



วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์  
ของ  
สุกัญญา ลำสัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์  
ของ  
สุกัญญา ลำสัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF  
SCHOOL ADMINISTRATION UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE NAKHON PHANOM

BY  
SUKANYA LUMSAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุกัญญา ล้ำสัน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรัชชัย ไพไหล) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ .....  
(ดร.บดินทร์ นารถโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์แนะนำการทำวิทยานิพนธ์ ช่วยเหลือ ตรวจสอบ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา นายชัยนาจ ศิริनुมาศ และดร.เศกสรร จันทะนาม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ดร. ทินกร ภาคนาม นายศักดิ์ดา ชัยภักย์ นายยอดชาย พ่อหลอน นางสาวสมพร พูลเกิด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ เสนอแนวทางการพัฒนา ให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ หลักการ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ศึกษาานิเทศก์กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลวิจัย จึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแล และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัย สามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุกัญญา ลำสัน

ชื่อเรื่อง	วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	สุกัญญา ล้ำสัน
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์
ปริญญา	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์และ  
อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
และหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 321 คน  
ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 78 คน และครูผู้สอน 243 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
ตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified  
Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจ  
จำแนก .486 - .861 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงาน  
โรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .538 - .916 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 และแบบ  
สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวน  
ทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์  
สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอย  
พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. วัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
5. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r_{xy}=.907$ )
6. วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้แก่ คือ 1) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 2) ด้านความมุ่งหมายขององค์การ 3) ด้านความมีคุณภาพ 4) ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร 5) ด้านการยอมรับ และ 6. ด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 82.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 23136$
7. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เสนอแนะไว้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คือ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน เป้าหมาย ความมุ่งหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจโรงเรียนร่วมกันให้ชัดเจน 2) ด้านความมุ่งหมายขององค์การ คือ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ด้านความมีคุณภาพ คือ การนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ 4) ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร คือ เลือกคนให้ตรงกับงาน มอบหมายงานตามความถนัด 5) ด้านการยอมรับ คือ ความศรัทธา เชื่อใจไว้ใจ การเห็นคุณค่าของบุคคล และ 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ คือ กระบวนการทำงานต้องสามารถตรวจสอบได้เพื่อความโปร่งใสขององค์การ และทุกคนต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและยุติธรรม

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

<b>TITLE</b>	Organizational Culture Affecting the Effectiveness of School Administration under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom
<b>AUTHOR</b>	Sukanya Lumsan
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof Dr. Chaiya Pawabutra Asst. Prof Dr. Vjitra Vonganusith
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2022

## ABSTRACT

The purposes of this research were to examine and compare the relationship and the predictive power of organizational culture affecting the effectiveness of school administration, and to establish guidelines for developing organizational culture affecting the effectiveness of school administration. The sample group, obtained through stratified random sampling, consisted of 78 school administrators and 243 teachers working under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom in the academic year 2021, yielding a total of 321 participants. The Krejcie and Morgan table was also applied for determining the sample size. The tools for data collection were sets of 5-point scale questionnaires, comprising a set of questionnaires on organizational culture with the discriminative power values ranging from .486 to .861 and the reliability of .966, and a set of questionnaires on the effectiveness of school administration with the discriminative power values ranging from .538 to .916 and the reliability of .990, and a structured interview form examining guidelines for developing organizational culture affecting the effectiveness of school administration. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The organizational culture was overall at a high level.
2. The effectiveness of school administration was overall at a high level.
3. The overall organizational culture as perceived by participants, classified by positions, school sizes, and work experience, showed no differences.
4. The overall effectiveness of school administration as perceived by participants, classified by positions, school sizes, and work experience, showed no differences.
5. The organizational culture and the effectiveness of school administration had a positive relationship at a very high level ( $r_{xy}=.907$ ) with the .01 level of significance.
6. The six aspects of organizational culture, namely 1) feelings of ownership, 2) organizational objectives, 3) quality, 4) diversity and personnel management, 5) acceptance, and 5) organizational morality and ethics could predict the effectiveness of school administration with the predictive power of 82.10 percent and the standard error of estimate of  $\pm.23136$ .
7. The proposed guidelines for developing organizational culture affecting the effectiveness of school administration under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom consisted of six aspects: 1) Feelings of Ownership, the members of the organization should have opportunities to participate in planning and setting clear goals, objectives, strategic visions, and school missions; 2) Organizational Objectives, all personnel should involve in formulating visions; 3) Quality, the followings should be implemented continuously and consistently: supervision, monitoring, reporting, evaluation, and development of operational results; 4) Diversity and Personnel Management, allocating persons to jobs according to their competencies is required; 5) Acceptance, including faith, trust, and appreciation of others; and 6) Organizational Morality and Ethics, working processes must consistent with the principles of transparency and fairness.

**Keywords:** Organizational Culture, Effectiveness of School Administration

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ .....	1
	ภูมิหลัง .....	1
	คำถามของการวิจัย .....	3
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	4
	สมมติฐานของการวิจัย .....	5
	ความสำคัญของการวิจัย .....	6
	ขอบเขตของการวิจัย .....	6
	กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	9
	นิยามศัพท์เฉพาะ .....	10
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	15
	แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ .....	16
	แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ .....	16
	ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ.....	17
	ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ .....	19
	ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ .....	22
	องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ .....	30
	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.....	50
	ความหมายประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน.....	50
	ประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวทางการบริหารการศึกษา	
	ขั้นพื้นฐาน .....	52
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามแนวทางการบริหารการศึกษา	
	ขั้นพื้นฐาน.....	54
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	63
	สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา.....	63
	อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	64

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
โครงสร้างการบริหารงาน .....	66
ข้อมูลจำนวนนักเรียน และบุคลากรในสังกัด.....	67
ทิศทางการจัดการศึกษา .....	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	73
งานวิจัยในประเทศ .....	73
งานวิจัยต่างประเทศ .....	79
3    วิธีดำเนินการวิจัย .....	83
ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน	
ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	89
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	94
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	98
4    ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	101
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	103
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	104
แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
มัธยมศึกษา นครพนม .....	148

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ..... 177
	ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 177
	สมมติฐานการวิจัย ..... 178
	วิธีดำเนินการวิจัย ..... 179
	การเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 180
	การวิเคราะห์ข้อมูล ..... 181
	สรุปผลการวิจัย ..... 182
	อภิปรายผลการวิจัย ..... 186
	ข้อเสนอแนะ ..... 195
	บรรณานุกรม..... 197
	ภาคผนวก..... 207
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ..... 209
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ ..... 215
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย ..... 241
	ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ..... 259
	ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ..... 263
	ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ..... 281
	ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ..... 289
	ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม..... 295
	ภาคผนวก ฅ ภาพประกอบการวิจัย ..... 301
	ประวัติย่อของผู้วิจัย ..... 309



## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ .....	43
2	แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาานครพนม .....	67
3	ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น .....	68
4	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม จำแนกตาม จำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอน .....	69
5	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 โรงเรียน .....	85
6	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน .....	87
7	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน .....	88
8	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่งขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....	105
9	ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมและรายด้าน .....	106
10	ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนด้านความมุ่งหมายขององค์การ (X1) โดยรวมและรายข้อ .....	107
11	ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X <sub>2</sub> ) โดยรวมและรายข้อ .....	108

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ ) โดยรวมและรายชื่อ .....	109
13	ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) โดยรวมและรายชื่อ .....	110
14	ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านความมีคุณภาพ ( $X_5$ ) โดยรวมและรายชื่อ .....	111
15	ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านการยอมรับ ( $X_6$ ) โดยรวมและรายชื่อ .....	112
16	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวม .....	113
17	ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ ( $Y_1$ ) โดยรวมและรายชื่อ .....	114
18	ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ ) โดยรวมและรายชื่อ ...	116
19	ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) โดยรวมและรายชื่อ .....	119

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
20	ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> ) โดยรวมและรายข้อ .....	122
21	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .....	125
22	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	126
23	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....	128
24	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .....	129
25	การเปรียบเทียบประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	130
26	การเปรียบเทียบประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน .....	132
27	ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น .....	133

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
28	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (Y)...	134
29	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารวิชาการ (Y <sub>1</sub> ) .....	136
30	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	137
31	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> ) ....	138
32	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> ).....	139
33	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวม (Y) .....	140
34	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ (Y <sub>1</sub> ) .....	141
35	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ (Y <sub>2</sub> ) .....	143

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> ) .....	144
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> ) .....	146
38 ตารางที่ 38 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น .....	147
39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ .....	153
40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านความมุ่งหมายขององค์การ .....	157
41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านความมีคุณภาพ .....	
42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านความหลากหลายและ การจัดการบุคลากร .....	
43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ด้านการยอมรับ .....	

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม ด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ ...	173
45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษามัธยมศึกษาานครพนม .....	265
46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม .....	283
47 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม .....	285

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดวิจัย.....	9
2 พื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	63
3 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.....	66
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ .....	303
5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ .....	303
6 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ .....	304
7 สัมภาษณ์ นายศักดิ์ดา ชัยภักย์ .....	304
8 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา .....	305
9 สัมภาษณ์ นายชัยนาจ ศิรินุมาศ .....	305
10 สัมภาษณ์ นายยอดชาย พอหลอน .....	306
11 สัมภาษณ์ ดร.ทินกร ภาคนาม .....	306
12 สัมภาษณ์ ดร.เศกสรร จันทะนาม .....	307
13 สัมภาษณ์ นางสยมพร พูลเกิด .....	307

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ในฐานะหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2561 – 2564) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2562 – 2565) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

การบริหารงานในองค์กรต้องมีกลไกสำคัญที่ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ บุคลากรทุกคนภายในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกัน (ปิยะดา น้อยอามาตย์, 2559, หน้า 120) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ทศนคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบ แบบแผน แนวปฏิบัติตามหลักขององค์กรนั้น และเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่รับรู้ และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน (นุตริยา จิตดารมย์, 2557, หน้า 23) เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความเป็นเอกลักษณ์ ความเชื่อพื้นฐานขององค์กร



บรรทัดฐาน อุดมการณ์ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์การและเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี โดยจะมีการถ่ายทอดสืบต่อไปยังคนรุ่นใหม่ส่งเสริมให้องค์การเดินสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย (ณัฐธัญญา โคทั่งคะ, 2561, หน้า25)

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์การ ส่งผลถึงเกียรติภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (ณัฐธัญญา โคทั่งคะ, 2561, หน้า 27) เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม การสร้างบรรยากาศขององค์การโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี ระบบ และวัฒนธรรมองค์การที่นำมาปฏิบัติได้ในองค์การ (จตุรงค์ ณะสีลังกูร, 2558, หน้า 112) วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งและเหมาะสมโลกยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อองค์การและการทำงานของบุคคลภายในองค์การเป็นอย่างยิ่ง (ชนาพันธ์ ดาซัน, 2562, หน้า 1)

โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันในด้านวัฒนธรรมองค์การ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลโรงเรียนนั้นแตกต่างกันด้วย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรื, 2553, หน้า 14) คือ

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มนี้ จะทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต (วิทยา สนวนกุลหาบ, 2558, หน้า 22)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเกิดจากการมีวัฒนธรรมองค์การ  
ที่มีพื้นฐานความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนการปฏิบัติงานที่ยอมรับและใช้ร่วมกัน  
ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการบริหารทรัพยากร  
อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน โรงเรียนจึงเป็น  
หน่วยปฏิบัติการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม  
การบริหารจัดการในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คนในองค์การ  
จำเป็นต้องสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโรงเรียน  
เพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง  
(เพียงกานต์ พวงยอม, 2558, หน้า 19)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียนอย่างเห็นได้ชัด จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญ  
ของวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากร  
ในองค์การ และมีผลต่อมีความสัมพันธ์ของทำงานของบุคลากรในโรงเรียน  
และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเป็นอย่างมาก ซึ่งผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง  
ให้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาและสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเอง  
ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน  
ของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ตลอดจนการสร้าง  
แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลที่สอดคล้อง  
กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา  
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่

3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. วัฒนธรรมองค์การด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

7. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่เหมาะสมเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง

5. วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหาร  
โรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. วัฒนธรรมองค์การมีอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

### ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม นำใช้ในการบริหารจัดการศึกษา  
ให้มีประสิทธิภาพ
2. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาให้มีการสนับสนุนส่งเสริม  
การบริหารงานโรงเรียนในสังกัดต่อไป
3. ทำให้ทราบผลการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. ผลการวิจัยทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทาง  
ในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาองค์การและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์การ
5. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทาง หรือนำไปประยุกต์เพื่อการพัฒนาองค์การ  
การศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

#### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

1.1 ผลการสังเคราะห์วัฒนธรรมองค์การจากเอกสารและงานวิจัยที่  
เกี่ยวข้องนั้นสามารถสังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านจาก Jones (2004), Daft (2008), Schein

(2010), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559), นันทพร แสงอุไรและคณะ (2559), นครินทร์ ศรีคง (2560), กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2561), ธนาพนธ์ ตาชัน (2562), ก่อการ ไชยสงคราม (2563), เพชรลัดดา ชั้นทองดี(2563) สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมี 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1.1 ความมุ่งหมายขององค์การ
- 1.1.2 ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร
- 1.1.3 คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ
- 1.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 1.1.5 ความมีคุณภาพ
- 1.1.6 การยอมรับ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 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. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,705 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,612 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 321 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 243 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม

ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 – 48)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

##### 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารโรงเรียน
2. ครูผู้สอน

##### 3.1.2 ขนาดของโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ขนาดเล็ก
2. ขนาดกลาง
3. ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

##### 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. น้อยกว่า 10 ปี
2. 10 – 20 ปี
3. มากกว่า 20 ปี

#### 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

##### 3.2.1 วัฒนธรรมองค์การ

1. ความมุ่งหมายขององค์การ
2. ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร
3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ
4. ความรู้สึกเป็นสวณหนึ่งขององค์การ
5. ความมีคุณภาพ
6. การยอมรับ

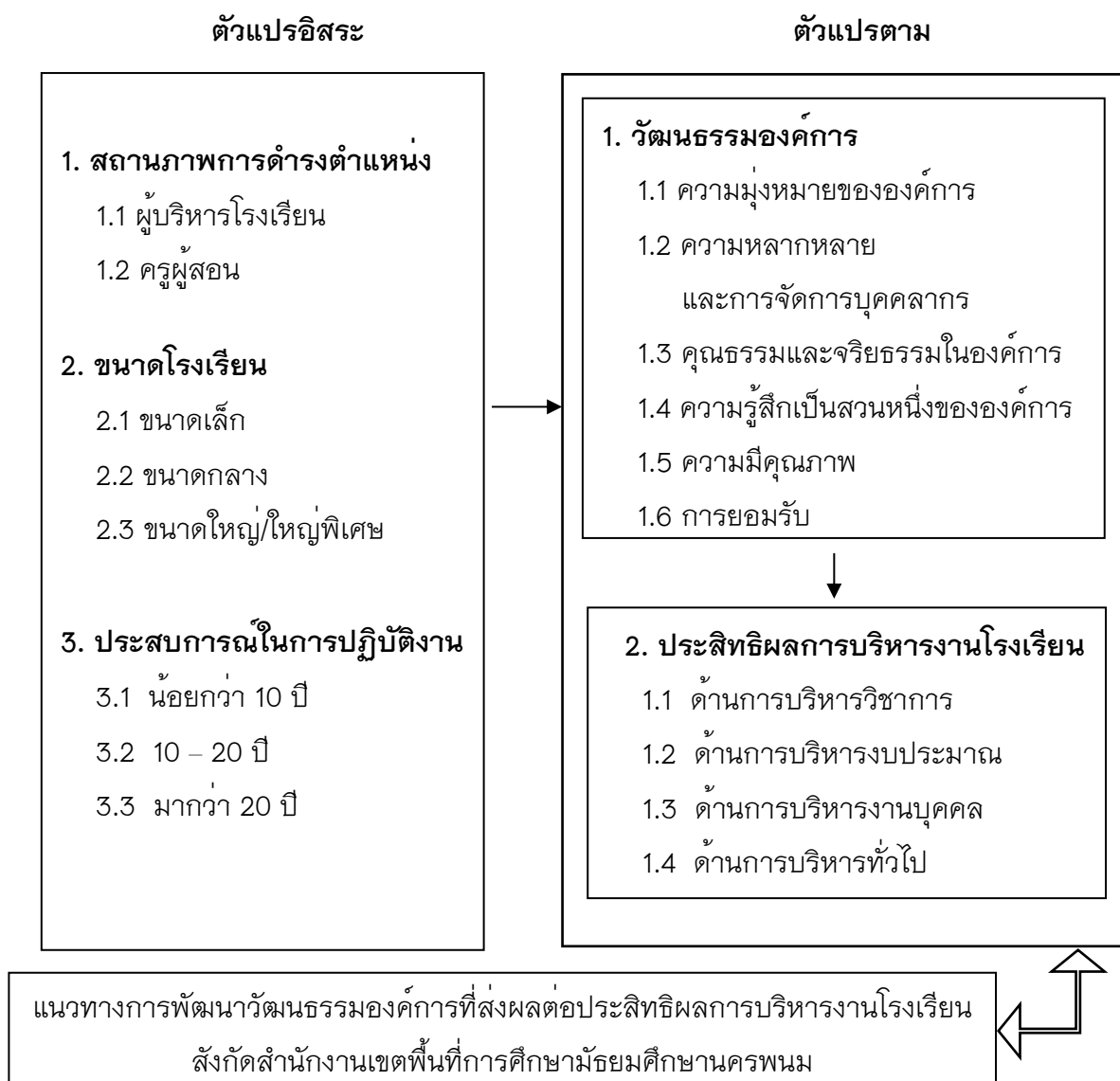
##### 3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

