

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

วัฒนธรรมเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคม โดยแนวทางการแสดงออกถึงวิถีชีวิตนั้นอาจเริ่มมาจากเอกชนหรือคณะบุคคลทำเป็นตัวอย่าง แล้วต่อมามีส่วนใหญ่อีกปฏิบัติสืบต่อกันมา วัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การต่างๆ ด้วย หากกล่าวถึงองค์การแล้ว คำว่า “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมขององค์การ กระบวนการทำงานในองค์การ หรือความเป็นผู้นำในองค์การซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม เป็นที่ยอมรับกันว่าองค์การเป็นหน่วยชีวิตเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่นๆ องค์การแต่ละองค์การ จึงมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพขององค์การเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกันออกไปไม่มีองค์การใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง แม้ว่าเป็นองค์การที่ทำหน้าที่เหมือนกัน ในองค์การทุกแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งจะเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคคลขององค์การนั้นๆ จึงทำให้แต่ละองค์การมีความแตกต่างกันไป

วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน หมายถึง ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ของพฤติกรรมที่เป็นรูปแบบเฉพาะของโรงเรียน ที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันจึงเกิดเป็นค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน (อรุณรัตน์ โสดาวงษ์, 2555, หน้า 41) ซึ่งเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์การซึ่งเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การ (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, หน้า 427) นอกจากนี้วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์การทั้งนี้ เพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอด และเติบโตต่อไป (พิชัย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 222)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณพอเพียง และมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าซึ่งการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติ ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัย ที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพอใจในการทำงานของครู (พิมพรรณ สุริโย, 2552, หน้า 27)

โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีในการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรครูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง (เพียงกานต์ พวงยอม 2558, หน้า 19) ผู้บริหารจึงเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการทำงานจึงต้องมีความเป็นผู้นำ ซึ่ง (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551, หน้า 52) ได้กล่าวว่า องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินการงาน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้นำเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตนดูตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในสองลักษณะควบคู่กัน คือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลักสำคัญ และลักษณะที่คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ แต่หากผู้นำเป็นคนดี มีความรู้

มีจริยธรรม และมีความ สามารถสูงแล้ว งานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
 สู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ทุกประการ

จากการที่ภาครัฐมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการและปฏิรูประบบ  
 การศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เช่น สังคม  
 การแข่งขัน และการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาแก่นักเรียนซึ่ง  
 มีวิถีชีวิตควบคู่กันกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดังนั้นการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จึงต้องมีการปรับปรุงพัฒนาารูปแบบการปฏิบัติงาน  
 รูปแบบการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการและปฏิรูป  
 การศึกษาให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพอันแสดงถึง  
 ประสิทธิภาพของครูผู้สอน ตลอดจนสถานบันการศึกษาดังกล่าว

ปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22  
 ยังคงดำเนินการตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ปฏิรูปการศึกษา และมาตรฐาน  
 การศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการ  
 พัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับ ติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน  
 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงาน  
 บุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยยกระดับให้มีมาตรฐานโดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์  
 ทางการเรียน จากข้อมูลทดสอบระดับชาติของสำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-NET)  
 ปีการศึกษา 2559 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์  
 ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22,  
 2559) ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22  
 ต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยปัญหาที่เกิดขึ้นจากสาเหตุหลายประการ  
 เหตุสำคัญประการหนึ่ง คือการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม  
 และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ภายใต้วฒนธรรมองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน  
 (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22, สัมภาษณ์,  
 10 พฤษภาคม 2560) ในความแตกต่างของโรงเรียนต่างวัฒนธรรม การจัดการศึกษา  
 ในระดับนี้มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทั้งทางการบริหารวิชาการ  
 การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนาคุณภาพ  
 ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากสภาพความเป็นจริง การบริหาร  
 โรงเรียนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครูในโรงเรียน

ยังมองหาปัญหาของโรงเรียนแตกต่างกัน การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารโรงเรียนจะเป็นผลประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนนั่นเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นการที่วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเป็นอย่างมากในการส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามแนวคิดของคูกและคณะ Cook et al, (1989) ซึ่งมีองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ คือลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะเฉื่อยชา และลักษณะก้าวร้าว เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้านที่มีประสิทธิผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามแนวคิดของคูกและคณะ ผลจากการศึกษาดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พัฒนา บำรุงและสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และยังเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากปัญหาที่ดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

2. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่

3. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความแตกต่างกันหรือไม่

4. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งของจังหวัดแตกต่างกัน  
มีความแตกต่างกันหรือไม่

5. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
และครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

6. วัฒนธรรมองค์การมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงาน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารและครูผู้สอนหรือไม่

7. แนวทางยกระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่เหมาะสมเป็นอย่างไ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงาน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็น  
ผู้บริหารและครูผู้สอน

2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงาน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็น  
ผู้บริหารและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงาน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งของจังหวัดแตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางยกระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความแตกต่างกัน

3. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความแตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกันมีความแตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ในทางบวก

6. วัฒนธรรมองค์การมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญของการวิจัย ดังนี้

1. ทำให้ทราบผลการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2. หน่วยงาน ผู้บริหาร และบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย มาตรการวางแผนพัฒนางานในโรงเรียนที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาต่อไป

3. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง หรือนำไปประยุกต์เพื่อการพัฒนาองค์การการศึกษาอื่นๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

#### 1. ขอบเขตเชิงเนื้อหา

1.1 วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้แนวคิดของคูกและคณะ (Cook et al, 1989) เป็นรายลักษณะ 3 ลักษณะ คือ

1.1.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์

1.1.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

1.1.3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขันและมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

1.2 ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด

การศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553)

- 1.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ
- 1.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
- 1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 2.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 81 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,534 จำแนกเป็นผู้บริหาร 173 คน และครูผู้สอน 2,361 คน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2559 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบตาราง Krejcie and Morgan ; อ้างถึงใน มาจาก วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2550, หน้า 152) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 76 คน และครูผู้สอน 279 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

### 3.1 ตัวแปรอิสระ

#### 3.1.1 สถานภาพ ประกอบด้วย

##### 3.1.1.1 ผู้บริหาร

##### 3.1.1.2 ครูผู้สอน

#### 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย

##### 3.1.2.1 ขนาดเล็ก

##### 3.1.2.2 ขนาดกลาง

- 3.1.2.3 ขนาดใหญ่
- 3.1.3 จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน
  - 3.1.3.1 จังหวัดนครพนม
  - 3.1.3.2 จังหวัดมุกดาหาร
- 3.2 ตัวแปรตาม
  - 3.2.1 วัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ
    - 3.2.1.1 ลักษณะสร้างสรรค์
    - 3.2.1.2 ลักษณะเฉื่อยชา
    - 3.2.1.3 ลักษณะก้าวร้าว
  - 3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงาน 4 ด้าน
    - 3.2.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ
    - 3.2.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
    - 3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
    - 3.2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดของคุณและคณะ (Cook et al, 1989) และจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังเอกสารในภาพประกอบ 1 ดังนี้



บรรทัดฐาน แนวประพฤติปฏิบัติและพฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่มบุคคลในองค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ

1.1 ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือความต้องการความสำเร็จ ต้องการโมติวีลัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนันสนุน ซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบความสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1.1 มิติเน้นความสำเร็จ หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีมีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของบุคลากร มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การมีลักษณะของการมีเหตุผล มีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุก

1.1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ตามความคาดหวัง เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ เน้นความสำเร็จของงาน เน้นความก้าวหน้าและการทำงานอย่างอิสระ กำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับบุคคล คือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อ สื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศ การสอนงานและบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนันสนุนความก้าวหน้า จากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่นคือ สิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ คือทรัพยากรบุคคล

1.1.4 มิติโมติวีลัมพันธ์ หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง

เปิดเผยการทำงานในลักษณะ ให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปัน และเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่นคือ ความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน

### 1.2 ลักษณะเครือข่าย หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยม และพฤติกรรม การแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการ ความมั่นคงของบุคลากร และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลผู้ปฏิบัติ เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึงพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมาย งานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

#### 1.2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น มีการปฏิบัติ เหมือนกันกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ ลักษณะคล้อยตามเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การ พึงพอใจ ลักษณะเด่นคือ ต้องปฏิบัติตามให้เหมือนกับคนอื่น ๆ ในองค์การ และสิ่งที่ถูกต้อง คือ การเห็นด้วยกับแนวทาง ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

