

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. การอภิปรายผลของการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งของจังหวัดแตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางยกระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความแตกต่างกัน

3. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความแตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกันมีความแตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ในทางบวก

6. วัฒนธรรมองค์การมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 173 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,361 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 279 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการศึกษาลักษณะ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ 2) ลักษณะเฉื่อยชา และ 3) ลักษณะก้าวร้าว ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบและการใช้ภาษาที่ถูกต้อง จากนั้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 51 ฉบับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป นำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก มีค่าความเชื่อมั่น

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 69 โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 76 คน และครูผู้สอน จำนวน 279 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 355 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามโดยการส่งไปรษณีย์ และรับคืนด้วยตนเอง จำนวน 355 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 355 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์วัดคุณธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 วิเคราะห์ระดับวัดคุณธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.4 เปรียบเทียบวัดคุณธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบสถิติค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระแก่กัน (Independent Samples)

6.5 เปรียบเทียบวัดคุณธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดของผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

6.6 เปรียบเทียบวัดคุณธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกันมีความแตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสถิติที่ใช้คือการทดสอบสถิติค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างอิสระแก่กัน (Independent Samples)

6.7 วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก” ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน
(Pearson's Product Moment la tive)

6.8 วัฒนธรรมองค์การมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใช้สถิติการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6.9 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อหา
แนวทางในการยกระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ
ลักษณะสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชา
และวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล
ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ
3. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด

แตกต่างกัน โดยรวม ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว ความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลักษณะอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกัน โดยรวม ความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่จังหวัดนครพนมมากกว่าจังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่จังหวัดนครพนมมากกว่าจังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านอื่นไม่มีความแตกต่าง

7. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่จังหวัดนครพนมมากกว่าจังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิภาพการบริหารด้านอื่นไม่มีความแตกต่าง

8. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารวิชาการ ($r_{xy1}=0.347$) การบริหารงบประมาณ ($r_{xy2}=0.335$) การบริหารทั่วไป ($r_{xy4}=0.282$) และการบริหารงานบุคคล ($r_{xy3}=0.279$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

9. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ลักษณะ ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า 1 ลักษณะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.601 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 36.10 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.153

10. แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว ซึ่งวิธีการพัฒนา มาช่วยเป็นแนวทางหรือการพัฒนาให้ลักษณะดังกล่าว เป็นลักษณะที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ และยกระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ขออภิปรายผลการวิจัย

1.1 วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะเฉื่อยชา และลักษณะก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้สืบเนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์การเป็นบรรทัดฐานและพฤติกรรมขององค์การในโรงเรียน ที่แสดงออกทั้งในลักษณะที่เป็น

ทางการและไม่เป็นทางการ เป็นแบบแผนของฐานคติเบื้องต้นที่ถูกสร้าง ค้นพบและ พัฒนาขึ้นมา โดยสมาชิกภายในองค์การและการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกใหม่ ต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ สมบัติ แสงพล (2552, หน้า 25) กล่าวว่า วัฒนธรรม องค์การนั้นเกิดขึ้นมานานแล้วทั้งวงการธุรกิจเอกชนและราชการต่างให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมองค์การเนื่องจากเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การปัจจุบันควรต้องหันมาให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555, หน้า 31) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นเกิดจากการ รวมกลุ่มทำงานและดำรงชีวิตร่วมกันภายในองค์การมีการแสดงออกทางพฤติกรรม ความคิดและความเชื่อของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนการขับเคลื่อนองค์การโดยมี วัตถุประสงค์แรงผลักดันและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ทำให้องค์การมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและก้าวสู่สัมฤทธิ์ผลตามที่องค์การ คาดหวังไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจน เกษร (2555, หน้า 15) วัฒนธรรมองค์การ คือ วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์การใดองค์การหนึ่งซึ่งมีค่านิยม ความเชื่อ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สมาชิกภายในองค์การเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติเป็นแนวทางในการทำงาน มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่งอย่างหลากหลายรูปแบบ ช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิรยา ภูศรี (2553, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาค้นคว้า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับของวัฒนธรรม องค์การที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะ เฉื่อยชา และด้านลักษณะเชิงรุก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ปรากฏผล คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นความสัจการแห่งตน มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ด้านลักษณะเฉื่อยชา ปรากฏผลคือ มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้น เห็นพ้องด้วย และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ด้านลักษณะเชิงรุกปรากฏผล คือ มิติเน้น ความสมบูรณ์แบบ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการเห็นตรงข้ามผู้บริหาร โรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์การสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุตริยา จิตตารมย์ (2557,