1. ด้านการบริหารวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารทั่วไป

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

### 1. กรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงปริมาณ



ภาพประกอบ1 กรอบแนวคิดของการวิจัยเชิงปริมาณ



## นียมคัพทเจพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นียมคัพทเจพาะ ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐานและพฤติกรรมขององค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมที่แสดงออก ทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นแบบแผนของฐานคติเบื้องต้นที่ถูกสร้าง ค้นพบและพัฒนาขึ้นมา โดยสมาชิกภายในองค์การและมีการถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกใหม่ต่อไป ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งอธิบายลักษณะขององค์การ โดยศึกษาค่านิยมบรรทัดฐาน แนวประเพณีปฏิบัติและพฤติกรรมการแสดงออกของกลุ่มบุคคลในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ความมุ่งหมายขององค์การ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์การที่เป็นไปได้ มีการเผยแพร่ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ให้มีความตระหนัก เห็นถึงคุณค่า โดยมีการจัดทำเป็นแผนโครงการบงบอกถึงกระบวนการที่ชัดเจน ภายใต้ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การในการกำหนดและประเมินผลรวมกัน

1.2 ความหลากหลายและการจัดการของบุคลากร หมายถึง การเห็นคุณค่า การเอาใจใส่ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์การ ทั้งด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ทักษะการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการบุคลากร และสภาพแวดล้อม ซึ่งคำนึงถึงความยืดหยุ่นรวมถึงการพัฒนา ดูแลเพิ่มศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ผสมผสานกับการคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

1.3 คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ หมายถึง แนวทางที่บุคลากรในองค์การทุกคนปฏิบัติตามและเห็นคุณค่า ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ไม่ย่อท้อต่องาน ความเอื้ออาทร เมตตา การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเสียสละ เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความเกรงใจภายใต้ความมีเหตุผล รู้จักประสานงาน เรียนรู้การให้อภัย รวมถึงการสำรวจตนเองและการปรับปรุงขอบกรองของตนเองอยู่เสมอ ๆ

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนมีความประทับใจ มีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบ ช่วยเหลือ มีความภาคภูมิใจทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันขณะปฏิบัติงานร่วมกัน เห็นประโยชน์ขององค์การเป็น อีกทั้งช่วยเหลือและรวมกันปลูกฝังบุคลากรให้เห็นความสำคัญในการเป็นเจ้าขององค์การ

1.5 ความมีคุณภาพ หมายถึง การทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการและกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนสู่ผลสำเร็จขององค์การ โดยบุคลากรทุกคนในองค์การมีขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีบรรยากาศในการร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากร การจัด สิ่งอำนวยความสะดวก และการให้บริการที่เหมาะสมให้กับผู้ที่มาติดต่อกับองค์การด้วย

1.6 การยอมรับ หมายถึง การยอมรับและเห็นคุณค่าของแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์การ โอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดที่สร้างสรรค์ รวมถึงการเสนอผลงานของบุคลากร ที่เป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการรับข้อมูล การทำความเข้าใจ การตัดสินใจยอมรับที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดคุณภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การวัดได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมที่สามารถบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

2.1 ด้านการบริหารวิชาการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ดำเนินการบริหารงาน โดยเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหา รายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดี ขึ้นต่อผู้เรียน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริม ให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการ บริหารงานบุคคลให้ เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้า ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงาน ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้ จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

3. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 51 โรงเรียนในจังหวัดนครพนม ปีการศึกษา 2564

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่จัดขึ้นตามราชกิจจานุเบกษา พุทธศักราช 2564 ซึ่งรับผิดชอบ

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในพื้นที่จังหวัดนครพนม

6. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ขนาดสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2549 โดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งจำแนกได้เป็น 4 ขนาด ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 500 คน ถึง 1,499 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ /ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป

7. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนหรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

7.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี

7.2 10 - 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 - 20 ปี

7.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี

8. แนวทางการพัฒนาธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของพัฒนาธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมมาพิจารณา ถ้าพบว่าพัฒนาธรรมองค์การด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ความเป็นประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยสามารถสรุปสาระสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ
    - 1.1 แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ
    - 1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
    - 1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
    - 1.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ
    - 1.5 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ
  2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
    - 2.1 ความหมายประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
    - 2.2 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
    - 2.3 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามแนวทางการบริหาร
- การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
    - 3.1 สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา
    - 3.2 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
    - 3.3 โครงสร้างการบริหารงาน
    - 3.4 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและบุคลากรในสังกัด
    - 3.5 ทิศทางการจัดการศึกษา
  4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
    - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## วัฒนธรรมองค์การ

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้  
 วสุนธรา รตโนภาส และคณะ (2558, หน้า 17) แนวคิดวัฒนธรรมองค์การองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานขององค์การ ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งหากเข้าใจแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากยิ่งขึ้น “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์การ กระบวนการทำงานในองค์การ หรือความเป็นผู้นำในองค์การจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมิได้หมายรวมถึงทุก ๆ อย่างที่เกิดขึ้นในองค์การ ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมาอย่างมากมายขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมานุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบทอดกันมา ภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยาอาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และ บรรทัดฐานของสังคมหนึ่ง ๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการอาจมองว่าวัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ลักษณะโครงสร้างขององค์การ และการควบคุมภายในองค์การในโลกปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปองค์การต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์การต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์การยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์การ

Schermerhorn (1999, p. 21, อ้างถึงใน ญาณัฐธิดา โคตังคะ, 2561, หน้า 25) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก โดยระดับของวัฒนธรรมองค์การมี 2 ระดับ คือ 1) วัฒนธรรมหลัก 2) วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้

1. วัฒนธรรมหลัก (Core Culture) เป็นค่านิยมหลักที่เป็นความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์การ

2. วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจากการได้เห็นและได้ยินภายในองค์การ เช่น จากลูกค้า

จากพนักงาน ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน สิ่งเหล่านี้สมาชิกในองค์กรจะเกิดการรับรู้และเรียนรู้ ซึ่งเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากการสังเกต ซึ่งประกอบด้วย

2.1 เรื่องบอกเล่า (Stories) มักเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผู้บริหารเห็นว่าเมื่อนำมาเล่าถ่ายทอดให้สมาชิก โดยเฉพาะสมาชิกใหม่ฟังแล้วจะสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารต้องการได้

2.2 กิจวัตรและพิธีกรรมต่าง ๆ (Rites and Rituals) เป็นการจัดงานครบรอบต่าง ๆ ที่สำคัญสามารถเตือนความทรงจำที่ดี และสามารถถ่ายทอดค่านิยมที่ดีขององค์กรสู่พนักงานได้

2.3 ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) เป็นบุคคล ซึ่งสมาชิกยกย่องชมเชย ว่าเป็นบุคคลที่มีความโดดเด่น จึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร

2.4 สัญลักษณ์ (Symbols) เป็นรูปธรรมที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรระหว่างพนักงานได้หากผู้บริหารได้รับความสำคัญต่อความหมายของสัญลักษณ์นั้น

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นวิถีชีวิตที่ปฏิบัติ ความ เคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา วัตถุ ทำให้คนอยู่ร่วมกัน เป็นสังคม อย่างมีระเบียบ องค์กรมีบุคลากรที่มีความต่างด้านความรู้ ความคิด ความรู้สึก ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรโดยบุคลากรใน องค์กรมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

## 2. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 35)

ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผน หรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรกล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากร มีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดีมีคุณภาพส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพรวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

สุรินทร์ ชุมแก้ว (2556, หน้า 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การตามที่กลุ่มคาดหวังหรือสนับสนุนให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตาม

โยชิตา กฤตพรพินิต (2557, หน้า 8) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็น ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์การโดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนและนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัววัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์การได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

นุตริยา จิตตารมย์ (2557, หน้า 23) กล่าวว่า ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ทักษะคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบแบบแผนแนวปฏิบัติตามหลักขององค์การนั้นและเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่รับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน

กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557, หน้า 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานของพฤติกรรมที่แสดงออกที่เกิดจากสมาชิกภายในองค์การ ทำหน้าที่หล่อหลอมสมาชิกเข้าด้วยกัน ซึ่งแต่ละองค์การจะมีความแตกต่างกันทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้สมาชิกขององค์การรุ่นใหม่ต่อไป

นิธิพร ลิ้มประเสริฐ (2557, หน้า 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีปฏิบัติแบบแผนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ อันเป็นสิ่งที่หล่อหลอมจากความคิด ความเชื่อ ทักษะคติต่าง ๆ ที่พึงกระทำต่อกันมาซึ่งส่งผลต่อกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ

จตุรงค์ ณะสีลังกูร (2558, หน้า 112) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนที่สังคมหรือกลุ่มคนเห็นเป็นสิ่งดีงามและมีคุณค่าในการดำรงชีวิต เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการสั่งสมและการนำไปใช้ในวิถีชีวิต ซึ่งโดยทั่วไปจะไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่สิ่งที่คนในสังคมนำไปใช้และควบคุมด้วยมาตรฐานทางสังคม นักวิชาการทางองค์การและการบริหารเชื่อว่า องค์การมีวัฒนธรรมเฉพาะของตน



วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติของคนในองค์การ

Schein (2010, p. 17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของฐานคติ ที่ได้รับการเรียนรู้จากองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์การ เมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่า มีความสมเหตุสมผลแบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ขององค์การในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิดและการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

Hoy & Miskel (2013, p.180) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือระบบที่มีการควบคุมบุคลากรในองค์การใหม่มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดอัตลักษณ์ที่เด่นชัด

สรุป วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะเด่นขององค์การที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ และเป็นแนวปฏิบัติที่ยาวนานต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ

### 3. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบหรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้้องค์การมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่นและแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคมโดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นหลักที่ยึดขององค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป ความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์การ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 38) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า องค์การจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงาน และค่านิยมที่เน้นความร่วมมือร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีมการมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์การเช่นนี้ยอมทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า

ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2558, หน้า17) กล่าวว่า ความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นแนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกในองค์การ ยอมรับร่วมกัน ทำให้เกิดระเบียบ แบบแผนในองค์การและช่วยให้มีความเข้าใจถึงเหตุผล ในการดำเนินการต่าง ๆ หล่อหลอมสมาชิก ในองค์การให้มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน สร้างความยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกันในองค์การส่งผล ให้เกิดการปฏิบัติขับเคลื่อน ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 271) กล่าวว่า ถึงความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์การว่าผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการบริหาร ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ใช้วัฒนธรรมสนับสนุนยุทธศาสตร์ขององค์การ เช่น วัฒนธรรม ในการให้บริการลูกค้าแบบใหม่ของหน่วยงานจะช่วยให้ยุทธศาสตร์ในการให้บริการลูกค้า เป็นไปอย่างมีทิศทางตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการส่งสินค้า ให้กับลูกค้า เป็นต้น

2. เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อหน่วยงานภายนอก หรือผู้เกี่ยวข้องอย่างเป็นแบบแผนและเป็นแนวเดียวกัน บุคคลภายนอกหรือผู้เกี่ยวข้อง ขององค์การอาจเป็นผู้ถือหุ้น

3. ใช้เป็นแนวทางหรือกรอบการตัดสินใจในการสรรหาและเลือก บุคลากรขององค์การ เพราะบุคคลที่มีความเหมาะสมควรได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของ สมาชิกองค์การ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความเชื่อและค่านิยมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

4. ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากร กล่าวคือ ผู้บริหารและสมาชิกองค์การควรได้รับการประเมินความสามารถตามมาตรฐาน ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ

5. เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ทั้งแนวปฏิบัติในวิธีการอยู่ร่วมกันในการดำเนินงาน

6. เป็นกรอบในการเลือกใช้วิธีการการบริหารที่เหมาะสมหาก วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบใดการบริหารองค์การก็ควรเป็นไปในลักษณะนั้น เช่น ถ้าองค์การเลือกที่จะกระจายอำนาจการบริหาร ผู้บริหารก็ต้องมีวิธีการการบริหาร เป็นการกระจายอำนาจด้วย

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 107 – 108 อ้างถึงใน นายนิริทัตน์ แจ่มไพบูลย์, 2560, หน้า16) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การ (Organization culture) เป็นคุณค่าร่วม (shared value) ให้สมาชิกทุกคนในองค์การก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมาย ช่วยผลักดันในการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์การจำเป็นต้องมีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงอาจมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ฉะนั้นการมีวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมและเกิดการแบ่งปันกันจึงสามารถสนับสนุนผลการดำเนินงานขององค์การได้เพราะเหตุที่วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนกลยุทธ์และการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การจึงทำให้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืนมีผลประกอบการสูงมีชื่อเสียงรวมทั้งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การ ในระยะยาว

กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562, หน้า 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมในองค์การเปรียบเสมือน กรอบหรือกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการ เป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเครื่องมือในการกำหนดโครงสร้างขององค์การภายใต้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ ยังผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การ อีกทั้งเป็นอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์การ ทำให้เห็นเอกลักษณ์ที่สามารถแยกออกจากองค์การอื่นได้

Robbins, (2003, p. 36) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีลักษณะของแต่ละองค์การทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง และนอกจากจะทำให้เกิดการยึดมั่นในตนเองของสมาชิกอีกด้วยเป็นผลให้เกิดความร่วมใจขององค์การมากยิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุมองค์การไม่ต้องใช้ระบบทางการบริหารในการควบคุมสมาชิกในองค์การ

Gorton, Alston, & Snowden (2007 อ้างถึงใน ธนาพนธ์ ตาชัน , 2562, หน้า 24) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบพื้นฐานหรือทิศทางในการดำเนินงานขององค์การ เช่น ในสถานศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาคุณภาพการศึกษาเริ่มต้นที่วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ตั้งความคาดหวังสูง และมีความเข้าใจถึงความแตกต่างในความสามารถทางการเรียนของนักเรียนผู้บริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพควรใส่ใจในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ

สรุป วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญโดยเป็นตัวกำหนดโครงสร้างขององค์การ ทำให้สมาชิกในองค์การรู้จักเอกลักษณ์ขององค์การ เป็นเครื่องมือสร้างมาตรฐานงาน ซึ่งตัวกำหนดแนวประพฤติปฏิบัติของคนที่อยู่ในองค์การเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบรรลุเป้าหมายขององค์การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

#### 4. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

การจะเข้าใจวัฒนธรรมองค์การจำเป็นที่จะต้องเข้าใจลักษณะของวัฒนธรรมองค์การซึ่งจะมีความแตกต่างกันเพราะฉะนั้นจะต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานในองค์การ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

จตุรงค์ ธนะสีสังกูร (2558, หน้า 100 – 101) กล่าวว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย 8 ลักษณะดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง เป็นการสนับสนุนให้บุคลากรประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์การ ความรับผิดชอบ อิสระ เสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคคล

2. การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome Orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานขององค์การมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่าองค์การเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน

3. การให้ความสำคัญกับบทบาทของบุคคล (People Orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การควรพิจารณาถึงผลกระทบต่อบุคคลในองค์การ

4. การทำงานเป็นทีม (Team-Oriented) องค์การมีการออกแบบงานหรือจัดรูปงานที่ให้การทำงานมีการร่วมกันทำงานในรูปทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงาน โดยอิสระหรือเน้นการทำงานรายบุคคล

5. การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์การให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติงานเชิงรุกของสมาชิกในองค์การมาก องค์การกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขันมากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อย ๆ

หรือตามยถากรรม

6. การควบคุม (Control) ได้แก่การที่องค์การมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรงในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
7. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่การที่องค์การมีระดับของการให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกัน ระบบอาวุโสดีความชอบส่วนตัว
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication Pattern) ได้แก่ระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

ชนิดา จิตตรุทธะ (2560, หน้า 114 – 115) กล่าวว่า ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การที่องค์การมีความคิดเห็นอย่างเดียวกัน เกื้อกูลเหมือนญาติมิตร มีความเกี่ยวพันไว้วางใจกันในองค์การมีความรวดเร็วในการตัดสินใจมากกว่ารายละเอียดโดยผ่านความสัมพันธ์ ความไว้วางใจและการคิดเห็นเหมือนกันแบบระบบเครือญาติ
2. กฎระเบียบ เป็นการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ การบริหารที่อาศัยระเบียบกฎเกณฑ์ตามขั้นตอนและบทบาทของตำแหน่งผู้บริหารอาศัยตำแหน่ง และบทบาทที่เป็นทางการ ภายใต้ระบบกฎระเบียบและกระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้งอาศัยเหตุผลและตัดสินใจอย่างเป็นขั้นตอนตามกฎระเบียบ
3. การทำงานเป็นทีมการบริหารที่อาศัยทักษะและความเชี่ยวชาญในงานของทีมงานในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนในการทำงานลักษณะที่ปฏิบัติงานอาศัยความสามารถในการคิดสร้างสรรค์และเหตุผลที่ได้จากการยอมรับจากทีมงานเพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่ดี
4. การติดต่อสื่อสาร การสื่อสารด้วยการพูดและมีปฏิสัมพันธ์สื่อสารเป็นระบบตามกฎระเบียบขั้นตอนที่วางไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสมาชิกในองค์การใช้อุปกรณ์ช่วยในการสื่อสาร
5. บทบาทของบุคคลองค์การเน้นความเป็นมืออาชีพ ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล เน้นความสามารถของตำแหน่ง การบริหารที่อาศัยความเป็นวิชาชีพของบุคคล

6. ภาวะผู้นำความสามารถในการประสาน รับฟังและดูแลเพื่อให้เกิดความยินยอมและไม่ขัดแย้งของสมาชิกภายในองค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 272) กล่าวว่า ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย

1. กฎ ระเบียบ หมายถึงแนวทางให้สมาชิกองค์การปฏิบัติภายในองค์การ เป็นกระบวนการควบคุมการปฏิบัติงาน สมาชิกใหม่ต้องเรียนรู้ข้อปฏิบัติงานหรือระเบียบที่องค์การได้กำหนดไว้

2. การสื่อสาร เป็นสื่อกลางการสื่อสารในองค์การที่เกี่ยวกับสารสนเทศหรือข้อมูลข่าวสารของบุคลากร

3. บทบาทของบุคลากร โดยองค์การมีความเชื่อในตัวบุคลากร การตัดสินใจมีส่วนร่วมกันของบุคลากร มีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นแบบฉันทานุมัติ ให้เกียรติและยอมรับผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ

4. ระบบรางวัล การที่องค์การให้ความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับการวัดผลลัพธ์การปฏิบัติงานและการมอบรางวัลในแต่ละการปฏิบัติงานระบบการให้รางวัลมีความสมบูรณ์แบบที่แน่นอนและเน้นด้านต่าง ๆ ซึ่งพิจารณาจากบุคลากรที่ขยันมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับองค์การบุคลากรเหล่านี้ความเป็นที่ยอมรับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นความไว้วางใจในองค์การเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อบุคคลที่เข้าใจว่าวัตถุประสงค์ของตนเองสอดคล้องกันและสมาชิก มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีมีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

Cook et al. (1989, pp. 25 – 90) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยวัฒนธรรมองค์การคือ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์การที่มีการรับรู้ ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติบรรทัดฐานในการทำงานการปฏิบัติตัวในองค์การโดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ ต้องการไม่ตรีสัมพันธ์รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกันและมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์การประสบความสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิตินั้นความสำเร็จ หมายถึง องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดี มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของบุคลากร มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การมีลักษณะของการที่เหตุผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น

1.2 มิตินั้นสังการแห่งตน หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ตามความคาดหวัง เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ เน้นความสำเร็จของงาน เน้นความก้าวหน้าและการทำงานอย่างอิสระ กำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคล เป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับบุคคลคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อ สื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการนิเทศการสอนงานและบทบาทที่เสี่ยงและได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่นคือ สิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ คือทรัพยากรบุคคล

1.4 มิตินั้นมิตรสัมพันธ์ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลมีความเป็นกันเอง เปิดเผยการทำงานในลักษณะ ให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้ซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่นคือความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

2. ลักษณะเฉื่อยชา หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการ ความมั่นคงของบุคลากร และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลผู้ปฏิบัติ เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาทูบริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารเน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น

4 มิตี คือ

2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นพฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น มีการปฏิบัติเหมือนกันกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ ลักษณะคล้อยตามเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การพึงพอใจ ลักษณะเด่นคือ ต้องปฏิบัติงานให้เหมือนกับคนอื่น ๆ ในองค์การและสิ่งที่จะต้อง คือ การเห็นด้วยกับแนวทาง ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะแบบอนุรักษนิยมประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการควบคุมด้วยกฎระเบียบทุกคนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้น ๆ ทุกคนในองค์การขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่นคือ ระบบอนุรักษนิยมและยึดกฎระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่มซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น เพราะทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะของงานที่ทำหายไปทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์การมุ่งการปกป้องตนเองโดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจการแนะนำลักษณะเด่น คือ เป็นผู้นำที่ดีและมีความระมัดระวังตัวสูงในงานปฏิบัติงาน

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จไม่ได้รับรางวัลอะไร ผลจากการบริหารลักษณะนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจหรือความไม่พอใจเพราะต้องการจะจ้างงานให้เท่า ๆ กันกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ รู้สึกผิดตำหนิตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เมื่อไรทำงานผิดพลาด หลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความผิดต่าง ๆ เหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร ลักษณะเด่นคือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด



3. ลักษณะก้าวร้าว หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรม การแสดงออกในการมุ่งลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคง ของบุคลากรลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้น การ เจรจาต่อรอง บุคลากรรู้สึกว่ามีความคุ้มค่าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดการวางแผน ล่วงหน้า การแก้ไขปัญหามักก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ๆ มีความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้วางใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงหรือ ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอ ๆ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้าน ทุกสิ่งและมีข้อตำหนิขัดแย้งกันเป็นประจำ

3.2 มิติเน้นอำนาจ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและบรรทัดฐาน ในการทำงานโดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม มีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่ และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การ คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคลากรมีความต้องการที่จะขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการ เป็นผู้ตรวจการ ต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการที่มุ่งเน้นที่ผลงาน และใช้อำนาจหน้าที่ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ชอบมีการ ควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อในการผลักดันเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกของบุคคลในลักษณะการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ ต้องการชนะและดีกว่าคนอื่นทุกคน มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่า ของตนเอง จากการแบ่งระดับในที่ทำงานและวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงาน มากกว่าผู้ร่วมงานยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขันกันทำงานจึงจะประสบ ผลสำเร็จ ลักษณะเด่นคือชอบการแข่งขัน และทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการ แข่งขันในการทำงาน

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ หมายถึงองค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบ การทำงานมากแต่ได้เป้าหมายองค์การน้อยกว่ามีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง ทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อย

และต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานนานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์ของงาน และมีความละเอียด ลักษณะเด่น คือเน้นความสมบูรณ์ละเอียด และตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

Don, Slocum & Woodman (2001, pp. 524 – 546) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมขององค์การนี้แสดงถึงค่านิยมที่มีรูปแบบการปฏิบัติที่อยู่ในกฎระเบียบ สมาชิกในองค์การมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน แบบชนชั้นตามภาระงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานมุ่งประสิทธิภาพและความมั่นคงของสมาชิกในองค์การสมาชิกจะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดี มีการบริการดี โดยมีปทัสสถานและค่านิยม อย่างไรก็ตามเป็นทางการในการแสดงออกโดยผู้นำองค์การจะเป็นผู้คอยควบคุม ดูแล การปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์การให้อยู่ภายในกฎระเบียบ

2. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) การปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์การจะเป็นไปตามธรรมเนียมประเพณีมีการมอบหมายให้ความไว้วางใจ สมาชิกในองค์การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยผู้ร่วมงานจะมีหลักการบริหารตนเอง สิ่งแวดล้อมทางสังคมจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงานของสมาชิกในองค์การมีลักษณะใกล้ชิดสมาชิกจะยอมรับตามภาระหน้าที่ของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนกับรายได้ที่องค์การมีให้สมาชิกยอมรับสวัสดิการตามที่องค์การปฏิบัติ โดยถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตนต่อองค์การ

3. วัฒนธรรมแบบผู้จัดการ (Entrepreneurial Culture) วัฒนธรรมขององค์การลักษณะนี้จะมีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลาสมาชิกในองค์การมีอิสระทางความคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการใช้ประสบการณ์เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารวัฒนธรรมนี้ไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสิ่งรอบตัวการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจะเป็นประสิทธิผลที่เกิดจากการรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ เพื่อใส่ใจรูปแบบลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ตลาดต้องการ มุ่งการเติบโตอย่างรวดเร็วขององค์การ โดยยอมรับความคิดริเริ่มของสมาชิกองค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกอย่างอิสระ โดยสนับสนุนด้านรางวัลเป็นการตอบแทนวัฒนธรรมเช่นนี้จะพบมากในองค์การขนาดเล็ก ขนาดกลาง และองค์การที่กำลังเริ่มก่อตั้งเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก

4. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) วัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้จะเน้นการวัดผลจากความสำเร็จจากเป้าหมายขององค์การที่เป็นรากฐานที่สำคัญขององค์การ เช่น ประเมินผลจากการขยายการเติบโต ผลกำไรและส่วนแบ่งการตลาดองค์การลักษณะนี้จะมีการขับเคลื่อนที่เข้มแข็ง เน้นการแข่งขันและผลกำไรที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การความสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การจะขึ้นอยู่กับระดับหัวหน้างานที่มีการควบคุมชัดเจนความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ คือ รางวัลที่องค์การตอบแทน การเพิ่มภาระงานขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่องค์การจะมีให้ (Defensive Culture) ซึ่งแต่ละประเภทจะแตกต่างกัน ความเชื่อที่เป็นบรรทัดฐาน

Cameron & Quinn (1999, p.32) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Hierarchy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่มีโครงสร้างการทำงานแบบเป็นทางการ มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนและมีมาตรฐาน พนักงานทำงานอยู่ภายใต้การควบคุม และมีการกำหนดอำนาจการตัดสินใจให้กับพนักงาน และเน้น การตัดสินใจจากศูนย์กลาง
2. วัฒนธรรมเน้นการตลาด (Market culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่ให้ความสำคัญ กับต้นทุนและการทำธุรกรรมต่าง ๆ อย่างมาก มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ส่งเสริมให้บุคลากรให้บุคลากรมีการแข่งขันเน้นเป้าหมายของงาน และมุ่งการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
3. วัฒนธรรมเน้นการมีส่วนร่วม (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ มุ่งสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การแก่บุคลากร สมาชิก ในองค์การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อีกทั้งองค์การมีความตระหนักถึงสวัสดิการและสวัสดิภาพของบุคลากรด้วย
4. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adhocracy culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีรูปแบบที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมของสินค้าและบริการมุ่งส่งเสริมการปรับตัว ให้กับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าตัดสินใจ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และให้อิสรภาพในการตัดสินใจ

สรุปลักษณะวัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมองค์การ จึงอาจให้คำนิยามใหม่ของวัฒนธรรมองค์การได้ว่า “เป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้คนที่อยู่ในองค์การทราบว่า การกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่อาจยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าวถูกสื่อสาร ถ่ายทอดและเผยแพร่ด้วยสัญลักษณ์คำขวัญเรื่องเล่า การผูกพันและการมีส่วนร่วมในองค์การ มีการปรับตัวที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้การทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบทิศทางที่ชัดเจน จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผลตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้

## 5. องค์ประกอบของวัฒนธรรม

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์การสามารถดำรงอยู่ได้ เมื่อพิจารณาในเชิงลึกจะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การแต่ละองค์การ อาจจะมีความคล้ายคลึงหรือความต่างกัน ซึ่งสิ่งสำคัญทำให้ต่างก็คือ องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การนั่นเองซึ่งมีทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559, หน้า 99) มีการกล่าวว่า ค่านิยมและวัฒนธรรมของสวนราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ คือ TEAM WINS

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรมีความสามัคคีประสานงานกันทำงานเพื่อองค์การ มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหาารวมกันพัฒนางานร่วมกัน มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานและด้านกฎหมาย มีทีมงานที่สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานขององค์การ ชักชวนให้คนในองค์การช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติจริง เพื่อการทำงานที่นำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์การ

E = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

A = Accountability ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและงานที่ต้องมีสว่นร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายตระหนักในความรับผิดชอบ พร้อมที่จะให้ตรวจสอบสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมกระทำของตนเองหรือหน่วยงานได้ รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

M = Moral and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และถูกต้องเพื่อนำพาคำสั่งการให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และก้าวไปข้างหน้าอย่างภาคภูมิใจ

W = Willful ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

I = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หมายถึง บุคลากรมุ่งมั่นแสวงหา ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

N = Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หมายถึง บุคลากรยิ้มแย้มต่อกันและกัน กล่าวคำทักทายซึ่งกันและกัน เมื่อพบหน้ากันทุกครั้ง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บุคลากรให้ความร่วมมือแก่คนในองค์การที่มาติดต่อเป็นอย่างดี รวมทั้งการนำข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ดี ๆ มาเผยแพร่ เล่าสู่กันฟัง มีการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์การ ตลอดทั้งยิ้มแย้ม แจ่มใส ต่อผู้มาใช้บริการ

S = Service Mind การมีจิตมีบริการ หมายถึง บุคลากรให้บริการแก่ทุกคนที่มาติดต่อ ด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีใจในการให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีการประสานความสัมพันธ์ในองค์การ พร้อมใจบริการเพื่อความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

นันทพร แสงอุไรและคณะ (2559, หน้า 138) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมรู้วัฒนธรรมคุณภาพประกอบด้วย 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การวางแผนกลยุทธ์

4. กระบวนการและระบบ
5. การทำงานเป็นทีม
6. การมุ่งเน้นผู้ใช้บริการ
7. ผลลัพธ์ขององค์กร
8. ความเชื่อ
9. ค่านิยม
10. รูปแบบพฤติกรรม

นครินทร์ ศรีคง (2560, หน้า144) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะร่วมที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพ และเอกลักษณ์ขององค์การหนึ่ง ๆ ดังนั้น หากองค์การใดเลือกใช้รูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างไรจะมีผลต่อพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การในรูปแบบนั้น นอกจากนี้ ยังจะส่งผลต่อระบบความคิดความเชื่อที่จะมีต่อการกำหนดโครงสร้างองค์การ การจัดหาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย โดยมีปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จของงานดังนี้

1. ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบันและปัญหาหากไม่ทราบปัญหาย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ดี มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์การ

2. การมอบอำนาจ หมายถึง การตัดสินใจของครูอาจารย์ในบางสถานการณ์พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์ในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน มีการมอบอำนาจขยายอำนาจที่มีครูผู้บริหาร สามารถเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรของโรงเรียนได้อย่างเท่าเทียมกัน

3. การตัดสินใจ องค์การจะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดแผนงานโดยใช้ ข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาอย่างรอบครอบ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบกับโรงเรียน เปิดโอกาสบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจและมีการปรับเปลี่ยนการตัดสินใจตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างเหมาะสม

4. ความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันให้มากที่สุด

5. ความไว้วางใจ หมายถึง ให้ความไว้วางใจว่าบุคลากรจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะดำเนินการไปได้อย่างสะดวกราบรื่นยิ่งขึ้น

6. ความมีคุณภาพ เป็นสิ่งที่โรงเรียนต้องการเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียน ให้สูงยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักเห็นคุณค่าและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานและคุณภาพการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่เหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน

7. การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จ และผลงานของบุคลากรสำหรับความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ ความต้องการที่จะให้คนอื่นยอมรับ เป็นผลทำให้ต้องเปลี่ยนค่านิยม แนวคิด ตลอดจนปรับเปลี่ยนรูปแบบ ความต้องการที่จะเห็นตนเองสำคัญ ได้แก่ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญ ชมเชย

8. ความเอื้ออาทร การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น บุคลากรต่างก็ปรารถนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึง สนับสนุน ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพแก่บุคลากรในโรงเรียน และใช้เวลาว่างในการใกล้ชิด เอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อบุคลากรในโรงเรียน

9. ความซื่อสัตย์ หมายถึง การเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ สุจริต ในคำพูดและการกระทำและเห็นคุณค่าในความพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ โดยยึดมั่นจรรยาธรรมเป็นหลัก

10. ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับ ปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีการสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน และการรู้จักยืดหยุ่นในเรื่องการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน ผู้บริหารมีการประสานหรือเชื่อมความหลากหลายของบุคลากร ให้มีความเชื่อและพฤติกรรมที่คล้อยตามกลุ่ม ทำให้เกิดความสามัคคียึดเหนี่ยวกันระหว่างสมาชิกให้คงอยู่เป็นกลุ่มต่อไปได้ และมีวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายและแสดงถึงค่านิยมของโรงเรียน

กึ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562, หน้า 45) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่อยู่รูปของ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานหรือกฎที่ไม่มีลายนลักษณ์อักษรของกลุ่มนุคลากรในโรงเรียน ยังผลสู่การยอมรับจนกลายเป็นรูปแบบวิธีการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในแนวเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อสนองพัฒนาความเป็นอยู่ในองค์การนั้น ๆ อันส่งผลต่อไปเป็นแบบแผนที่สืบทอดต่อกันกลายเป็นเอกลักษณ์ขององค์การและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การนั้น ๆ ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความมุ่งหมายขององค์การหมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์การที่เป็นไปได้มีการเผยแพร่ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ให้ความตระหนักเห็นถึงคุณค่าโดยมีการจัดทำเป็นแผนโครงการ บงบอกถึงกระบวนการที่ชัดเจน ภายใต้ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การในการกำหนดและประเมินผลร่วมกัน

2. ด้านความหลากหลายและการจัดการของบุคลากร หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าการเอาใจใส่ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์การทั้งด้านบุคลิกภาพแนวความคิดทักษะการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อม ซึ่งคำนึงถึงความยืดหยุ่นรวมถึงการพัฒนาดูแลเพิ่มศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ผสมผสานกับการคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

3. ด้านคุณธรรมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับแนวทางที่บุคลากรในองค์การทุกคนปฏิบัติตามและเห็นคุณค่า ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน ความเอื้ออาทร เมตตา การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเสียสละ เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความเกรงใจภายใต้ความมีเหตุผล รู้จักประสานงาน เรียนรู้การให้อภัย รวมถึงการสำรวจตนเองและการปรับปรุงขอบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ ๆ

4. ด้านการให้อำนาจหมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการที่ผู้บริหารแบ่งและกระจายอำนาจกับบุคลากรในการปฏิบัติงาน ลดหลั่นตามสายงาน มีการกำหนดหน้าที่ ขอบเขตงานอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบ และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นการให้ออกาสบุคลากรในองค์การรับรู้ข่าวสาร



และได้รับปัจจัยหรือทรัพยากรต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

5. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อม ในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการที่ครูในโรงเรียนมีความประทับใจ มีความรัก ความผูกพัน เต็มใจ รับผิดชอบ ช่วยเหลือ มีความภาคภูมิใจ ทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความรู้สึก เป็นหนึ่งเดียวกันขณะปฏิบัติงานร่วมกัน เห็นประโยชน์ขององค์การเป็นหลักอีกทั้งช่วยเหลือ และร่วมกันปลูกฝังบุคลากรให้เห็นความสำคัญในการเป็นเจ้าขององค์การ

6. ด้านความมีคุณภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน ที่เกี่ยวกับการกำหนด มาตรฐานในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนิน และกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน ส่งผลสำเร็จขององค์การโดยบุคลากรทุกคน ในองค์การมีขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่น มีบรรยากาศในการ ร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์การ ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากร การจัดตั้งอำนาจความ สะดวก และการให้บริการที่เหมาะสมให้กับผู้ที่มาติดต่อขององค์การ

7. ด้านการยอมรับ หมายถึง สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการยอมรับและเห็นคุณค่าของแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์การ เปิดโอกาสให้มีการ แสดงความคิดเห็น อีกทั้งส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดที่สร้างสรรค์ รวมถึง การเสนอผลงานของบุคลากร ที่เป็นรูปธรรมโดยเริ่มจากการรับข้อมูล การทำความเข้าใจ การตัดสินใจยอมรับที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดคุณภาพ

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562, หน้า 34) กล่าวว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. เน้นบทบาทของบุคคล หมายถึง เป็นองค์การที่เน้นความเชี่ยวชาญ เน้นความสามารถของบุคคลเฉพาะตำแหน่ง บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงานสูง มีความสำคัญที่สุดขององค์การ การตัดสินใจหรือการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์การ ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อบุคคล องค์การใส่ใจบุคลากร ให้ความสำคัญต่อบุคคลรวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคคลแสวงหาความรู้และ แสดงความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ในการกำหนดนโยบาย ข้อบังคับ กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ

2. คิตรีเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่ให้อิสระบุคลากร ในการพัฒนาและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการสร้างสรรค์ผลงาน สร้างวิสัยทัศน์ของตนเองในการมุ่งมั่นสร้างสรรค์ คิตรีเริ่มสิ่ง ใหม่ ๆ อยู่เสมอองค์การมีการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมรวมทั้งกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ ที่ไม่หยุดนิ่งมีการตื่นตัว ที่จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง เป็นลักษณะวัฒนธรรมที่เน้น การทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกมีเป้าหมาย ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อผลงานขององค์การ องค์การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็น ทีมมุ่งกระตุ้นความร่วมมือของบุคลากร องค์การมีการออกแบบงานจัดรูปแบบการ ปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยบูรณาการความสามารถเฉพาะตำแหน่งของ บุคคลรวมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการปฏิบัติหน้าที่โดยใช้เทคนิคการ บริหารงานเป็นทีม

4. มุ่งผลสำเร็จของงาน หมายถึง เป็นการเน้นการพัฒนาผลงาน มุ่งเน้นการสัมฤทธิ์ผล มุ่งเน้นผลการ ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรมีความกระตือรือร้นตระหนักรู้ถึงความสำคัญ ของงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จผลอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งองค์การ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์การ และมีค่านิยมการทำงาน แบบแข่งขันเชิงรุก

5. กฎ ระเบียบและข้อบังคับ หมายถึง องค์การใช้ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นเครื่องมือในการควบคุมการ ปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นความมีเหตุผล มีระเบียบในการทำงาน โดยอาศัยระเบียบ กฎเกณฑ์ ตามขั้นตอนและบทบาทของตำแหน่ง ภายใต้ระบบ กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ของกระบวนการปฏิบัติงานขององค์การและผู้นำองค์การเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

6. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสร้างระบบการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีการใช้ระบบ ICT ช่วยในการสื่อสารและแลกเปลี่ยน เรียนรู้การปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นระดับของการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา ที่เป็นระบบ เป็นสื่อกลางการเชื่อมโยงการติดต่อ สัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากร

7. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เป็นที่ปรึกษา หรือรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อใช้ในการตัดสินใจในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้สร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับบุคลากรทุกคนภายในองค์การ และบุคลากรทุกคนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองรับผิดชอบ หาวิธีการใหม่ ๆ ในการ สร้างนวัตกรรมสร้างการเปลี่ยนแปลงกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง องค์การมีลักษณะของการทำงานที่ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรทุกคนภายในองค์การ บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน องค์การมีบรรยากาศของการเป็นมิตร ที่ร่วมกันทำงานไว้วางใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีการสร้าง จุดมุ่งหมายร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กอกการ ไชยสงคราม (2562, หน้า 789) ได้แบ่งองค์ประกอบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development)
2. การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning)
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Administrators Leadership)
4. การมีส่วนร่วมของชุมชน (Participation of Community)

เพชรรัตน์ ชันทองดี (2563, หน้า 661) แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purposes) หมายถึง เป็นการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผลการดำเนินงานขององค์การที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบใน การปฏิบัติงาน
2. การมอบอำนาจ (empowerment) หมายถึง ในองค์การผู้บริหารเป็นผู้มีและเป็นผู้ใช้อำนาจได้ตามตำแหน่ง แต่ในการปฏิบัติงานในองค์การผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงต้องมีการแบ่งอำนาจในการรับผิดชอบไปยังผู้ที่อยู่ในตำแหน่งรองลงไป ช่วยจัดทำแต่ทั้งนี้ผู้ใช้อำนาจนั้นจะต้องใช้กับความมุ่งประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์การ บางสถานการณ์ พรอมทั้งให้ออกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ

ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์การอย่างเท่าเทียมกันความจำเป็นในการมอบอำนาจ การมอบอำนาจแก่หัวหน้าชั้นรองลงไปมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

3. การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง ผู้บริหารควรให้อิสระ บุคลากร สือกทำงานตามความต้องการ และให้ความไว้วางใจว่าบุคลากรจะสามารถ ตัดสินใจได้เป็นอย่างดี เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะดำเนินไปได้อย่างสะดวกราบรื่นยิ่งขึ้น

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of community) หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การคือการที่ บุคลากรในองค์การมีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบ และช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนร่วมกันปลูกจิตสำนึกและ กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจาขององค์การ โดยถือว่าครูแต่ละคน เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนที่ทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับและทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

5. ความไว้วางใจ (trust) หมายถึง ความไว้วางใจเป็นระดับที่บุคคล รู้สึกยินดีหรือเต็มใจที่จะกระทำกับอีกบุคคลหรือกลุ่มอื่นๆ หรือเป็นการแสดงความ เชื่อมั่น ความรู้สึก และการกระทำของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่น ในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรมและสามารถพยากรณ์ได้

6. ความมีคุณภาพ (quality) หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบที่เป็น มาตรฐานเดียวกัน และมีทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในอนาคตเพื่อเป็น หลักประกันในการสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ปกครองของนักเรียน

7. การยอมรับ (recognition) หมายถึง การยอมรับและเห็นคุณค่า ของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นความสำเร็จและผลงานของบุคลากรพร้อมทั้ง ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

8. ความเอื้ออาทร (caring) หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการสร้างความ พึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (intergrity) หมายถึง ความเห็นคุณค่าของ ความซื่อสัตย์ สุจริตในคำพูดและการกระทำและเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของครู

ที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ โดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก

10. ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) หมายถึง การบริหารจัดการบุคลากรว่า คือการเห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งยืดหยุ่น และผสมผสานวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้สอดคล้องตามความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

Jones (2004, p.37) วัฒนธรรมองค์การพัฒนาจากความสัมพันธ์  
4 ปัจจัย ได้แก่

1. คุณลักษณะของบุคลากรภายในองค์การ (Characteristics of people within the Organization) โดยมีความนิยมหรือความเชื่อมักมีรากฐานกำเนิดจากกลุ่มผู้ก่อตั้งองค์การในรุ่นแรก ๆ ผู้เริ่มก่อตั้งองค์การมักจะสร้างวิสัยทัศน์และทิศทางขององค์การจากความเชื่อของตนเอง ซึ่งวิสัยทัศน์ ดังกล่าวจะถูกกำหนดคุณลักษณะของสมาชิกในองค์การ ฉะนั้นองค์การส่วนใหญ่ก็มักจะเลือกสมาชิกใหม่ ที่มีค่านิยมและความเชื่อใกล้เคียงกันขณะเดียวกันคนเรามากจะเลือกทำงานกับองค์การที่มีแนวทางค่านิยมคล้ายคลึงกับตนเอง

2. จริยธรรมองค์การ (Organizational Ethics) วัฒนธรรมองค์การถูกพัฒนาขึ้นให้เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมของสมาชิกในองค์การ จริยธรรมองค์การจึงมีบทบาทสำคัญในด้านจรรยาบรรณ ความเชื่อและกฎเกณฑ์ที่สร้างแนวทางการทำงานของบุคลากรในองค์การในการทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ ผู้บริหารในองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ถูกต้องและไม่ขัดต่อข้อกำหนดของสมาชิกในองค์การรวมถึงการนำแนวทางการดำเนินธุรกิจ อย่างมีจริยธรรมเข้ามาปลูกฝังจนเป็นวัฒนธรรมองค์การ

3. สิทธิในการครอบครอง (Property Rights) หมายถึง สิทธิและความรับผิดชอบ ของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งสิทธิเหล่านี้จะสร้างความแตกต่างด้านบรรทัดฐาน ค่านิยมและทัศนคติของแต่ละองค์การกล่าวคือ องค์การจะให้สิทธิต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นรูปธรรม 38 เช่น เงินเดือนหุ้นสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เป็นนามธรรม เช่น การว่าจ้างระยะยาวและความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งพลังของการมีสิทธิในการครอบครองนั้นจะสร้างความเชื่อและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

4. โครงสร้างขององค์การ (Organizational Structure) คือ ความสัมพันธ์ของงานกับอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการในการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ขององค์การ โครงสร้างองค์การที่แตกต่างย่อมสร้างความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ผู้บริหารองค์การจะเป็นผู้ออกแบบองค์การให้มีความเหมาะสม องค์การแบบเครื่องจักรการ ออกแบบมีลักษณะแบบศูนย์รวมอำนาจ (Centralized) และมีการบังคับบัญชาแบบลำดับชั้น (Hierarchy) การออกแบบองค์การที่มีลักษณะแบบเครื่องจักร การทำงานที่มุ่งเน้นคุณภาพและมีมาตรฐานย่อมมีความแตกต่างจากองค์การแบบสิ่งมีชีวิตที่มีการออกแบบ โครงสร้างองค์การลักษณะแบบราบ (Flat) การกระจายอำนาจ (Decentralize) และให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ องค์การองค์การแบบเครื่องจักรมีระบบการ บังคับบัญชาที่ชัดเจนทำให้บุคลากรในองค์การ มีความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ ไม่เกี่ยวข้องกันในเรื่องส่วนตัว การทำงานต้องอยู่ในเกณฑ์ที่องค์การตั้งไว้และยึดถือคำสั่ง ของบังคับบัญชาเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันขององค์การแบบสิ่งมีชีวิตจะปลูกฝังวัฒนธรรม ที่ให้ความอิสระในการตัดสินใจในการทำงานส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความคิดสร้างสรรค์

Daft (2008, p. 434) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นชุดของความเข้าใจ ค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกันมีการถ่ายทอดชุดความคิดนี้ให้แก่ สมาชิกใหม่ จนกลายเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การนั้นสามารถ เสริมสร้างกลยุทธ์และการออกแบบโครงสร้างเพื่อให้องค์การก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ได้ จึงได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความยืดหยุ่นต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และการมุ่งเน้นที่กลยุทธ์ภายในหรือ ภายนอกองค์การ ตามรายละเอียดดังนี้

1. วัฒนธรรมที่เน้นให้ความสามารถในการปรับตัว (Acceptability) เป็นวัฒนธรรมที่มีกลยุทธ์แบบเน้นสภาพแวดล้อมภายนอกต้องการความยืดหยุ่นและการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความต้องการของผู้บริหารจึงมีการมอบอำนาจการตัดสินใจ ให้กับพนักงาน

2. วัฒนธรรมที่เน้นพันธกิจ (Mission Culture) เป็นวัฒนธรรม ที่ถูกกำหนดขึ้นมาโดยเน้นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และความมุ่งหมายที่ชัดเจน ขององค์การเพื่อให้ได้ประสิทธิผลที่ต้องการวัฒนธรรมแบบนี้ไม่ตอบสนองของสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงมุ่งบรรลุประสิทธิผลที่ตั้งไว้ก็เพียงพอ

3. วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์กรและมีการโต้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะเสริมสร้างความรับผิดชอบและความรู้สึกการเป็นเจ้าของขององค์กรให้กับพนักงานเพื่อนำไปสู่ความผูกพันในองค์กร

4. วัฒนธรรมที่เน้นสายการบังคับบัญชาหรือแบบระบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีเสถียรภาพ องค์กรประเภทนี้มีวัฒนธรรมที่จะสนับสนุนวิธีการในการดำเนินงานโดยใช้ความร่วมมือกันภายในระเบียบ กฎเกณฑ์ นโยบาย สัญลักษณ์ พิธีการต่าง ๆ และเน้นประสิทธิภาพของงาน

Schein (2010, p. 17) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกโดยประกอบไปด้วย

1. ความมุ่งหมาย (Outcome Orientation) ผู้บริหารขององค์กรจะเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับผลสำเร็จหรือผลงานที่ได้รับ คือ ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน เน้นเรื่อง ผลงาน ผลผลิต วาสามารถผลิตสินค้าได้ตามที่กำหนดหรือไม่

2. การให้อำนาจ (Empowerment) ในสถานศึกษาผู้บริหารเป็นผู้มีและเป็นผู้ใช้อำนาจ ได้ตามตำแหน่ง แต่ในทางปฏิบัติราชการในสถานศึกษาผู้บริหารมีภาระหน้าที่มาก จึงต้องมีการแบ่งอำนาจ ในการรับผิดชอบ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้และมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคคล ในสถานศึกษาในบางสถานการณ์ตามความสมควร ทั้งในโอกาสในการรับรูข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) องค์กรจะเน้นและให้ความสำคัญให้เกิด ความรู้สึกว่าพนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพนักงานทุกคนมีความสำคัญองคการเป็นของทุกคน ความสำเร็จขององค์กร คือ ความสำเร็จของทุกคน ดังนั้นแนวคิดนี้จึงมุ่งเน้นความเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ตนทำงานอยู่

4. ความจัดการบุคลากร (People Orientation) องค์กรจะให้ความสำคัญในเรื่องของผลกระทบต่อบุคคลในองค์กรมากให้ความสำคัญ ใส่ใจดูแลพนักงานเน้นผลกระทบต่อบุคคล ทั้งในทางบวกและทางลบ องค์กรจะเน้นความสำคัญไปที่บุคลากร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร และเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การ กล่าวคือ องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารประกอบด้วย การมอบหมายอำนาจ การตัดสินใจ ความไว้วางใจการมีคุณธรรมในการบริหารงาน ความยอมรับทั้งด้านความคิดและความหลากหลาย และความเอื้ออาทรของผู้บริหาร ส่วนองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ ประกอบด้วย การสื่อสารหรือการซบซิบเล่าต่อกันมา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความผูกพัน เล็งเห็นสิทธิในการครอบครอง ความซื่อสัตย์ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์การทำด้วยกัน การให้ความสำคัญต่อเวลาในการนัดหมาย พฤติกรรมและจริยธรรมของบุคลากร โครงสร้างการบริหารงานขององค์การและบรรยากาศในการทำงานเช่น การแข่งขัน การร่วมมือ



จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบหรือมิติของวัฒนธรรมองค์การจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบ วัฒนธรรมองค์การ	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559)	นันทพร แสงอุไรและคณะ (2559)	นรินทร์ ศรีคง (2560)	กิงกมล เกตุยงแก้ว (2561)	ธนาพนธ์ ตาขัน (2562)	กอการ ไชยสงคราม (2563)	เพชรรัตน์ดา ชันทองดี(2563)	Jones (2004)	Daft (2008)	Schein (2010)	ความถี่	ร้อยละ
1. ความมุ่งหมายขององค์การ	√	√	√	√	√	√	√	√		√	9	90
2. ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร		√	√	√	√		√		√	√	7	70
3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ	√	√	√	√			√	√	√		7	70
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ			√	√		√	√			√	6	60
5. ความมีคุณภาพ		√	√	√			√		√		5	50
6. การยอมรับ	√	√	√	√			√				5	50
7. การให้อำนาจ			√	√			√			√	4	40
8. ความเชื่อถือและความไว้วางใจ		√	√		√		√				4	40
9. ความเอื้ออาทร	√		√				√				3	30
10. ภาวะผู้นำองค์การ		√			√	√					3	30
11. การตัดสินใจ			√				√	√			3	30
12. การทำงานเป็นทีม	√	√			√						3	30

ตาราง 1 ต่อ

องค์ประกอบวัฒนธรรม องค์การ	สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559)	นันทพร แสงอุไรและคณะ (2559)	นครินทร์ ศรีคง (2560)	กิงกมล เกลี้ยงแก้ว (2561)	ธนาพนธ์ ตาชัน (2562)	ก้อการ ไชยสงคราม (2563)	เพชรลัดดา ชันทองดี(2563)	Jones (2004)	Daft (2008)	Schein (2010)	ความถี่	ร้อยละ
13. การพัฒนาตนเอง	√					√					2	20
14. กระบวนการและระบบ ทำงาน		√			√						2	20
15. ความมุ่งมั่นของผู้บริการ	√	√									2	20
16. ความรับผิดชอบ	√							√			2	20
17. การติดต่อสื่อสาร					√						1	10
18. โครงสร้างองค์การ								√			1	10
19. การคิดริเริ่มสร้างสรรค์					√						1	10
<b>รวม</b>	8	10	10	7	8	4	10	4	4	4		

