองค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ปฏิบัติร่วมกันในองค์กรโดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กร มีลักษณะเป็นทั้งนามธรรมและรูปธรรมได้ถูกสอนหรือถ่ายทอดสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ในองค์กรให้เอาไปถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน และดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องดังที่พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติกันมา สะท้อนถึงบุคลิกภาพขององค์กร แต่สมาชิกสามารถรับรู้ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้สามารถเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมขององค์กรนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีวัฒนธรรมองค์กรมีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชินดา จิตตรุทธะ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรแต่ละแห่งย่อมมีประวัติศาสตร์ของตนเอง มีวิถีชีวิต และมีประสบการณ์จากอดีตที่แตกต่างกัน ผู้บริหารองค์กรที่ประสบความสำเร็จย่อมทราบดีว่าองค์กรของตนมีวิถีชีวิตแบบใดและองค์กรของตนอาศัยแบบแผนใดในการดำเนินงานการทำความเข้าใจกับเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรไม่อาจละเลยได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงกลายเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ยั่งยืนสำหรับทั้งองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภาพิชญ์ อินแดง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว, วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์, วัฒนธรรมองค์กรแบบครอบครัว, วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6.3 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ พบว่า วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิ ผลการทำงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 83.40 และมีประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว ร้อยละ 83.10 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกับครูภายในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน และมีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมายแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองตามหลักเกณฑ์และกรอบกำหนด รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมการเข้าร่วมและจัด

กิจกรรมที่มีความเกี่ยวกับการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถและด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติ งานในปัจจุบัน รวมทั้งตามความสนใจของครู นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการให้อำนาจในการตัดสินใจและยอมรับในความรู้ ความสามารถ ตามความถนัดและความสนใจของครู มีการกล่าวชื่นชม อีกทั้งยังมีการให้กำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ รวมถึงสนับสนุนการทำผลงานหรือการแสดงออกซึ่งความสามารถของครูและนักเรียนอย่างเต็มที่ ซึ่งนำไปสู่การเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผลต่อบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาทั้ง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี กัลยาณกิตต์ และคณะ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าอำนาจพยากรณ์ 0.849 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบร่วมกันทำนายพฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย โดยที่วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายดีส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูมากที่สุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนด ความคิด แบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติ และ พฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ พฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นเมื่อมีวัฒนธรรม ขององค์การที่มีความเอื้อต่อการเรียนรู้ และแสวงหา คำตอบในสิ่งที่ตนต้องการ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบปรับตัว ด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายดี และด้านวัฒนธรรมแบบราชการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญอยู่ที่ 0.05

## 7. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบึงกาฬ

จากภาพที่ 1 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจำบุรีรัมย์ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 1.1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร 1.2) วัฒนธรรมแบบราชการ 1.3) วัฒนธรรมแบบปรับตัวและ 1.4) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ 2) ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย 2.1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2.2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 2.3) ด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และ 2.4) ด้านความสามารถการแก้ปัญหาในโรงเรียน

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 จากผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษาอย่างมาก เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางในการปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาทั้งต่อตัวบุคลากรและต่องานที่รับผิดชอบ หากผู้บริหารเลือกใช้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและครบถ้วนตามองค์ประกอบจะทำให้สถานศึกษานั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายของสถานศึกษาได้โดยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลทั้งต่อตัวครูและนักเรียน

### 8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถเห็นได้จากผลงานที่เกิดขึ้นของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญและพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทันต่อยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง

### 8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการของครูในสถานศึกษา เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา

8.3.2 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ครูประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้งต่อตนเองและต่อนักเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของครูในสถานศึกษา

## 9. บรรณานุกรม

- กมลพรรณ พึ่งด้วง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จตุรภัทร ประทุม และคณะ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารวิทยบริการ. 27(2). 119 – 130.

- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2556). **วัฒนธรรมประมิตกับการทำให้เป็นประชาธิปไตย**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ติดตามประชาธิปไตยไทย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ธนภรณ์ รุ่งวิไลเจริญ. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมธนาคารกรุงไทยรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกาญจนบุรีและเขตราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญภรณ์ สิมมา. (2561). **การบริหารเวลากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิชานาถ ยะรินทร์. (2560). **วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมมองผลการพิมพ์ครั้งที่ 3**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิรันดร์ สุโคต. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). **วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พัชระ ภูติวณิชย์ และคณะ. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1**. *วารสารการบริหารการศึกษา*. 10(1). 107 – 119.
- เพ็ญศรี กัลยาณกิตต์ และคณะ. (2558). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา เทศบาลจังหวัดหนองคาย**. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 9(3). 133 – 141.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). **วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2553). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี : มนตรี จำกัด.
- มณฑา จำปาเหลืออง. (2564). **นวัตกรรมการบริหารการศึกษานบนพื้นฐานการวิจัย**. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- ยุทธนา วาโยหะ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1**. สารนิพนธ์ปริญญาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิลาสณี ถีถาวร. (2564). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้าทูโซ เอ็มแอนด์อี(ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภาพิชญ์ อินแดง. (2565). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2564 – 2565)**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2550). **เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพการ.
- เสรี ชัดแจ่ม. (2548). **เอกสารการสอนโมเดลสมการโครงสร้าง ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา**. ชลบุรี : ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรณวิท ชื่นจิตต์. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Cameron Kim S. (2008). **“A Process for Changing Organizational Culture”, Handbook of Organizational Development**. Michigan : Michael Driver.
- Hinkle, D.E. (1998). **Applied Statistics for the Behavioral Sciences**. Boston : Houghton Mifflin.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607 – 610.
- Mott, P.E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York : Harper and Row.
- Richard L. Daft. (2001). **Organization Theory and Design**. 7<sup>th</sup> ed. United State of America : South-Western College Publishing.