หน้า 81) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 109) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิจัย พบว่า ระดับของวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยภาพรวมปรากฏอยู่ในระดับมาก

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เนื่องจากให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนั่นสนุน ซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การ ประสบความสำเร็จกับการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกาญจน เกษร (2555, หน้า 32) วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกกว้างขวางทำทนายความสามารถอยู่ตลอดเวลาต่อไปก็จะขอก้าวถึงวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การเกิดการพัฒนาในการเรียนรู้การทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับการวิจัยของเพชร มาตยะพันธ์ (2557, หน้า 71) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียรและความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือบุคลากรทุกคนของท่านมีความสุขกับการทำงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณรัตน์ โสดาวงษ์ (2555, หน้า 71) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วัฒนธรรมองค์การทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมา 3 อันดับ คือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน สถานศึกษามีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่รับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัลยาภรณ์ ดารากร ณอยุธยา (2554, หน้า 138) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ศึกษานาถคารพาณิชย์ ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

วัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการ ความมั่นคงของบุคลากร และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลผู้ปฏิบัติ เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ กัลยาภรณ์ ดารากร ณอยุธยา (2554, หน้า 86) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ศึกษานาถคารพาณิชย์ ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านเฉื่อยชา อยู่ในระดับปานกลาง

วัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออก ในการมุ่งลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขัน ชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ สอดคล้องกับการวิจัยของ เพชร มาตยะพันธ์ (2557, หน้า 71) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมลักษณะก้าวร้าว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบและระมัดระวังเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดของตนเอง อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน

มักหลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อความผิดพลาด อยู่ในระดับปานกลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บุคลากรในสถานศึกษาของท่านแสดงความไม่เห็นด้วยต่อการเปลี่ยนแปลงใดๆ ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ สามารถอธิบายเหตุผลประกอบได้ ดังนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสิทธิ์ ปานนูน (2551, หน้า 111-112) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน เกษร (2555, หน้า 82) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิผลการบริหารงาน โดยรวมและแต่ละด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 126) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจ ของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภาพ ได้ถูกกฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ

มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุกตนันท์ หวานจำ (2555, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐาน วิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจน เกษร (2555, หน้า 45) การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การดำเนินการทางวินัย และการรักษา วินัยและการออกจากราชการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรย์ารัตน์ แก้วปิ่นพันธ์ (2556, หน้า 104) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพของการบริหารงานของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงาน บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติหน้าที่การสอน เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อย่างชัดเจน มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ผู้บริหาร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการประชุมฝึกรวมบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความเอาใจใส่ มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา และมีความก้าวหน้าตามศักยภาพ ผู้บริหาร ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ และผู้บริหารมีการดำเนินการ ทางวินัยและการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

การบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัดระบบการบริหารองค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริหารการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งสู่พัฒนา

สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วม ของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป สอดคล้องกับแนวคิด ของ กาญจน เกษร (2555, หน้า 46) การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการ งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การรับนักเรียน ส่งเสริมและประสาน งานการจัดการศึกษา การระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษา งานการส่งเสริมกิจการนักเรียนการประชา สัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุนและการประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคลหน่วยงานสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานและการบริหารสาธารณะ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรยารัตน์ แก้วบัณฑิต (2556, หน้า 104) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของ สถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ สถานศึกษามีแผนพัฒนางานด้านภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงพัฒนา ให้เอื้อต่อการเรียนการสอน สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา สถานศึกษากำหนดแนว ปฏิบัติในการใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับด้านอาคารสถานที่สาธารณูปโภคอย่างประหยัดคุ้มค่า และปลอดภัย สถานศึกษามีการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อบริการและประชาสัมพันธ์ สถานศึกษามีการส่งเสริมและประสานงานการจัด การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษา จัดบุคลากรให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบ ติดตามตรวจสอบ แก้ไขปัญหาปฏิบัติงาน สถานศึกษา มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และสถานศึกษาพัฒนาระบบการให้บริการอย่างมี ประสิทธิภาพ ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ ตามลำดับ

การบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก งานบริหาร งบประมาณเป็นงานที่ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหา

รายได้จากการบริหารใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีที่สุดต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจน เกษร (2555, หน้า 41) การบริหารงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานการใช้จ่าย การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ สอดคล้องกับการวิจัยของ จรรยาวัฒน์ แก้วบัณฑิต (2556, หน้า 104) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผน สถานศึกษามีการบริหารจัดการงบประมาณให้มีการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี และอนุมัติการใช้งบประมาณตามรายการที่ได้รับงบประมาณ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามแผนปฏิบัติการ โครงการและงานต่างๆ สถานศึกษามีการจัดทำบัญชีการเงิน มีการบันทึกอย่างเป็นปัจจุบันตามระเบียบและกฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบการบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรของสถานศึกษาได้ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมในการจัดทำค่าของงบประมาณ สถานศึกษามีการบริหารจัดการวางแผนการเงินของสถานศึกษาอย่างชัดเจนเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กำหนด ผู้บริหารจัดทำรายได้และการระดมทรัพยากรจากแหล่งทุนต่างๆ มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา และสถานศึกษามีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา ตามลำดับ

การบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อกูล

การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ กาญจน เกษร (2555, หน้า 40) การบริหารวิชาการ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ วัดผลประเมิน การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่นและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ประสิทธิ์ ภูมิทน (2556, หน้า 38) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเป็นระดับสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ เป็นผลจากการบริหารงานทุกชนิด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนหมายรวมไปถึงงานที่เกี่ยวข้องกับ หลักสูตรและการเรียนการสอน การพัฒนา ครู-อาจารย์ หมายรวมไปถึงงานที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาบุคลากรทางวิชาการในด้านการวิจัย และประสบการณ์ทางวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน การสนับสนุนการบริการทางวิชาการทั้งบุคลากรภายใน สถาบัน ชุมชน และสถานที่อื่นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ ภูมิทน (2556, หน้า 99) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรรย์รัตน์ แก้วปันชนธ์ (2556, หน้า 104) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้นตามความสามารถ ความสนใจ และความต้องการ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล ผู้บริหารส่งเสริมมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพการศึกษา

ภายนอก ผู้บริหารทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ผู้บริหารสอนประสบการณ์การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารให้ความสนใจดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

โดยรวมไม่แตกต่างกันอาจเป็น เพราะบุคลากรทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน คือการยึดมั่นในคุณภาพ การวางแผนการทำงาน และพัฒนาองค์กร การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นการมีส่วนร่วมร่วมกัน การถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นการแสดงออกแนวทางในการพัฒนาองค์กร ถือเป็นวัฒนธรรมองค์กรอย่างหนึ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือและปฏิบัติ สอดคล้องผลการวิจัยของ สุนันท์ หลวงศรี (2550, หน้า 219) ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประารธนา วิชามุข (2553, หน้า 105) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐพร จันดำ (2556, หน้า 67) ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนต่างก็ต้องการให้โรงเรียนของตนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านหนึ่ง ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นเป้าหมายสำคัญและความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานการบรรลุผลงานในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพินญา สุวรรณวงศ์ (2556, หน้า 152) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว ความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนลักษณะอื่นๆ ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่สามารถสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การได้มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่มีจุดมุ่งหมาย

และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีของบุคคลที่อยู่ในองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐพร จันดำ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 วัฒนธรรมองค์การ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่โรงเรียน ขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจาก โรงเรียนขนาดใหญ่มีการจัดกิจกรรม ต่างๆ มีความหลากหลายตอบสนองของความสนใจของนักเรียนและความต้องการในการเลือก ทำกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของตนเองตามความถนัด และความสนใจ การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด นักเรียนเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะการที่โรงเรียน จะมีประสิทธิผลย่อมมาจากการดำเนินการที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย โดยมีมาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเพื่อใช้ เป็นเครื่องชี้วัดครูมีหน้าที่อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพวงา วิภักดิ์ (2551, หน้า 80-81) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่จังหวัด
ที่แตกต่างกันสามารถอภิปรายแยก 2 ประเด็น ดังนี้