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์วัฒนธรรมองค์การจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนั้น สามารถสังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้านจาก Jones (2004), Daft (2008), Schein (2010), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2559), นันทพร แสงอุไรและคณะ (2559), นครินทร์ ศรีคง (2560), กิงกมล เกลี้ยงแก้ว (2561), ธนาพนธ์ ตาชัน (2562), ก้อการ ไชยสงคราม (2563), เพชรลัดดา ชันทองดี (2563) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การโดยเลือกตัวแปรจากการสังเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป โดยสรุปเป็นวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นหมายขององค์การ 2) ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร

- 3) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ  
5) ความมีคุณภาพ 6) การยอมรับ แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายขององค์การ มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายความมุ่งหมายขององค์การไว้แต่ต่างกัน ดังนี้

ปยะดา น้อยอำมาตย์ (2558, หน้า 5) กล่าวถึงใจความของความมุ่งหมายขององค์กรว่า องค์กร โดยเฉพาะโรงเรียน อันหมายถึงผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายที่บรรลุ อย่างทันท่วงทีและเป็นไปได้ มีกระบวนการใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้ง มีแผนและทางเลือกชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ

วิทยา อรุณแสงฉาน (2559, หน้า 5) ได้กล่าวสรุปความหมายของความมุ่งหมายขององค์กร ว่าด้วยความมุ่งหมายขององค์กรซึ่งท่านศึกษาขององค์กร ดังกล่าว คือโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่เป็นความต้องการ ที่โรงเรียนกำหนดไว้ มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าความสำคัญ และเข้าใจโดยทั่วกัน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามความต้องการ

รุจิรา เข้มทิพย์ (2560, หน้า 11) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ หมายถึง การประชาสัมพันธ์ ชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายขององค์การโดยคำนึงถึงความสำคัญ ที่บุคคลในองค์การจะต้องเข้าใจ จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อเป็นแนวทาง และพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความมุ่งหมายขององค์การ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ขององค์การที่เป็นไปได้ มีการเผยแพร่ให้ครูและบุคลากรเข้าใจตรงกัน ให้มีความตระหนักเห็นถึงคุณค่าโดยมีการจัดทำเป็นแผนโครงการบงบอกถึงกระบวนการที่ชัดเจน ภายใต้ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ ในการกำหนดและประเมินผลรวม

2. ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทของบุคคลไว้แต่ต่างกัน ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 272) กล่าวว่า บทบาทของบุคลากร คือ องค์กรมีความเชื่อในตัวบุคลากร การตัดสินใจมีส่วนร่วมกันของบุคลากร มีการส่งเสริมแนวคิดใหม่ ๆ บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นแบบฉันทานุมัติ ให้เกียรติ

และยอมรับผู้ที่ปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์การ

รุจิรา เข้มทิพย์ (2560, หน้า 11) ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง องค์การเห็นความสำคัญของความ แตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การพร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมขององค์การ

บุญเดือน จามะรี (2560, หน้า 24) ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่ง ที่สร้างความรู้สึกผูกพัน ปลูกฝังจิตใจในความรักที่มีให้ต่อโรงเรียน และทำให้เกิดความสำนึกอยู่เสมอว่าตนเองมีหน้าที่ที่สำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน โดยการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในงาน

สรุปได้ว่า ความหลากหลายและการจัดการของบุคลากร หมายถึง การเอาใจใส่ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรในองค์การ ทั้งด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ทักษะการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อม ซึ่งคำนึงถึงความยืดหยุ่นรวมถึงการพัฒนาดูแลเพิ่มศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม ผสมผสานกับการคำนึงถึงความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายคุณธรรมในการทำงาน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562, หน้า 45) ได้กล่าวว่า คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง แนวทางที่บุคลากรในองค์การทุกคนปฏิบัติตามและเห็นคุณค่า ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ไม่ย่อท้อต่องาน ความเอื้ออาทรเมตตา การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเสียสละ เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความเกรงใจภายใต้ความมีเหตุผล รู้จักประสานงาน เรียบรู่การให้อภัยรวมถึงการสำรวจตนเองและการปรับปรุงขอบกรของตนเองอยู่เสมอ ๆ

พงษ์ธร หนูฤทธิ์ (2562, วารสาร. หน้า 22) กล่าวว่า คุณธรรมในการทำงาน หมายถึงคุณธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะนิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพคุณธรรม สำคัญที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จมีดังนี้

1. ความมีสติสัมปชัญญะ หมายถึง การควบคุมตนเอง ให้พร่อมมีสภาพตื่นตัวจับไว้ในกรรับรูทางประสาทสัมผัส การใช้ปัญญาและเหตุผล ในการตัดสินใจที่จะประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่าง รอบคอบ เหมาะสม และถูกต้อง
  2. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ อย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจาและใจ ไม่คิดคด ททรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวงใคร
  3. ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง ความพยายาม ในการทำงานหรือหน้าที่ของตนเองอย่างแข็งขัน ด้วยความ มุ่งมั่นเอาใจใส่อย่างจริงจัง พยายามทำเรื่อยไปจนกว่างานจะสำเร็จ
  4. ความมีระเบียบวินัย หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เพื่อ เป็นแนวทางปฏิบัติและดำเนินการให้ถูกต้องปฏิบัติที่มีความเรียบร้อยถูกต้องเหมาะสม กับจรรยาบรรณ ขอบบังคับ ขอดกกลง กฎหมาย และศีลธรรม
  5. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเอาใจใส่มุ่งมั่นตั้งใจ ต่องานหน้าที่ ด้วยความผูกพัน ความพากเพียรเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้
  6. ความมีน้ำใจ คือ บรรณาณัติมีไม่ตรีจิตต้องการ ช่วยเหลือให้ทุกคนประสบความสุข และช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์
  7. ความประหยัด หมายถึง การรู้จักใช้ รู้จักออม รู้จักประหยัดเวลาตามความจำเป็น เพื่อให้ได้ประโยชน์ อย่างคุ้มค่าที่สุด
  8. ความสามัคคี หมายถึง การที่ทุกคนมีความพร่อม ทั่วกาย จิตใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จโดยไม่มีการเกี่ยงงอน
- สรุปได้ว่า คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง การที่ทุกคน ประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และเห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน ได้แก่ ความซื่อ สัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ไม่ย่อท้อต่องาน ความเอื้ออาทร เมตตา การให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเสียสละ เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความเกรงใจภายใต้ ความมีเหตุผล รู้จักประสานงาน เรียนรูการให้อภัย รวมถึงการสำรวจตนเองและการ ปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ ๆ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีนักวิชาการและ  
นักการศึกษาได้ให้ความหมายลักษณะความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ไว้แตกต่างกัน  
ดังนี้

พลาธิป เกียรติวราภรณ์ (2561, หน้า 63) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง  
ของโรงเรียน (Sense of community) คือการที่บุคคลทุกคนมีความเป็นเจ้าของมีความ  
ผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนางานโรงเรียนร่วมกัน โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความ  
ช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรทุกคน เป็นเจ้าของมีความ  
ผูกพัน รับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน บุคลากรแต่ละคนต้องเป็นส่วนหนึ่ง  
ของกลุ่มที่ทำงานด้วยการได้รับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อสภาวะ  
การทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับและจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น

สุนิสา ศรีอัสตร (2561 หน้า 32) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ  
องค์การหรือของโรงเรียน หมายถึงการที่โรงเรียน ถือว่าครูในโรงเรียนเป็นหุ้นส่วนและ  
เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน พยายามที่จะให้ ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพ  
ชีวิตของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การที่ครูในโรงเรียนมีความประทับใจ มีความรัก  
ความผูกพันเต็มใจรับผิดชอบช่วยเหลือ มีความภาคภูมิใจทำให้เกิดความทุ่มเทในการ  
ทำงาน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันขณะปฏิบัติงานร่วมกัน เห็นประโยชน์ขององค์การ  
เป็นหลักอีกทั้งช่วยเหลือและร่วมกันปลุกฝังบุคลากรให้เห็นความสำคัญในการเป็นเจ้าของ  
องค์การ

5. ความมีคุณภาพ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความ  
หมายความมีคุณภาพไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุนิสา ศรีอัสตร (2561 หน้า 32 ) กล่าวว่า เป็นลักษณะที่  
โรงเรียนให้คุณค่ากับความคาดหวังต่อมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู  
และนักเรียน มีความเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงาน  
ของตนเองได้ อีกทั้งให้ความสำคัญต่อความคิดที่กว้างไกลและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า  
ของบุคลากรเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียน  
มีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการยกระดับมาตรฐานในโรงเรียนให้มี  
ความสามารถในด้านการบริหารงานแก่นักเรียนและชุมชนได้ความมีคุณภาพของโรงเรียน  
จะเกิดขึ้นได้ ต้องเริ่มตั้งแต่การยกระดับคุณภาพมาตรฐานของบุคลากรครูและนักเรียน

ก่อนจึงจะสามารถทำให้โรงเรียนมีระดับคุณภาพที่ดีด้วย

พลาทิป เกียรติวรรณนะ (2561, หน้า 63) กล่าวว่า  
 ความมีคุณภาพ (Quality) คือการให้โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่าง  
 มีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของ  
 นักเรียน รวมทั้งความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความ  
 ร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่าและการคาดหวังให้ครู  
 ปฏิบัติงานอย่างมี คุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู  
 และความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความ  
 เห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ การทำงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนิน  
 และกระบวนการดำเนินงานที่สำเร็จชัดเจนขององค์การ โดยบุคลากรทุกคนในองค์การมี  
 ขวัญกำลังใจ มีความเชื่อมั่นมีบรรยากาศในการร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์การ  
 ให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากร การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก  
 และการให้บริการที่เหมาะสมให้กับผู้ที่มาติดต่อกับองค์การด้วย

6. การยอมรับ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย  
 ลักษณะการยอมรับไว้แต่ต่างกัน ดังนี้

วิทยา อรุณแสงฉาน (2559, หน้า 28) กล่าวว่า การที่โรงเรียน  
 เปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความรู ความสามารถ  
 และความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับ  
 นับถือสิ่งที่สนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานความตอง  
 การได้รับการยกย่องชมเชย นับถือเป็นความตองการทางสังคมของมนุษย์ เพราะฉะนั้น  
 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของครู พรอมทั้งส่งเสริมให้ครูแสวงหา  
 แนวความคิดที่ดี และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและให้ความก้าวหน้า  
 ในตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กฤษมันต์ วัฒนานรงค์ (2554, หน้า 62) ได้ให้ความหมาย  
 ของการยอมรับว่า เป็นกระบวนการอีกด้านหนึ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กับกระบวนการเผยแพร่  
 การตัดสินใจในการยอมรับสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ว่าจะเป็นวัตถุ วิธีคิด การกระทำ วิธีการทำงาน  
 การใช้ชีวิต การแต่งกาย ค่านิยม และความเชื่อ มีขั้นตอนการยอมรับ คือ ขั้นตอนการได้รับ  
 ข่าวสาร ขั้นสร้างความเชื่อในข้อมูลข่าวสารมูลเหตุจูงใจ ขั้นการตัดสินใจโดยจะต้องมีความ

สอดคล้องกับความเชื่อเดิมของตน ขึ้นแสดงออกถึงความเชื่อและการยอมรับ และสุดท้าย  
 ขึ้นยืนยันทัน การยอมรับ ขึ้นตอนดังกล่าวผ่านการเชื่อการไขบ่ค่อย ๆ ก็จะกลายมาเป็นสิ่งที่ทำ  
 ตามกันและเห็นถึงประโยชน์ คุณค่าไปสู่การเขียนเป็นตำราเป็นชุดความเชื่อต่อไป

สรุปได้ว่า การยอมรับและเห็นคุณค่าของแนวคิดที่ดี  
 ของบุคลากรในองค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งส่งเสริมเพิ่มพูน  
 ให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดที่สร้างสรรค์รวมถึงการเสนอผลงานของบุคลากรที่เป็น  
 รูปธรรม โดยเริ่มจากการรับขอมูลการทำความเข้าใจ การตัดสินใจยอมรับที่จะทำให้  
 การปฏิบัติงานเกิดคุณภาพ

## ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

### 1. ความหมาย ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับ  
 ราชบัณฑิตยสถาน (2545) หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency)  
 หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานและประสิทธิผล เป็นสิ่งสำคัญที่บ่งชี้  
 ความสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตาม  
 วัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้แล้ว มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้

Gibson (2000, p. 55) ให้ความหมายความว่า ประสิทธิผล  
 (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล  
 (Cause and Effect) โดยอธิบายถึง ประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม  
 และระดับองค์การ ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน  
 ดังนี้

1. ประสิทธิผลระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้น  
 การปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ในองค์การ  
 ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชา ประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผล  
 การปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัย  
 ที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล อันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills)  
 ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิผลระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของ  
 กลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัย



ที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (Covenesshes) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)

3. ประสิทธิภาพองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผล ระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กรอัน ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง(Process) และวัฒนธรรม (Culture) โดยที่ประสิทธิผลองค์กรทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิผลองค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การงานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์กร

นันทนา เทพิน (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จ ของการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

อนันท์ งามสะอาด (2556, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายและเป้าหมายเฉพาะได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณจะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุกท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง
2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น ๆ
3. มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

ชนมณี ศิลาณกิจ (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Effectiveness is to do right things) หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560, หน้า 10) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลของการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียน ที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจาก ประสิทธิภาพของบุคคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานการบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

## 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน (School Effectiveness) ในสภาพจริงถือเป็น องค์การหนึ่ง ดังนั้น ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของสถานศึกษาจึง มีความหมายดังนี้

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 92) ได้ศึกษาวิเคราะห์หลักการแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนจากการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล ของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มุ่งการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งผลผลิต (Outputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) ด้านนักเรียนมากกว่าด้านผู้บริหารโรงเรียน มีตัวบ่งชี้ สำหรับวัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 องค์ประกอบ คือ

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. คุณลักษณะของนักเรียน
3. ความพึงพอใจของครู
4. ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

วิทยา สนวนกุลลาบ (2558, หน้า 22) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการจัดการ การศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

Caldwell & Spinks (1990, p. 153) กล่าวถึง เกณฑ์ประเมิน  
 ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ดังนี้

ด้านหลักสูตร ประกอบด้วย

1. โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน
2. โรงเรียนมีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุล

และเป็นระบบสามารถ ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้

3. โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ
4. ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง

ด้านการตัดสินใจ ประกอบด้วย

1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา นโยบายของโรงเรียน

ในระดับสูง

2. คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง
3. ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง

ด้านทรัพยากร ประกอบด้วย

1. โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ

ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยผู้บริหารที่

1. สามารถแบ่งหน้าที่และ ทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงาน

ที่มีประสิทธิภาพ

2. จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา

3. ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู

4. ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู

5. กระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ

6. มี ความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง

7. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู

และนักเรียน

8. มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น

9. มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

10. จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง

11. มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้า

ตามจุดมุ่งหมาย

ด้านบรรยากาศ ประกอบด้วย

1. โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ

2. ผู้บริหาร ครู นักเรียนแสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อ

จุดหมายและค่านิยมของโรงเรียน

3. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้นและท้าทาย

ต่อครูและนักเรียน

4. มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครู

กับนักเรียน

5. มีบรรยากาศ ความไว้วางใจและสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน

6. มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียนทุกคนจะทำดี

7. มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน

8. ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จ

ระดับสูง

9. นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง

10. นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของผู้อื่น

11. จัดให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จ

หรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะ

ที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะของนักเรียน

ความพึงพอใจของครู และการสอนของครูโดยการวัดจากมาตรฐานค่าตามการรับรู้

ของครูและผู้บริหาร

### 3. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามแนวทางการบริหารการศึกษา

#### ขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนตามแนวทางการบริหารการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดงานในหน้าที่

ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งมอบหมายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) คือ

1. งานบริหารวิชาการ
2. งานบริหารงบประมาณ
3. งานบริหารงานบุคคล
4. งานบริหารทั่วไป

โดยแต่ละงานมีรายละเอียด ขอบข่าย และลักษณะประสิทธิผลของโรงเรียนมี 4 ดังนี้

#### การบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ เป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาทุกระดับ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารเป็นอย่างมาก งานวิชาการจะชี้ให้เห็นถึงคุณค่าและคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งมีภาระหน้าที่ 17 อย่างด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น  
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน  
การศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ  
สถานศึกษาและองค์การอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั  
ว องค์การ หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ  
ของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ยึดขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการ  
ที่มี 17 งาน ขอบข่ายด้านการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของ  
สถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)  
พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้  
สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการ  
ของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย  
ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ  
สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัด  
ปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพ และ  
ประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 35 – 39) สรุปว่า การบริหารงาน  
วิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อ  
ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษา  
มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน  
เป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายใน  
สถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนา  
ครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม  
ในการจัดการเรียน

จากขอบข่ายงานวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจำแนก  
ขอบข่ายงานวิชาการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีภารกิจย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน  
และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 กำหนดให้จัดการเรียนการสอนผสมผสานระหว่างความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันและสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 26 กำหนดให้ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน มาตรา 27 กำหนดให้จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรา 30 กำหนดให้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

### การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณเป็นการวางแผนการใช้ทรัพยากรในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามความต้องการขององค์การและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีภาระหน้าที่ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ขอขยาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ยึดขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการที่มี 22 งาน การบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดการเพื่อประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย กับการบริหารงบประมาณ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 40) ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดทำแผน และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา



ศิลปะชัย อวตระกุล (2553, หน้า 6) ให้ความหมายว่า

งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการใช้จ่ายเงิน การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณหมายถึงการดำเนินการทางการเงินของ เงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณประกอบด้วยการจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารการเงิน การบริหารบัญชีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและทางราชการมากที่สุด

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การกำหนดแผนการใช้จ่ายเงิน หรือประมาณการ รายรับรายจ่ายล่วงหน้า การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ซึ่งแสดงใน รูปตัวเงินมีระยะเวลากำหนดที่แน่นอน โดยแสดงกิจกรรมหรือ โครงการที่จะปฏิบัติ ซึ่งแผนนี้จะรวมถึงการกะประมาณ บริการ กิจกรรมโครงการ และ ค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผน

### การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริม ให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล ให้มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน การบริหารงานวิชาการนั้นเป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับงานและบุคคลที่หลากหลาย โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการ

ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ยึดขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการที่มี 22 งานขอบข่ายการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนององภารกิจสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนามีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลหมายถึง การหลักบริหารในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์โดยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัยการออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อโรงเรียนและราชการมากที่สุด

### การบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์การที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบและนอกระบบ
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา  
ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น  
การรายงานผลการปฏิบัติงาน
20. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
21. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม  
ในการลงโทษนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ยึดขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการ  
ที่มี 21 งานการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กร  
ให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้  
โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ  
ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี  
อย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการ  
บริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ  
ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง  
เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญ  
เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 65 – 74) ให้ความหมายของ  
การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ  
จัดระบบฐานข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น  
เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสนเทศแก่สาธารณชน  
รวมถึงการ จัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน  
ทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง  
กับการ จัดระบบบริหารองค์กรให้บริการงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การ  
บริหารงานนั้น บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีภารกิจในการ  
บริหารทั่วไป ได้แก่การดำเนินงานธุรการการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ  
การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมการประชาสัมพันธ์งานบริการสาธารณะงาน

กิจการนักเรียนและงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนและราชการมากที่สุด

## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

### 1. สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

#### 1.1 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนปิยะมหาราชาลัย ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นอาคารโรงฝึกงานแบบคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น พื้นที่ 547.20 ตร.ม.