#### 1.2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกลักษณะแบบอนุรักษนิยมประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วย กฎระเบียบทุกคนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึก ที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ ทุกคนในองค์การขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้มีค่านิยมของระบบ อารุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่นคือ ระบบอนุรักษนิยม และยึดกฎระเบียบปฏิบัติ เป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

#### 1.2.3 มิติเน้นการพึงพา หมายถึง สมาชิกขององค์การในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรม การแสดงออกถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจ อยู่ที่ผู้บริหาร หรือ ผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น เพราะทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะของงานที่ทำหาย

ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์กร มุ่งการปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจการแนะนำ ลักษณะเด่นคือ เป็นผู้นำที่ดี และมีความระมัดระวังตัวสูงในงานปฏิบัติงาน

1.2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง หมายถึง สมาชิกขององค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จไม่ได้รับรางวัลอะไร ผลจากการบริหารลักษณะนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบเพราะต้องการจะจับงานให้เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ รู้สึกผิด ต่ำหนิตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เมื่อกระทำงานผิดพลาด หลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความผิดต่างๆ เหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจ พยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร ลักษณะเด่นคือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจ และปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด

1.3 ลักษณะก้าวร้าว หมายถึง สมาชิกขององค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออก ในการมุ่งลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขัน ซึ่งดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม หมายถึง สมาชิกขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหาร ที่เน้นการเจรจาต่อรอง บุคลากรรู้สึกว่ามีความได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผนล่วงหน้า การแก้ไขปัญหามุ่งเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ มีความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือ ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งและมีข้อตำหนิขัดแย้งกันเป็นประจำ

1.3.2 มิติเน้นอำนาจ หมายถึง สมาชิกขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและบรรทัดฐานในการทำงานโดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม มีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่

และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์กร คือ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งบุคลากรมีความต้องการที่จะขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการเป็นผู้ตรวจการ ต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการที่มุ่งเน้นที่ผลงาน และใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ชอบมีการควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อในการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

1.3.3 มิติเน้นการแข่งขัน หมายถึง สมาชิกขององค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในลักษณะการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ ต้องการชนะ และดีกว่าคนอื่นทุกคน มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกมีคุณค่าของตนเอง จากการแบ่งระดับในที่ทำงานและวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงานมากกว่าผู้ร่วมงาน ยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขันกันทำงาน จึงจะประสบผลสำเร็จ ลักษณะเด่นคือ ชอบการแข่งขัน และทุกสิ่งทุกอย่าง มีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน

1.3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ หมายถึง สมาชิกขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่ได้เป้าหมายของค่าน้อยกว่า มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง ทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตของค่าน้อย และต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานนานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์ของงานและมีความละเอียด ลักษณะเด่น คือ เน้นความสมบูรณ์ละเอียด และตำหนิความผิดพลาดของตนเอง ในการวิจัยครั้งนี้ วัดมโนธรรมองค์กรวัดได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่สามารถบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ บรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนี้

2.1 การบริหารวิชาการ หมายถึง การที่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ดำเนินการเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและ การจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ

2.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การดำเนินการบริหารงาน โดยเน้น ความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการ บริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหาร จัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้น ต่อผู้เรียน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริมให้ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สามารถ ปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้ เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร องค์กร ให้บริการ บริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาท หลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 81 โรงเรียนในจังหวัดนครพนมและมุกดาหาร ปี พ.ศ. 2559

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หมายถึง หน่วยงานทางการบริหารด้านการศึกษามีฐานะเป็นกอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่หลักในการจัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น การกำกับ ติดตาม เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาชาติ ซึ่งมีโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่จำนวน 81 โรงเรียน ในจังหวัดนครพนมและมุกดาหาร

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกขนาดโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ โดยในการศึกษานี้ใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดตามเกณฑ์โรงเรียนพระราชทาน ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 คน ถึง 1,500 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป

7. จังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน หมายถึง จังหวัดที่เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย

7.1 จังหวัดนครพนม

## 7.2 จังหวัดมุกดาหาร

8. แนวทางยกระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 หมายถึง วิธีการพัฒนาหรือแนวทางที่ผู้วิจัยพัฒนาตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ตัวที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ร่างขึ้นมาแล้วนำแนวทางหรือวิธีการดังกล่าว ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารโรงเรียน จำนวน 10 คน แล้วสรุปคำสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร