

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.1.4 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.2.2 มีวัฒนธรรมองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 31 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 487 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 518 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 31 โรงเรียน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการใน

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 1 ฉบับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 0.985 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารจัดการเท่ากับ 0.985 ทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.992

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 31 โรงเรียน โดยให้ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวนทั้งสิ้น 221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ ด้านการยอมรับ ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านความเอื้ออาทร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยมีรายละเอียดพอสังเขปแต่ละด้านดังนี้

1) **ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ยึดเป้าหมายขององค์การด้วยความร่วมมือกัน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป้าหมายขององค์การให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างชัดเจน

2) **ด้านการมอบอำนาจ** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละงานตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

3) *ด้านการตัดสินใจ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาการดำเนินงานอยู่เสมอ

4) *ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรร่วมกัน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5) *ด้านความไว้วางใจ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้และความสามารถของบุคลากร ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา ด้วยความเอื้ออาทร

6) *ด้านความมีคุณภาพ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของงาน

7) *ด้านการยอมรับ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

8) *ด้านความเอื้ออาทร* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่แสดงถึงความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของบุคลากร

9) **ด้านความซื่อสัตย์สุจริต** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์

10) **ด้านความหลากหลายของบุคลากร** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์กร

1.4.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง และภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีรายละเอียดพอสังเขปแต่ละด้านดังนี้

1) **ด้านการพัฒนาบุคลากร** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) **ด้านการบริหารคุณธรรม** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการแก่บุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

3) **ด้านการมีส่วนร่วม** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลการดำเนินงานขององค์กร ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่า

ข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ

4) *ด้านการจัดงบประมาณ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

5) *ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์การ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการสื่อความหมายให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) *ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการนำเทคนิค ระเบียบวิธีสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ

1.4.3 ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในภาพรวมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารคุณธรรม และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และด้านการจัดงบประมาณ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเป็นรายด้านกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านการยอมรับและด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ และด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่วนความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ

1.4.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า องค์ประกอบตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การที่ทดสอบแล้ว มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้ถึงร้อยละ 60.80 ($R^2 = .608$) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 1.403 + 0.398^{**}(X_9) + 0.212^{**}(X_{10}) + 0.164^{**}(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_y = 0.441(Zx_9) + 0.274(Zx_{10}) + 0.173(Zx_4)$$

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการยอมรับ ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความหลากหลายของบุคลากร จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ เป็นที่ยอมรับแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี และทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพราะวัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจลักษณะการทำงาน การเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักอยู่เสมอว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเองเช่นกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีของสถานศึกษาย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาของสถานศึกษาได้ หากได้รับการดูแลอย่างระมัดระวัง และจะช่วยขับเคลื่อนให้สถานศึกษา

ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาจึงประเด็นที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคิดอย่างถี่ถ้วนว่า วัฒนธรรมแบบใด คือสิ่งที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสถานศึกษาและวัฒนธรรมแบบใดที่จะนำสถานศึกษาของเราไปสู่เป้าหมายจนประสบผลสำเร็จ (สมุทร ชำนาญ, 2554, น. 12-13) สิ่งสำคัญอีกประการคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติ เนื่องจากจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้สถานศึกษามีความสงบเรียบร้อย (กชนิกา พลจันทิก, 2556, น. 19) ซึ่งจากข้อค้นพบ ถึงแม้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จะให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ทว่าผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (สมโชค ประยูรยวง, 2558, น. 2)

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากรในเรื่องการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์การเนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยองค์การจะต้องดึงศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการศึกษาถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อนำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคลข้อเด่นและข้อด้อยมาพัฒนาวิธีการในการบริหารงานบุคคลให้สามารถทำงานร่วมกันภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกองค์การต้องให้ความสำคัญ ซึ่งถ้าหากมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมจะนำมาซึ่งความสามารถในการปรับตัวขององค์การ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554, น. 153-159)

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารคุณธรรม ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการบริหารคนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานด้านต่างๆ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด

ระบบการผลิต การให้บริการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ทุกด้านเป็นไปด้วยดี พร้อมๆ กันกับการที่ต้องจัดการเรื่องคน หรือบุคลากร ซึ่งจะเป็นผู้เข้าไปรับมอบและปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุกคนมีมานะ พยายามเต็มความสามารถ ทั้งกายและใจให้เกิดผลงานที่ดี และประสานกันกับการทำงานของบุคคลฝ่ายอื่นๆ อย่างดีด้วย อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารทำหน้าที่จัดให้การทำงานของระบบงานและระบบคน ให้สามารถประสานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พระมหานิมิตรย์ ปณฺธิตเสวี, 2555, น. 26-27) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถในการนำหลักการ กระบวนการ เทคนิค วิธีการในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ที่มีคุณภาพและเหมาะสมมาใช้ในการกระบวนการบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญอีกประการคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา ตลอดจนการมีจิตสำนึกที่ดี และการส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, น. 7) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมช่วยทำให้การบริหารจัดการเกิดความเป็นธรรม รอบคอบ และช่วยยกระดับมาตรฐานของการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น จากข้อค้นพบ ถึงแม้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จะให้ความสำคัญการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ของทางสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน แต่ทว่าผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการแก่บุคลากรด้วยเช่นกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วม ในเรื่องการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ เนื่องจากการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาได้เข้ามามีบทบาท ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผู้มีดี และตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารงาน มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความร่วมมือจากบุคลากรประกอบด้วย ฉะนั้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้บุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ (ณัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ, 2556, น. 215) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในเรื่องการนำเทคนิค ระเบียบวิธีสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ เนื่องจากการบริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เชื่อกันว่าการตัดสินใจโดยใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐาน น่าจะเป็นการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสูงในโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง งานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศทุกเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และด้านการจัดการ ซึ่งต้องกระทำอย่างรอบคอบ เพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลทางด้านประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุดของผู้บริหาร