#### 1.2 อาณาเขต

จังหวัดนครพนม

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดบึงกาฬ

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับแขวงคำม่วน และแขวงบอลิคำไซ

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 2 พื้นที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

### 1.3 ลักษณะภูมิประเทศ

#### จังหวัดนครพนม

จังหวัดนครพนมมีลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบลุ่มความสูงของพื้นที่โดยสูงกวาระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร สภาพภูมิประเทศ พอจะแบ่งออกได้เป็น 2 เขต ดังนี้

เขตดอนเหนือ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินสูงและที่ดอน มีป่าไม้ สลับกับพื้นที่ราบที่ใช้ทำนา ทางเหนือสุดของจังหวัดในเขตอำเภอบ้านแพง มีเทือกเขากุลังกาทอดผ่าน นอกจากนี้ยังมีแม่น้ำสำคัญไหลผ่าน คือแม่น้ำสงครามและแม่น้ำอุบล สำหรับอำเภอในเขตนี้คือ อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

เขตดอนใต้ พื้นที่บริเวณใกล้แม่น้ำโขงทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่มส่วนทางทิศตะวันตก ซึ่งอยู่ห่างจากแม่น้ำโขงออกไปมีพื้นที่ดอนมีสภาพเป็นป่าเต็งรัง พื้นดินส่วนมากมีลักษณะเป็นหินลูกรังบางแห่งมีลักษณะที่เนินไหลผ่าน พื้นที่ทางใต้สุดของจังหวัดในเขตอำเภอนาแกมีเทือกเขากุลังกาทอดเป็นแนวกั้นเขตระหว่างจังหวัดนครพนม และจังหวัดมุกดาหาร สำหรับอำเภอที่อยู่ในเขตนี้ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอปลาปาก อำเภอนาแก และอำเภอวังยาง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีบทบาทและภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษาคครอบคลุมพื้นที่จังหวัดนครพนม ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน

## 2. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

2.1 จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

2.5 ศึกษา วิเคราะห์วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์การชุมชน องค์การวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย





#### 4. ข้อมูลจำนวนนักเรียน และบุคลากรในสังกัด

##### 4.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและโรงเรียน

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกชายหญิง  
ในสังกัดจำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน				จำนวนนักเรียน (คน)		
			ใหญ่ พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก	ชาย	หญิง	รวม
1	เมือง นครพนม	7	1	1	-	5	2,884	3,805	6,689
2	ปลาปาก	6	-	-	2	4	1,064	1,260	2,324
3	ธาตุพนม	6	-	1	1	4	1,763	2,134	3,897
4	เรณูนคร	2	-	1	-	1	908	1,329	2,237
5	นาแก	5	-	1	1	3	1,585	1,990	3,575
6	ท่าอุเทน	6	-	-	2	4	1,210	1,581	2,791
7	บ้านแพง	3	-	-	1	2	688	905	1,593
8	ศรีสงคราม	6	-	1	-	5	1,222	1,615	2,837
9	นาหว้า	4	-	-	1	3	846	917	1,763
10	โพนสวรรค์	2	-	-	1	1	567	825	1,392
11	นาทม	2	-	-	-	2	313	401	714
12	วังยาง	2	-	-	-	2	174	193	367
รวม		51	-	6	9	36	13,224	16,955	30,179

## 4.2 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและโรงเรียน

ตาราง 3 แสดงข้อมูลจำนวนข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
● บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	
● ผู้อำนวยการโรงเรียน	51
● รองผู้อำนวยการโรงเรียน	42
● ข้าราชการครู	1,593
● พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)	99
● ครูvikฤต	12
● ครูจ้าง (งบ SP 2)	-
● เจ้าหน้าที่ธุรการ	26
● ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการ	19
● ลูกจ้างประจำ	60
● ลูกจ้างชั่วคราว (นักการภารโรง)	13
<b>รวม</b>	<b>1,915</b>
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	
ข้าราชการครู (ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่)	3
บุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์)	11
บุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค (2)	25
ลูกจ้างประจำ	1
ลูกจ้างชั่วคราว	18
<b>รวม</b>	<b>58</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>1,973</b>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 51 โรงเรียน

ตาราง 4 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
จำแนกตาม จำนวนผู้บริหาร และครูผู้สอน

ที่	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
1	ปิยะมหาราชาลัย	5	108	113
2	คำเตยอุปถัมภ์	2	26	28
3	นครพนมวิทยาคม	5	116	121
4	ศรีโคตรบูรณ์	1	26	27
5	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	27	28
6	ศรีบัวบานวิทยาคม	2	23	25
7	วังกระแจะวิทยาคม	1	13	14
8	ปลาปากวิทยา	3	45	48
9	กุตตไถวิทยาคม	1	21	22
10	มัธยมพัชรกิติยาภา ๑ นครพนม	2	33	35
11	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	8	9
12	โคกสว่างประชาสรรค์	1	14	15
13	มหาชัยวิทยาคม	1	16	17
14	ธาตุพนม	5	106	111
15	อุ้มเหมาประชาสรรค์	2	37	39
16	โพนแพงพิทยาคม	1	15	16
17	กุตฉิมวิทยาคม	1	11	12
18	วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	14	15
19	นาถอนพัฒนา	2	23	25
20	เรณูนครวิทยานุกูล	5	89	94
21	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	16	17
22	นาแกพิทยาคม	3	49	52
23	พระซองสามัคคีวิทยา	1	30	31
24	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	11	12

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
25	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	13	14
26	นาแกสามัคคีวิทยา	5	97	102
27	วังยางวิทยาคม	1	13	14
28	หนองโพธิ์พิทยาคม	1	11	12
29	อุเทนพัฒนา	3	75	78
30	ไชยบุรีวิทยาคม	2	18	20
31	พะทายพิทยาคม	2	12	13
32	รามราชพิทยาคม	1	15	16
33	ท่าจำปาวิทยา	1	14	15
34	เขียงยืนวิทยา	1	24	25
35	บ้านแพงพิทยาคม	3	14	15
36	ภูลังกาพิทยาคม	1	16	17
37	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	19	20
38	สามผงพิทยาคม	1	11	12
39	สนธิราษฎร์วิทยา	1	13	14
40	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	10	11
41	นาเดื่อพิทยาคม	1	23	24
42	บ้านข่าพิทยาคม	1	27	29
43	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	2	50	52
44	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	13	14
45	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	11	12
46	อุดมพัฒนศึกษา	1	18	20
47	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	52	54
48	ค้อพิทยาคม	1	23	24
49	นาทมวิทยา	2	27	29

ตาราง 4 (ต่อ)

ที่	โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	ผู้บริหาร (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
50	หนองชนพิทยาคม	1	12	13
51	หนองแวงวิทยานุกูล	2	13	15
	รวม	93	1,612	1,705

### 5. ทิศทางการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยคณะกรรมการบริหารแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้นำผลการทบทวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางปฏิบัติตาม พันธกิจ / ภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) และการจัดทำงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance-based Budgeting) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มุ่งสู่การเป็นองค์กร จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### พันธกิจ (Mission)

- พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติและก้าวทันอาเซียน
- สร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำให้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม
- พัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ อย่างมี ประสิทธิภาพ
- พัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนจัดการศึกษา ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล  
โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategy Issues)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ  
เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และรองรับประชาคมอาเซียนและ  
ก้าวสู่มาตรฐานสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ  
และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ตามคุณลักษณะพึงประสงค์และค่านิยมหลักคนไทย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเป็นเลิศในการบริหาร  
จัดการ องค์การ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนเป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้ตามเกณฑ์  
มาตรฐาน และเป็นเลิศทางวิชาการ

2. ผู้เรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างครอบคลุม เสมอภาค  
เป็นคนดีและมีความสุขในสังคม

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐาน  
วิชาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และเป็นมืออาชีพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด  
สถานศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย  
และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการบริหาร  
จัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างเข้มแข็งค่านิยม  
(Values) F-U-N = เป็นสุข สนุกสนาน Forward thinking = หัวก้าวหน้า รักการเรียนรู้  
Unity = อยู่อย่างสามัคคี ความเป็นหนึ่ง ประสานความร่วมมือ Noble minded = พึ่งมี  
คุณธรรม นำจิตใจ

สรุปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีสถานศึกษา  
ในสังกัด จำนวน 51 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นหน่วยงาน

ทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ  
กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วย  
ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งเป็นองค์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
ที่มีคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ภายใต้การมีส่วนร่วมการพัฒนาตาม  
แนวคิดเชิงนวัตกรรมการศึกษา โดยนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพระบรมราชาบายของ  
รัชกาลที่๑๐ มาพัฒนาส่งเสริมการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้เป็น คนดี คนเก่ง  
และมีความสุข

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

#### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

กชณิกา พลจันทร์ (2556, หน้า 3) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง  
วัฒนธรรมองค์การกับการจัดการความรูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์  
เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย พบว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา  
มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ  
การยอมรับ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร ความซื่อสัตย์สุจริต  
การเอื้ออาทร และด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ  
2) ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดการความรู้โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก  
เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย พบว่า การเข้าถึงความรู้  
มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมา คือ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และการค้นหาความรู้  
มีการปฏิบัติน้อยที่สุด และ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ  
กับการจัดการ ความรูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .01

พรธณี แออย (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
มัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด  
กระบี่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ ในโรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 242 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมและรายด้านของโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมอบอำนาจปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือวัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งหมายขององค์การ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวัฒนธรรมองค์การ ด้านความเอื้ออาทรปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุตริยา จิตตารมย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของข้อมูลผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นแบบเครือญาติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.84$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มี 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา โดยมีประสิทธิภาพของการทำนายได้ร้อยละ 73.4

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์มีสภาพที่ปรากฏในระดับมากโดยภาพรวม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความความไว้วางใจด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม มีสภาพปรากฏ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ด้านความเชื่อสัจธรรม และด้าน ความความไว้วางใจ โดยสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ร้อยละ 60.01

ดุขฎี เย็นใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือ ตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษา พิเศษ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครู จำแนกตามการดำรง ตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรม องค์การทั้ง 7 ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ฉัตรวิมล เข้มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานเชิงรุก และมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นผู้นำ ( $X_1$ ) และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ( $X_3$ ) ตามลำดับ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 35.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.377$  สมการพยากรณ์ หรือสมการถดถอย ประกอบด้วยสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้แก่  $Y = 1.676 + 0.279 X_1 + 0.238 X_3$  สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่  $Z = 0.325Z_1 + 0.317Z_3$

ธนาพนธ์ ตาซัน (บทคัดย่อ 2562) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผล การบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัย วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การใน โรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_8$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $X_7$ ) ด้านเน้น บทบาทของบุคคล ( $X_1$ ) และ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ( $X_4$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ ( $X_5$ ) สามารถเขียนสมการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้  $Y' = 0.829 + 0.194 X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090 X_5$  และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูป คะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้  $Z' = 0.234 Z_8 + 0.234 Z_7 + 0.213 Z_1 + 0.152 Z_4 + 0.105 Z_5$  5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล 2. ด้านภาวะผู้นำด้านเน้นบทบาทของบุคคล 3. ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน

#### 4. ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

##### 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ประสิทธิ์ ภูมิทน (2556, หน้า 99) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 126) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

สอนนารินทร์ ปัทม (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางการบริหารงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานวิชาการ ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยการบริหารงานตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารงานแตกต่างกัน

ศุภภัทร ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงาน วิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้  $X_5$  ) การได้รับความยอมรับนับถือ  $X_{14}$ ) การพัฒนา

ระบบประกันคุณภาพภายใน ( $X_{10}$ ) ความรับผิดชอบต่องาน ( $X_{17}$ ) การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ ( $X_{12}$ ) และการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซ็นต์

ชนมณี ศิลานุกิจ (2559, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา ด้านการรักษาวินัย และด้านการ พัฒนาบุคลากร ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหาร ของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผล โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอนจำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กฤษณี ทวีผล (2562 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรม องค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาระดับ มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยปรากฏว่า

- (1) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 อยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 อยู่ในระดับมาก (3) วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
- (4) ปัจจัยของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 คือ การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่มั่นคง การมุ่งเน้นความสามารถในการแข่งขัน และความคิดริเริ่ม ชยัน แข่งขันกันเพื่อความสำเร็จของเป้าหมาย

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

Bulent Aydin & Adnan Ceylan (2012) ศึกษาบทบาทของวัฒนธรรมองค์การต่อคุณภาพการทำงาน ผู้เขียนกล่าวว่า เวลาส่วนใหญ่ในชีวิตของมนุษย์จะเป็นส่วนหนึ่งอยู่ในองค์การหลากหลายองค์การซึ่งองค์การเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเป้าหมายขององค์การ คือ การรักษาไว้ซึ่งกิจกรรมของมนุษยชาติ สำหรับงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของพนักงานอุตสาหกรรม ซึ่งสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ

Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z (2019, p.55) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลภายในจังหวัดสุราเวสีตะวันตก ประเทศอินโดนีเซีย กลุ่มตัวเป็นประกอบด้วยครูผู้สอนจำนวน 201 คน ผลการศึกษาพบว่า

- 1) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
- 2) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางลบต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
- 3) แรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

Umiarti, U., Supriyati, Y., & Tunas, B. (2019) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและการรับรู้องค์การที่ส่งผลต่อการคิดเชิงสร้างสรรค์ของครู

ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย จำนวน 165 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลในทางบวกต่อการคิดเชิงสร้างสรรค์ของครูอยู่ที่ 0.629 2) การรับรู้องค์การมีอิทธิพลในทางบวกต่อการคิดเชิงสร้างสรรค์ของครูอยู่ที่ 0.389

Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนจำนวน 260 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

Scott (2011, p. 125) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้ปกครองเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในรัฐหลุยเซียนากลาง และประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อการตรวจสอบการรับรู้ของผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนมัธยมในรัฐหลุยเซียนาเกี่ยวกับวัฒนธรรม สภาพบรรยากาศ ความเป็นผู้นำหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและ ชุมชนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามสำหรับผู้ปกครองที่พัฒนาสำหรับรัฐหลุยเซียนา การวิเคราะห์ความต้องการ โดยกระทรวงศึกษาธิการ (LDE) เพื่อช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน ในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนและการวางแผนสำหรับการปรับปรุงจากการศึกษา พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของโรงเรียน หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน สภาพบรรยากาศของโรงเรียนและความเป็นผู้นำ พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมาก การรับรู้ของผู้ปกครองแสดงให้เห็นถึงผลของการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างนักเรียนผู้ปกครอง การเชิญผู้ปกครองให้เขามามีส่วนรวมจากบุคลากรของโรงเรียนจะเป็นกุญแจสำคัญในการสื่อสารระหว่างบ้านและโรงเรียน และเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

Hoy & Miskel (2011, abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลด้านผลผลิต พบว่า คุณภาพของการปฏิบัติงานถือเป็นตัวบ่งชี้

ความมีประสิทธิภาพที่สำคัญของโรงเรียน คือถ้าครูมีคุณภาพการสอน หรือการปฏิบัติงานต่ำ นักเรียนก็จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและพัฒนา วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และให้สอดคล้องกับศักยภาพความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของครู มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร กำกับติดตาม และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

Farooq, Chaudhry , Shafiq, and Berhanu (2011, pp. 1 – 14) ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองหลวงของปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และผู้ปกครอง มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญของนักเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวม

Patrick, O. N., Samuel N. W., & Felicitia W. N. (2013, pp. 174 – 184) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐของโรงเรียนในเขตเคนยาตอนกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณส่งผลต่อการบรรลุประสิทธิภาพของโรงเรียน

Vernez (2012, Abstract) การศึกษาครั้งนี้ ได้รายงานสถานะเชิงปริมาณ และคุณภาพในการดำเนินการของโรงเรียน การจัดการตาม (SEM) ในอินโดนีเซีย ระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ที่ประสบความสำเร็จของ SBM และประเมินผล SEM ความสำเร็จของนักเรียนแปดปี หลังจากการก่อตั้ง ผลการวิจัย ผู้เขียนอยู่บนพื้นฐาน การสำรวจของผู้อำนวยการ โรงเรียน คณะกรรมการ และผู้ปกครอง การสำรวจของเจ้าหน้าที่อำเภอการปรับปรุงที่สำคัญในความสามารถของผู้ว่าจ้าง ครู และชุมชน เพื่อให้เป็นผู้นำในการพัฒนาทางเลือกในการเขียนโปรแกรมเพื่อตอบสนองความต้องการ ด้านการศึกษาในประเทศ และมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการกำกับดูแลของโรงเรียน การดำเนินการของ SBM เพื่อให้ห่างไกล ได้พบกับความสำเร็จ แม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ รายงานว่าพวกเขามีอิสระที่จะทำให้โรงเรียนในการตัดสินใจ พวกเขาบอกว่า พวกเขา 117 ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากมันโดยการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญ และหัวเมืองยังคงมีอิทธิพลต่อนโยบาย และการปฏิบัติของโรงเรียน คณะกรรมการ และมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนกิจการเล็กน้อย ทั้งแสดงทัศนคติของโรงเรียน และให้ความเคารพกับโรงเรียนพนักงานทั้งหมด ผู้มีส่วนได้เสีย ในระดับที่บอกว่า พวกเขาไม่ได้เตรียมความพร้อมที่จะให้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพการ ดำเนินการปรับปรุงและผลลัพธ์ของ SBM ในอินโดนีเซีย โรงเรียนสามารถเพิ่มพนักงาน เพื่อทำการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานและการเรียนการสอนและการพัฒนา

ความสามารถในการสนับสนุนเขต โรงเรียนและ SBM ต่อท้ายคือ 1) เขตตัวอย่าง Memo 2) เมื่อข้อมูลจำเพาะสำหรับการทดสอบเกรด 5 นักเรียนในภาษาและคณิตศาสตร์ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ SBM และ ผลงานของนักเรียน

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานใน ทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ มากและเป็นวัฒนธรรม สร้างสรรค์ โดยมีการยอมรับในกฎระเบียบร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงานและผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นการผลักดัน ขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของ โรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของงานมาก จึงควรสร้าง ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง ที่ควรเชื่อถือ และตัวกลางที่ช่วยให้บุคลากรได้เข้าใจลักษณะการทำงาน เลือกลงแนวทางที่ ถูกต้องในการแก้ปัญหา และปฏิบัติร่วมกันภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพแก่โรงเรียนมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันควรพัฒนางานด้านวิชาการและบุคลากรไป พร้อมกัน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่จะนำมาใช้ เป็นแนวทางในการทำวิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการ  
ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
  - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ  
บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

## ตอนที่ 1 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,705 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,612 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 42 คน และครูผู้สอน จำนวน 600 คน รวม 642 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 426 คน รวม 448 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 29 คน และครูผู้สอน 586 คน รวม 615 คน

นำเสนอดังตาราง 2 – 4 ตามลำดับ

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 321 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 243 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ซึ่งได้แบ่งโรงเรียนตามขนาดดังนี้

1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 4 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดเล็ก 144 คน

1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน และสุ่มครูผู้สอน โรงเรียนละ 7 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดกลาง 81 คน

1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน การสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเลือกผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน สุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน และครูผู้สอน โรงเรียนละ 12 คน โดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 16 คน รวมกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ 96 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 78 คน และครูผู้สอนจำนวน 243 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 5 - 7

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 36 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. คำเตยอุปถัมภ์	2	26	28	1	3	4
2. ศรีโคตรบูรณะ	1	26	27	1	3	4
3. บ้านผึ้งวิทยาคม	1	27	28	1	3	4
4. ศรีบัวบานวิทยาคม	2	23	25	1	3	4
5. วังกระแสวิทยาคม	1	13	14	1	3	4
6. กุดาไก่อวิทยาคม	1	21	22	1	3	4
7. ธรรมโฆสิตวิทยา	1	8	9	1	3	4
8. โดกสว่างประชาสรรค์	1	14	15	1	3	4
9. มหาชัยวิทยาคม	1	16	17	1	3	4

## ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
10. โพนแพงพิทยาคม	1	15	16	1	3	4
11. กุดฉิมพิทยาคม	1	11	12	1	3	4
12. วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	14	15	1	3	4
13. นาถอนพัฒนา	2	23	25	1	3	4
14. ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	16	17	1	3	4
15. พระซอสามัคคีวิทยา	1	30	31	1	3	4
16. หนองบ่อวิทยานุกูล	1	11	12	1	3	4
17. ธรรมากรวิทยานุกูล	1	13	14	1	3	4
18. วังยางพิทยาคม	1	13	14	1	3	4
19. หนองโพธิ์พิทยาคม	1	11	12	1	3	4
20. ไชยบุรีพิทยาคม	2	18	20	1	3	4
21. รามราชพิทยาคม	1	17	18	1	3	4
22. ท่าจำปาวิทยา	1	11	12	1	3	4
23. เชียงยืนวิทยา	1	12	13	1	3	4
24. ภูลังกาพิทยาคม	1	15	16	1	3	4
25. สามผงพิทยาคม	1	14	15	1	3	4
26. สนธิราษฎร์วิทยา	1	24	25	1	3	4
27. นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	14	15	1	3	4
28. นาเดื่อพิทยาคม	1	16	17	1	3	4
29. บ้านขาพิทยาคม	1	19	20	1	3	4
30. นางิ้วราษฎร์รังสรรค์	1	11	12	1	3	4

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
31. ดอนเสี้ยวแดงพิทยาคม	1	13	14	1	3	4
32. อุดมพัฒนศึกษา	1	18	20	1	3	4
33. คอวิทยาคม	1	23	24	1	3	4
34. นาทมวิทยา	2	27	29	1	3	4
35. หนองชนพิทยาคม	1	12	13	1	3	4
36. หนองแวงวิทยานุกูล	2	13	15	1	3	4
รวม	42	600	642	36	108	144

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 9 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. ปลาปากวิทยา	3	45	48	2	7	9
2. มัธยมพัชรกิติยาภา ๑ นครพนม	2	33	35	2	7	9
3. อุ่มเหมาประชาสรรค์	2	37	39	2	7	9
4. นาแกพิทยาคม	3	49	52	2	7	9
5. อู่เทนมพัฒนา	3	75	78	2	7	9
6. พะทายพิทยาคม	2	30	32	2	7	9
7. บานแพงพิทยาคม	3	55	58	2	7	9

ตาราง 6 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
8. นานาชาติพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชาชนุเคราะห์)	2	50	52	2	7	9
9. โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	2	52	54	2	7	9
รวม	22	407	429	18	63	81

ตาราง 7 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. ปิยะมหาราชาลัย	5	108	113	4	12	16
2. นครพนมวิทยาคม*	5	116	121	4	12	16
3. ธาตุพนม	5	106	111	4	12	16
4. เรณูนครวิทยานุกูล	5	89	94	4	12	16
5. นาแกสามัคคีวิทยา	5	97	102	4	12	16
6. สหราษฎร์รังสฤษดิ์	4	70	73	4	12	16
รวม	29	586	615	24	72	96

\* โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมมองค้การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมมองค้การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ความความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
  - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
  - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
  - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 3.2 10 – 20 ปี
  - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมมองค้การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 8 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ความมุ่งหมายขององค์การ
2. ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร
3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
5. ความมีคุณภาพ
6. การยอมรับ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert (1967, pp.16 – 24) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยมีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของ คะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การ/ประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้  
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ  
วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนจากทั้งในและต่างประเทศ

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูล  
จากการศึกษาตามข้อ 2.2.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่  
ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณ  
ค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตามแบบของ Likert (1967, pp.16 – 24)

2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่  
ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงให้สอดคล้องกับ  
จุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของ  
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม  
โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาดัชนีความสอดคล้อง  
(Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังนี้

1) นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

3) ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหาร การศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ นายชัยนาจ ศิรินุมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4) ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ นายเศกสรร จันทะนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) พบว่า มีค่าระหว่าง .80–1.00 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี ผลปรากฏ ดังตาราง 43

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง

2.2.7 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย

ในมนุษย์ วันที่ 2 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564 โดยมีเลขที่ใบรับรอง 186/2564 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุชาลีณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร จำนวน 51 คน จาก 8 โรงเรียน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 1 คน และครูผู้สอน 3 คน รวม 12 คน

2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหาร 2 คน และครูผู้สอน 3 คน รวมเป็น 15 คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนละ 12 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน 3 คน และครูผู้สอน 9 คน รวม 24 คน รวมกลุ่มผู้บริหารจำนวน 15 คน และครูผู้สอน 36 คน

2.2.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป แล้วนำคำถามที่ใช้ได้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามจากการทดลองใช้เครื่องมือปรากฏดังนี้

2.2.10 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .486 - .861 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966

2.2.10.1 ความมุ่งหมายขององค์การ มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .486-.650 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .795

2.2.10.2 ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .597-.699 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .821

- 2.2.10.3 คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ มีค่าอำนาจ  
จำแนกอยู่ระหว่าง .654 – .808 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .900
- 2.2.10.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าอำนาจ  
จำแนกอยู่ระหว่าง .687 – .830 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .901
- 2.2.10.5 ความมีคุณภาพ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง  
.669–.787 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .896
- 2.2.10.6 การยอมรับ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง  
.683 – .861 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .909
- 2.2.11 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีค่า  
อำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .538 – .916 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990
- 2.2.10.1 ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนก  
อยู่ระหว่าง .538 – .856 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .952
- 2.2.10.2 ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่  
ระหว่าง .578 – .916 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .976
- 2.2.10.3 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนก  
อยู่ระหว่าง .664 – .890 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .909
- 2.2.10.4 ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนก  
อยู่ระหว่าง .664 – .890 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .909
- 2.2.12 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการ  
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 321 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน  
ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร  
โรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนเมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็น 100%

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้มาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อที่ 4.2 มาวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 5.3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงาน

โรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย เป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงาน  
โรงเรียนของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงาน  
โรงเรียนของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงาน  
โรงเรียนของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงาน  
โรงเรียนของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพการบริหารงาน  
โรงเรียนของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหาร

โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ  
 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แยกต่างหาก สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ t – test  
 ชนิด Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
 (One – Way ANOVA)

5.3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน  
 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดของ  
 ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน  
 และประสพการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แยกต่างหาก สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ  
 t – test ชนิด Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
 (One – Way ANOVA)

5.3.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล  
 การบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก  
 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment  
 Correlation) สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายความสัมพันธ์ เป็นดังนี้  
 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 – tailed)  
 หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน  
 ในทิศทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่ามากกว่า .05 แสดงว่าตัวแปรสอง  
 ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์  
 ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ ต่อไปนี้  
 (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .91 – 1.00 แสดงว่า  
 วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .71 – .90 แสดงว่า  
 วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .31 – .70 แสดงว่า  
 วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง .01 – .30 แสดงว่า  
วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 แสดงว่าวัฒนธรรม  
องค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนไม่มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

5.3.6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6 วัฒนธรรมองค์การอย่างน้อย  
1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอย  
พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยดำเนินการโดยการคัดเลือกตัวแปรวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจ  
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ซึ่งผู้วิจัยจะนำวัฒนธรรมองค์การด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์  
ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ  
ามัธยมศึกษา นครพนม โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก  
และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี  
จำนวน 3 คน ดังนี้

- 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คือ

1) นายศักดิ์ดา ชัยภักย์ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2) นายกิติศักดิ์ โสิตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3. ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา  
ไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน คือ

1) นายชัยนาจ ศิริอนุมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม  
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2) นายยอดชาย พ่อหลอน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์สวรรค์ราษฎร์พัฒนา  
อำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

3) นายทินกร ภาคนาม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรม  
ราชานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะ  
ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คือ

1) นายเศกสรร จันทะนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกสามัคคี  
วิทยา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2) นางสาวสมพร พูลเกิด ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบาน อำเภอ  
เมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. เครื่องมือและการจัดเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

(Structured Interview) โดยผ่านความเห็นชอบของกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
และนำไปทดลองสัมภาษณ์ภาคสนามเพื่อปรับปรุงแก้ไข และวางแผนการสัมภาษณ์  
ที่เหมาะสม

### 3. การวิเคราะห์และการจัดเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยจะใช้การนัดหมายผู้เชี่ยวชาญ และดำเนินการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง มีการบันทึกการสัมภาษณ์ และได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
  - 3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย
4. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ (Percentage)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution)
$\alpha$	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	วัฒนธรรมองค์การ
X <sub>1</sub>	แทน	ความมุ่งหมายขององค์การ
X <sub>2</sub>	แทน	ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร
X <sub>3</sub>	แทน	คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ
X <sub>4</sub>	แทน	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
X <sub>5</sub>	แทน	ความมีคุณภาพ
X <sub>6</sub>	แทน	การยอมรับ
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
Y <sub>1</sub>	แทน	ด้านการบริหารวิชาการ
Y <sub>2</sub>	แทน	ด้านการบริหารงบประมาณ
Y <sub>3</sub>	แทน	ด้านการบริหารงานบุคคล
Y <sub>4</sub>	แทน	ด้านการบริหารทั่วไป
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
r <sub>xy</sub>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R <sup>2</sup>	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
$\alpha$	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน
S.E. <sub>b</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

Y' แทน ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (วัฒนธรรมองค์การ)

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 321 ฉบับ จากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 51 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์จำนวน 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t - test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

2.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที

(t – test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe’s Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม

2.5 หาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient)

2.6 หาอำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. หาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง  
ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ที่	ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		n	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	78	24.30
	ครูผู้สอน	243	75.70
	รวม	321	100.00
2	ขนาดโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	144	44.90
	โรงเรียนขนาดกลาง	81	25.20
	โรงเรียนขนาดใหญ่	96	29.90
	รวม	321	100.00
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 10 ปี	185	57.60
	10 - 20 ปี	89	27.70
	มากกว่า 20 ปี	47	14.6
	รวม	321	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 ครูผู้สอน จำนวน 243 คิดเป็นร้อยละ 75.70

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยจำแนกได้เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 44.90 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกได้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี

จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี  
จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 9 - 12

ตาราง 9 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน  
โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความมุ่งหมายขององค์กร ( $X_1$ )	4.36	.54	มาก	2
2. ความหลากหลายและการจัดการ บุคคลากร ( $X_2$ )	4.32	.56	มาก	4
3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ( $X_3$ )	4.30	.64	มาก	6
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร ( $X_4$ )	4.37	.65	มาก	1
5. ความมีคุณภาพ ( $X_5$ )	4.35	.58	มาก	3
6. การยอมรับ ( $X_6$ )	4.31	.66	มาก	5
รวม	4.34	.55	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง



ขององค์การ ( $\bar{X} = 4.37$ ) ความมุ่งหมายขององค์การ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ความมีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.35$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตาราง 10 ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) โดยรวมและรายข้อ

วัฒนธรรมองค์การ ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ร่วมกัน	4.31	.63	มาก	5
2. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจความมุ่งหมายของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.33	.65	มาก	4
3. โรงเรียนมีการกำหนดแผนงานสอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน	4.39	.66	มาก	2
4. โรงเรียนสร้างความตระหนักเพื่อให้บุคคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการดำเนินงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	4.35	.66	มาก	3
5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถโดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การ	4.43	.65	มาก	1
รวม	4.36	.54	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความมุ่งหมายขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถโดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การ ( $\bar{X} = 4.43$ ) โรงเรียนมีการกำหนดแผนงานสอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.39$ ) และโรงเรียนสร้างความตระหนักเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการดำเนินงานตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.35$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ( $X_2$ ) โดยรวมและรายข้อ

วัฒนธรรมองค์การ ด้านความหลากหลายและการจัดการ บุคลากร ( $X_2$ )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศ ความร่วมมือในโรงเรียน	4.26	.73	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถของ บุคลากรทุกคน	4.25	.74	มาก	5
3. ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.38	.61	มาก	2
4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ช่วยกันพัฒนางานไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาตนเอง	4.29	.69	มาก	3
5. ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการยกระดับ คุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน	4.43	.66	มาก	1
รวม	4.32	.56	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียน ให้มีมาตรฐาน ( $\bar{X} = 4.43$ ) ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.38$ ) และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนช่วยกันพัฒนางานไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 4.29$ ) ตามลำดับ

ตาราง 12 ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ ) โดยรวม และรายข้อ

วัฒนธรรมองค์การ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ )	คาสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกัน กำหนดแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดจริยธรรมเป็นหลัก	4.31	.73	มาก	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการชมเชยและสร้างขวัญ กำลังใจบุคคลากรที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน	4.31	.76	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความรัก ความเอื้ออาทรและสามัคคี	4.26	.77	มาก	5
4. โรงเรียนมีการพิจารณาและเสนอความดี ความชอบตามระบบคุณธรรม	4.34	.72	มาก	1
5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการ ประสานงาน รู้จักให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาด	4.29	.76	มาก	4
รวม	4.30	.64	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการพิจารณาและเสนอความดีความชอบตามระบบคุณธรรม ( $\bar{X} = 4.34$ ) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดจริยธรรมเป็นหลัก ( $\bar{X} = 4.31$ ) ผู้บริหารโรงเรียนมีการชมเชยและสร้างขวัญกำลังใจบุคคลากรที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน และผู้บริหารโรงเรียนมีการชมเชยและสร้างขวัญกำลังใจบุคคลากรที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน ( $\bar{X} = 4.31$ ) ตามลำดับ