4.1 วัฒนธรรมองค์การ และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน
โรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกัน โดยรวม ความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน
ที่อยู่จังหวัดนครพนมมากกว่าจังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนที่อยู่จังหวัดนครพนมมากกว่าจังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านอื่นไม่มีความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ
สมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ เนื่องจาก จังหวัดนครพนมเป็นจังหวัดที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และบุคลากรในโรงเรียนสามารถติดต่อประสานงานกับ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้สะดวกรวดเร็วกว่าจังหวัดมุกดาหาร
อีกทั้ง ยังทำให้ระบบการบริหารจัดการโรงเรียนที่อยู่ในจังหวัดนครพนมมีศึกษานิเทศก์
คอยกำกับ ดูแล ติดตามการบริหารงานของผู้บริหารและครูผู้สอนได้ดีกว่าจังหวัด
มุกดาหาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Scott (2011) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การรับรู้ของผู้ปกครองเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในรัฐหลุยเซียนากลาง
และประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน
มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของโรงเรียน หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล
ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน สภาพ บรรยากาศของโรงเรียนและความเป็นผู้นำ
พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมาก

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกัน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่จังหวัด
นครพนมมากกว่าจังหวัดมุกดาหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผล
การบริหารด้านอื่นไม่มีความแตกต่าง เนื่องจาก โรงเรียนทุกโรงเรียนก็มีการพัฒนา
ประสิทธิผลการบริหารงาน โดยยึดหลักการบริหารทั้ง 4 ฝ่าย และประสิทธิผลการ
บริหารงานของแต่ละโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายองค์ประกอบ

ทั้งที่เป็นบุคลากรงบประมาณ สิ่งแวดล้อม ชุมชนและอื่นๆ ที่องค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาแต่ละแห่งประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา โรงเรียนส่วนมากได้รับการสนับสนุนขององค์ประกอบด้านปัจจัยต่างๆ ทั้งด้านผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีการตรวจสอบติดตามและส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ มีงบประมาณที่เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาเห็นความสำคัญของความร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญักฐนันท์ มั่นตะพงค์ (2554, หน้า 106-110)

ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การบริหารวิชาการ ($r_{xy1}=0.347$) การบริหารงบประมาณ ($r_{xy2}=0.335$) การบริหารทั่วไป ($r_{xy4}=0.282$) และการบริหารงานบุคคล ($r_{xy3}=0.279$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมที่สมาชิกองค์การส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานาน จนเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกโดยมีหลักการใดมากำกับ อีกทั้งเป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ ชี้นำพฤติกรรม และบอกสมาชิกกลุ่มที่จะรับรู้ คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ต่อปัญหาต่างๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมบัติ แสงพล (2552, หน้า 95) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการวิจัยของ กัญญ์นรา คนการ (2554, หน้า 69) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันกับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการวิจัยของ อัญชลี ปรีชายศ (2554, หน้า 83) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ละมูญมอญ (2556,

หน้า 102) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับการวิจัยของ ปรีณ บุญฉวย (2556, หน้า 194) ที่พบว่า ปัจจัยด้าน วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 110) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนา เกสร (2555, หน้า 104) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทาง เดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

6. ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ลักษณะ ที่นำมา วิเคราะห์ พบว่า 1 ลักษณะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (X1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย การพยากรณ์ เท่ากับ 0.601 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้ร้อยละ 36.10 ในขณะเดียวกัน จะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว (X3) ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารวิชาการ ด้านบริหารงบประมาณได้ดีพอสมควร จะเห็น ได้จาก วัฒนธรรมองค์การทั้ง 2 ลักษณะ ร่วมกันสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้ร้อยละ 33.00 และร้อยละ 26.90 ตามลำดับ ในขณะที่วัฒนธรรมลักษณะเฉื่อยชา ไม่มีอำนาจ พยากรณ์ อาจเป็นเพราะ การคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการกระทำ ที่ต้องรับผิดชอบ ทำงานในลักษณะป้องกันตนเอง ไม่ได้ช่วยให้เกิดผลดีใดๆ ในการ ดำเนินงาน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของ บุคลากรในองค์การ คือความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริม

ให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนันสนุน ซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การ ประสบความสำเร็จกับการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะ ละมุลมอญ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.20 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาคร ทะเยียม (2557, หน้า 97) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.87 อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนร้อยละ 76.70

7. แนวทางการยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 2 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว ซึ่งวิธีการพัฒนาที่จะมาช่วยเป็นแนวทางหรือการพัฒนาให้ลักษณะดังกล่าวเป็นลักษณะที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ด้านการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและยกระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนซึ่งประกอบด้วยวิธีการพัฒนา ดังนี้

7.1 วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มีแนวทางพัฒนา ดังนี้

7.1.1 มิตินั้นความสำเร็จ เป็นองค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของบุคลากร มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การมีลักษณะของการที่เหตุผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุก

7.1.2 มิตินั้นจักรแห่งตน เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ตามความคาดหวัง เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ เน้นความสำเร็จของงาน เน้นความก้าวหน้าและการทำงานอย่างอิสระ กำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความพร้อมในการทำงานสูง

7.1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น เป็นองค์การที่มีค่านิยม

และพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคล เป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับบุคคล คือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงาน มีลักษณะการติดต่อ สื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการ นิเทศการสอนงานและบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่นคือ สิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ คือทรัพยากรบุคคล

7.1.4 มิติไมตรีสัมพันธ์ เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม

การแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความเป็นกันเอง เปิดเผยการทำงานในลักษณะ ให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปัน และเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่น คือความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน

7.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว มีแนวทางพัฒนา ดังนี้

7.2.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม เป็นองค์การที่มีค่านิยม

และพฤติกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหาร ที่เน้นการ เจริญต่อรอง บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผน ล่วงหน้า การแก้ไขปัญหามองเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ มีความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงหรือ ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้าน ทุกสิ่งและมีข้อตำหนิขัดแย้งกันเป็นประจำ

7.2.2 มิติเน้นอำนาจ เป็นองค์การที่มีค่านิยมและบรรทัดฐาน

ในการทำงานโดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม มีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่ และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การ คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากรมีความต้องการที่จะขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการ เป็นผู้ตรวจการ ต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการที่มุ่งเน้นที่ผลงาน และใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ชอบมีการ ควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อในการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆให้เกิดขึ้นในองค์การ

7.2.3 มิติเน้นการแข่งขัน เป็นองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม

การแสดงออกของบุคคลในลักษณะการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ ต้องการชนะและดีกว่า คนอื่นทุกคน มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกมีคุณค่าของตนเอง จากการแบ่งระดับ

ในที่ทำงานและวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงานมากกว่าผู้ร่วมงานยอมรับ ลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขันกันทำงาน จึงจะประสบผลสำเร็จ ลักษณะเด่น คือ ชอบการแข่งขัน และทุกสิ่งทุกอย่าง มีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน

7.2.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ เป็นองค์การที่มีค่านิยม

และพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่ได้เป้าหมายของค์การน้อยกว่า มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง ทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อย และต้องใช้เวลาในการทำงานนานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์ของงานและมีความละเอียด ลักษณะเด่น คือเน้นความสมบูรณ์ละเอียด และตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โรงเรียนหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรหาทางสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้สูงขึ้นอีก เพราะวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนได้

1.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชา และลักษณะก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง ควรศึกษาแนวทางการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน ลักษณะนี้ให้เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน

1.3 โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แตกต่างกันตามขนาด โรงเรียน ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และควรหาทางช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม หรือก่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้สูงขึ้น ในระดับทัดเทียมกันเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

1.4 จากการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โรงเรียนแต่ละแห่งจึงควรศึกษาลักษณะวัฒนธรรม องค์การโรงเรียนของตนและหาแนวทางในการเสริมสร้างหรือก่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่พึงประสงค์

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เช่น วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร วัฒนธรรมแบบคลองตัว วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท วัฒนธรรมที่เน้นงาน วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ เป็นต้น เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน และจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน เช่น บรรยากาศในองค์การ เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูล ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

2.4 สามารถทำการวิจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน กับหน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ใช้กับโรงเรียนได้