ทุกระดับ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเกี่ยวกับการวางแผนและการตัดสินใจ โดยข้อมูลและสารสนเทศต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการ มีความถูกต้อง และมีความทันต่อเหตุการณ์ (นฤมล หลักคำ, 2554, น. 54-62)

2.3 ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์การ เป็นแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ และมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่กำหนดระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (นุตริยา จิตตารมย์, 2557, น. 23)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อาจเป็นเพราะการบริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เชื่อกันว่าการตัดสินใจโดยใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐาน น่าจะเป็นการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสูง ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง และงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของสมร ดีพัฒนกุล (2553, น. 2) ที่กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จต้องอาศัยการพิจารณาตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและเหมาะสม คิดพิจารณาอย่างเป็นระบบ รอบคอบ จึงจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการตัดสินใจ และการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการจัดการ เพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดผลทางด้านประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง นั้นแสดงว่าถ้าสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะความซื่อสัตย์สุจริตจะช่วยสร้างความเป็นเอกภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ค่ายกย่องชมเชย ให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน มีความประพฤติดี และการปฏิบัติของสถานศึกษาต่อบุคลากรจะยึดมั่น ในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก (ชานูซี ยีปิง และ ขวลิต เกิดทิพย์, 2556, น. 91) ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ดี และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (สมโชค ประยูรยวง, 2558, น. 2)

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านการจัดงบประมาณกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึง ความคุ้มค่า และต้องเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพราะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะช่วยให้ผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือทำการตัดสินใจเพื่อการบริหารได้อย่าง ถูกต้องเกิดประโยชน์สูงสุด หากโรงเรียนใดสามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของตนได้ดี ประโยชน์ที่โรงเรียนนั้นๆ จะได้รับโดยตรงก็คือการช่วยให้การบริหารงานภายในโรงเรียนมี ประสิทธิภาพมากขึ้น และการตัดสินใจมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น (ชุติกัญจน์ นกเด่น, 2554, น. 4)

2.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐ

วิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างตัวแปรชุดที่ 1 คือวัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรชุดที่ 2 คือประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การ 3 ด้านเท่านั้น ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้าน ความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .783 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรือ อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.40 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการ บริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กับ วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นหากต้องการให้โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาค ตะวันออกมีระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่สูงขึ้น ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรม องค์การทั้ง 3 ด้านนี้มากกว่าด้านอื่น ให้เสมือนเป็นตัวแทนในการพัฒนา หากพัฒนาได้ดีแล้วก็จะ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีเหมือนกับการได้พัฒนาองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 10 ด้าน โดยตัวแปรด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจ การพยากรณ์ร้อยละ 52.70 สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของ บุคลากรที่ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เห็นได้จากการ ที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกได้เข้าร่วมโครงการต้นแบบโรงเรียนไทยรัฐ วิทยา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2559- 2562) ตามนโยบายของมูลนิธิไทยรัฐ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงด้าน คุณภาพครูไว้ว่า ครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน โดยการยึดมั่น และปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อ หน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการ ดำเนินชีวิตทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพ การศึกษา มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ รวมทั้งปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน และเพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ทางมูลนิธิไทยรัฐได้จัดทำโครงการประกวดโรงเรียน ผู้บริหาร และนักเรียน ดีเด่น ประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เข้มแข็ง ประสบความสำเร็จเชิงประจักษ์ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, น. 90) ที่กล่าวถึงความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ว่าลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มองเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ของครูในโรงเรียน พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของครู

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 59.80 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรแต่ละคน ในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก มีโครงการอบรมสัมมนาครูและผู้บริหารและโครงการภาพแห่งความสำเร็จ ซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในกลุ่มเครือข่ายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ลัทธิ เดชโยธิน (2550, น. 44) ที่กล่าวถึง ความหลากหลายของบุคลากร ไว้ว่าเป็นการที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน และรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ทักษะของ สุกัญญา พูนกลี (2557, น. 79) ที่ได้กล่าวถึงความหลากหลายของบุคลากร ไว้ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนาบุคลิกภาพ และทักษะการสอนของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารใช้หลักการบริหารที่ยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จของงาน

ตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการพยากรณ์คือ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 61.40 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก และให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าขององค์การให้มากที่สุด เห็นได้จากการที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก มีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมดังกล่าว เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะการทำงานความชำนาญในการทำงานตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะของวิบูลย์ชัย คงศรี (2555, น. 129) ที่กล่าวว่าในการปฏิบัติงานควรยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก โดยถือว่าครู และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งควรมีความเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับการทำงานต่างๆ ของโรงเรียน สิ่งสำคัญอีกประการคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนั้นเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบในโรงเรียนจะต้องสำรวจขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอและพึงตระหนักเสมอว่า ขวัญและกำลังใจเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (มาลี ควรคะนึง, 2545, น. 22) เพราะการที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใดๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่นั้นก็จะเกิด

ความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ (กัญญาณัฐ บุญพวง, 2551, น. 22)

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของทุกองค์การโดยจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีเหมาะสมจะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและเกิดความก้าวหน้าในองค์การ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การ โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ และข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประสงค์ที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาค

ตะวันออก

1) จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในระดับสูง ดังนั้นทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2) จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการจัดงบประมาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในระดับปานกลาง ดังนั้นทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1) จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ที่มีการปฏิบัติสูงสุดนั้น ทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยการใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจัดทำเกณฑ์การพิจารณา

และเอกสารประกอบให้ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ

2) จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยเฉพาะการจัดงบประมาณ ดังนั้น ทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ควรพัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์โดยการยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีของสถานศึกษา อันจะเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในภาคอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการพัฒนาองค์การกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาต่อไป

3.2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพหรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