ตาราง 13 ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน  
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) โดยรวม และรายข้อ

วัฒนธรรมองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นของทุกคน	4.33	.74	มาก	5
2. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	4.37	.76	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.41	.70	มาก	1
4. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน	4.34	.74	มาก	4
5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน	4.41	.77	มาก	2
รวม	4.37	.65	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.41$ ) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันสร้างความรู้สึภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.41$ ) และผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ( $\bar{X} = 4.37$ ) ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความมีคุณภาพ ( $X_5$ ) โดยรวม และรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์การ ด้านความมีคุณภาพ ( $X_5$ )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	4.40	.62	มาก	1
2. โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.37	.66	มาก	2
3. โรงเรียนมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน	4.35	.67	มาก	4
4. โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนภายในโรงเรียนเพื่อยกระดับมาตรฐานโรงเรียน	4.36	.70	มาก	3
5. โรงเรียนจัดสื่อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บุคลากร	4.25	.77	มาก	5
รวม	4.35	.58	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านความมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.40$ ) โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการการปฏิบัติงานในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.37$ ) และโรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.36$ ) ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการยอมรับ ( $X_6$ ) โดยรวม และรายข้อ

วัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับ ( $X_6$ )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรภายในโรงเรียน	4.32	.76	มาก	3
2. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสและให้การยอมรับ ในความคิดใหม่ ๆ ของบุคลากร	4.28	.83	มาก	4
3. ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง ชมเชยใน ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน รวมถึงผลงานของ บุคลากร และนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	4.37	.76	มาก	1
4. ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับในความผิดพลาด จากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน	4.25	.75	มาก	5
5. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นคุณค่าของ การสร้างการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้งในและ นอกโรงเรียน	4.32	.70	มาก	2
รวม	4.31	0.66	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน รวมถึงผลงานของบุคลากร และนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน ( $\bar{X} = 4.37$ ) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นคุณค่าของการสร้างการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.32$ ) และผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.32$ )

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่ได้กำหนดไว้ ดังตาราง 16 - 18

ตาราง 16 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน (Y)	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ (Y <sub>1</sub> )	4.32	.55	มาก	4
2. ด้านการบริหารงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	4.41	.58	มาก	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	4.35	.61	มาก	2
4. ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	4.33	.58	มาก	3
รวม	4.35	.55	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า  
อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้  
ด้านการบริหารงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.41$ ) ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.35$ ) และด้าน  
การบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ

ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
และครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ ( $Y_1$ ) โดยรวม และรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ ( $Y_1$ )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการพัฒนาหรือการดำเนินการ เกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น	4.21	.76	มาก	16
2. โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ	4.36	.68	มาก	5
3. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ รูปแบบที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.42	.62	มาก	1
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	4.32	.70	มาก	11
5. โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอน พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและ ต่อเนื่อง	4.41	.63	มาก	2
6. โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.36	.66	มาก	4



ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ (Y <sub>1</sub> )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	$\bar{X}$	S.D.		
7.โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในโรงเรียน	4.18	.81	มาก	17
8. โรงเรียนมีการพัฒนาและการส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้	4.35	.69	มาก	6
9. โรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ	4.36	.64	มาก	3
10. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการแนะแนวที่ทำ ให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ด้าน การศึกษาต่ออาชีพและบุคลิกภาพ	4.34	.64	มาก	7
11. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	4.34	.70	มาก	8
12. โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	4.27	.70	มาก	14
13. โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ	4.31	.63	มาก	13
14. โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนงาน วิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ	4.26	.65	มาก	15
15. โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวทาง ปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการสถานศึกษา	4.32	.69	มาก	10
16. โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือให้เหมาะสม กับผู้เรียน	4.34	.73	มาก	9
17. โรงเรียนมีการพัฒนาและการใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.32	.71	มาก	12
รวม	4.32	.55	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบที่หลากหลาย และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.42$ ) โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.41$ ) และโรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.36$ ) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ ) โดยรวม และรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำ ขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.43	.67	มาก	11
2. โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้ จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	4.42	.64	มาก	12
3. โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ตามโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีและการใช้จ่ายงบประมาณ	4.38	.72	มาก	19
4. โรงเรียนมีการตรวจสอบรายละเอียด รายงานงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนและขอ เปลี่ยนแปลงงบประมาณ เสนอขอความ เห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	4.40	.71	มาก	17
5. โรงเรียนมีการรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ	4.38	.73	มาก	20

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
6. โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามและ รายงานการใช้งบประมาณ	4.45	.66	มาก	6
7. โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามและรายงานการ ใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	4.41	.66	มาก	13
8. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา	4.37	.72	มาก	23
9. โรงเรียนมีการปฏิบัติตามที่ได้รับ มอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	4.41	.66	มาก	13
10. โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อ การศึกษา	4.43	.62	มาก	10
11. โรงเรียนมีการวางแผนการจัดหาวัสดุที่มี ประสิทธิภาพ	4.40	.70	มาก	16
12. โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ	4.41	.66	มาก	13
13. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและ สารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ	4.39	.73	มาก	18
14. โรงเรียนดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นไป ตาม พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหาร พัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	4.47	.67	มาก	2
15. โรงเรียนมีการดูแลบำรุงรักษาเงินและการ จ่ายเงิน	4.45	.67	มาก	7

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	คาสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
16. โรงเรียนมีการจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับที่ ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในครอบ ครองของสถานศึกษาภายในวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา	4.37	.73	มาก	22
17. โรงเรียนมีการเบิกเงินจากคลัง เป็นไปตาม ขั้นตอนและกระทรวงการคลังกำหนด	4.45	.67	มาก	7
18. โรงเรียนมีการรับเงิน การรักษาเงิน และ การจ่ายเงิน เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่ กระทรวงการคลังกำหนด	4.46	.69	มาก	5
19. โรงเรียนมีการนำเงินส่งคลัง เป็นไปตาม ขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.50	.61	มาก	1
20. โรงเรียนมีการจัดทำหลักฐานทางการเงินที่ มีความละเอียด ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	4.47	.69	มาก	3
21. โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงิน งบการเงินที่มีความละเอียด ชัดเจน และเป็น ปัจจุบัน	4.46	0.66	มาก	4
22. โรงเรียนมีการจัดทำและการจัดหาแบบ พิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงานเสนอต่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรงตามเวลาที่ กำหนด	4.44	.69	มาก	9
รวม	4.41	0.58	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ โรงเรียนมีการนำเงินส่งคลัง เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ( $\bar{X} = 4.50$ ) โรงเรียนดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นไปตาม พรบ. การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ( $\bar{X} = 4.47$ ) และโรงเรียนมีการจัดทำหลักฐานทางการเงินที่มีความละเอียด ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน ( $\bar{X} = 4.47$ ) ตามลำดับ

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) โดยรวม และรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.39	.66	มาก	8
2. โรงเรียนมีการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.37	.72	มาก	11
3. โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรา 53 แห่งพรบ. ครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	4.42	.68	มาก	2
4. โรงเรียนสนับสนุนให้มีการขอปรับปรุง กำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะ และขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของ โรงเรียนไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	4.44	.65	มาก	1

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5.โรงเรียนมีการดำเนินการในการพิจารณา ความดีความชอบ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.28	.82	มาก	17
6. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการ ประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดย สม่ำเสมอ	4.32	.77	มาก	14
7. โรงเรียนมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอ	4.30	.77	มาก	15
8. โรงเรียนมีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติ ตนอยู่ในระเบียบวินัยและรักษาวินัย	4.33	.78	มาก	13
9. โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ เกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรง แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	.90	มาก	18
10. โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับ ร้องทุกข์อย่างเป็นระบบและพร้อมให้ ความช่วยเหลือและกำลังใจต่อบุคลากร อย่างเป็นธรรม	4.19	.83	มาก	19
11. โรงเรียนดำเนินการให้ข้าราชการครูปฏิบัติ หน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ค.ศ.	4.40	.70		6

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	คาสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
12. โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติ อย่างเป็นระบบ	4.28	.79	มาก	16
13. โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสราภรณ์	4.38	.75	มาก	10
14. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการ พัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	4.40	.67	มาก	5
15. โรงเรียนมีการส่งเสริมและยกย่องเชิด ชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี	4.41	.66	มาก	3
16. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ความรู้ เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.38	.71	มาก	9
17. โรงเรียนมีการส่งเสริมข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ ในระเบียบวินัยและมีคุณธรรมจริยธรรม	4.41	.70	มาก	4
18. โรงเรียนมีการ ตรวจสอบและส่งเสริม การขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.40	.71	มาก	7
19. โรงเรียนมีการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการ อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.36	.75	มาก	12
รวม	4.35	.74	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนสนับสนุนให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของโรงเรียนไปยังเขตพื้นที่การศึกษา ( $\bar{X} = 4.44$ ) โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรา 53 แห่งพรบ.ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ( $\bar{X} = 4.42$ ) และโรงเรียนมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี ( $\bar{X} = 4.41$ ) ตามลำดับ

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) โดยรวม และรายชื่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )	คาสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศสม่ำเสมอ	4.31	.68	มาก	16
2. โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ในการจัดการศึกษา	4.30	.67	มาก	17
3. โรงเรียนมีการวางแผน กำหนดนโยบาย และแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี ทางการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนา การศึกษาของโรงเรียน	4.32	.69	มาก	15
4. โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและ พัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	4.30	.72	มาก	19



ตาราง 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	คาสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
5. โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	4.37	.66	มาก	3
6. โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน	4.32	.67	มาก	14
7. โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า	4.34	.69	มาก	10
8. มีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัยและเหมาะสมที่จะใช้ประโยชน์	4.37	.69	มาก	5
9. โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่บริการ	4.30	.70	มาก	18
10. โรงเรียนมีแผนการรับนักเรียนตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการรับนักเรียนให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องทราบ	4.37	.67	มาก	4
11. โรงเรียนมีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาในกรณีที่เกี่ยวข้อง	4.15	.91	มาก	21
12. โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการจัดการศึกษา	4.25	.77	มาก	20
13. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4.35	.69	มาก	9

ตาราง 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	ค่าสถิติ (n=321)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
14. โรงเรียนมีการทัศนศึกษาและดำเนินการตามระเบียบนโยบายสถานศึกษา	4.34	.70	มาก	11
15. โรงเรียนมีงานกิจการนักเรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม	4.38	.65	มาก	2
16. โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์	4.36	.68	มาก	6
17. โรงเรียนมีการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.33	.70	มาก	12
18. โรงเรียนมีงานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	4.39	.65	มาก	1
19. โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและสม่ำเสมอ ข้อมูลถูกต้อง	4.35	.65	มาก	7
20. โรงเรียนมีการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	4.39	.65	มาก	1
21. โรงเรียนมีการแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	4.35	.67	มาก	8
22. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและแผน	4.33	.72	มาก	13
รวม	4.33	.58	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีงานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นและโรงเรียนมีการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.39$ ) โรงเรียนมีงานกิจการนักเรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.38$ ) และโรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.37$ ) ตามลำดับ

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 บางส่วนที่ว่า “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t - test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 21 - 22

ตาราง 21 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

วัฒนธรรมองค์การ	ผู้บริหารโรงเรียน (n=78)		ครูผู้สอน (n=243)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ )	4.39	0.50	4.35	0.55	.520	.603
2. ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร ( $X_2$ )	4.39	0.47	4.30	0.58	1.440	.152
3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ )	4.34	0.58	4.29	0.66	.621	.535
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )	4.44	0.57	4.35	0.68	1.044	.297

ตาราง 21 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ผู้บริหาร โรงเรียน (n = 78)		ครูผู้สอน (n = 243)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ความมีคุณภาพ (X <sub>5</sub> )	4.41	0.51	4.33	0.61	1.120	.264
6. การยอมรับ (X <sub>6</sub> )	4.41	0.56	4.27	0.69	1.572	.117
รวม	4.40	0.44	4.32	0.58	1.312	.191

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันแตกต่างกัน”

ตาราง 22 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความมุ่งหมายขององค์การ (X <sub>1</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	.366	1.254	.287
	ภายในกลุ่ม	92.84	318	.292		
	รวม	93.58	320			
2. ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X <sub>2</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	.165	.535	.586
	ภายในกลุ่ม	98.25	318	.309		
	รวม	98.58	320			

ตาราง 22 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์การ (X <sub>3</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	.076	.181	.835
	ภายในกลุ่ม	132.82	318	.418		
	รวม	132.97	320			
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ขององค์การ (X <sub>4</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	.750	1.767	.172
	ภายในกลุ่ม	134.96	318	.424		
	รวม	136.46	320			
5. ความมีคุณภาพ (X <sub>5</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	.136	.396	.673
	ภายในกลุ่ม	109.07	318	.343		
	รวม	109.34	320			
6. การยอมรับ (X <sub>6</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.91	2		1.039	.355
	ภายในกลุ่ม	139.80	318			
	รวม	140.71	320			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2		.649	.523
	ภายในกลุ่ม	95.59	318			
	รวม	95.98	320			

จากตาราง 22 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน”

ตาราง 23 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน  
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

วัฒนธรรมองค์การ (X)	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ความมุ่งหมายขององค์การ (X <sub>1</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2	0.37	1.254	.287
	ภายในกลุ่ม	92.84	318	0.29		
	รวม	93.58	320			
2. ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X <sub>2</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.17	.535	.586
	ภายในกลุ่ม	98.25	318	0.31		
	รวม	98.58	320			
3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X <sub>3</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.08	.181	.835
	ภายในกลุ่ม	132.82	318	0.42		
	รวม	132.97	320			
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X <sub>4</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	0.75	1.767	.172
	ภายในกลุ่ม	134.96	318	0.42		
	รวม	136.46	320	0.37		
5. ความมีคุณภาพ (X <sub>5</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.27	2	0.14	.396	.673
	ภายในกลุ่ม	109.07	318	0.34		
	รวม	109.34	320			
6. การยอมรับ (X <sub>6</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.91	2	0.46	1.039	.355
	ภายในกลุ่ม	139.80	318	0.44		
	รวม	140.71	320			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	0.20	.649	.523
	ภายในกลุ่ม	95.59	318	0.30		
	รวม	95.98	320	0.14		

จากตาราง 23 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน”

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 บางส่วนที่ว่า “ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t - test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD.ตามความเหมาะสม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 24 - 26

ตาราง 24 การเปรียบเทียบประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน (n=78)		ครูผู้สอน (n=243)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารวิชาการ (Y <sub>1</sub> )	4.32	0.53	4.32	0.56	.110	.912
2. ด้านการบริหารงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	4.43	0.58	4.40	0.58	.400	.690
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	4.37	0.55	4.35	0.63	.283	.778
4. ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	4.42	0.51	4.30	0.60	1.496	.136
รวม	4.38	0.49	4.34	0.56	.554	.554

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน”

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหาร วิชาการ (Y <sub>1</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	.307	1.005	.367
	ภายในกลุ่ม	97.12	318	.305		
	รวม	97.73	320			
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	.459	1.377	.254
	ภายในกลุ่ม	106.10	318	.334		
	รวม	107.02	320			
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล (Y <sub>3</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2	.219	.582	.559
	ภายในกลุ่ม	119.79	318	.377		
	รวม	120.23	320			
	ภายในกลุ่ม	107.56	318	.338		
	รวม	108.69	320			



ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	.567	1.676	.189
	ภายในกลุ่ม	107.56	318	.338		
	รวม	108.69	320			
	ภายในกลุ่ม	95.20	318	.299		
	รวม	95.89	320	.307		
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	0.61	2	.305	1.005	.367
	ภายในกลุ่ม	97.12	318			
	รวม	97.73	320	.459		

จากตาราง 25 พบว่า ระดับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
โรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน  
ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน  
ที่แตกต่างกัน”

## ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารวิชาการ (Y <sub>1</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	.249	.816	.443
	ภายในกลุ่ม	97.23	318	.306		
	รวม	97.73	320			
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	.446	1.335	.265
	ภายในกลุ่ม	106.12	318	.334		
	รวม	107.02	320			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.85	2	.426	1.134	.323
	ภายในกลุ่ม	119.38	318	.375		
	รวม	120.23	320			
4. ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	.138	.405	.667
	ภายในกลุ่ม	108.42	318	.341		
	รวม	108.69	320			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	.446	1.335	.265
	ภายในกลุ่ม	106.12	318	.334		
	รวม	107.02	320			

จากตาราง 26 พบว่า ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยนี้จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน”

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
X												
X <sub>1</sub>	.848**											
X <sub>2</sub>	.887**	.744**										
X <sub>3</sub>	.916**	.720**	.776**									
X <sub>4</sub>	.924**	.718**	.793**	.810**								
X <sub>5</sub>	.916**	.753**	.744**	.820**	.823**							
X <sub>6</sub>	.913**	.695**	.762**	.810**	.830**	.813**						
Y	.907**	.758**	.802**	.833**	.851**	.836**	.821**					
Y <sub>1</sub>	.874**	.758**	.770**	.810**	.800**	.810**	.778**	.930**				
Y <sub>2</sub>	.833**	.699**	.732**	.766**	.793**	.760**	.751**	.936**	.833**			
Y <sub>3</sub>	.849**	.686**	.756**	.773**	.809**	.791**	.766**	.952**	.830**	.862**		
Y <sub>4</sub>	.860**	.714**	.760**	.788**	.801**	.785**	.794**	.945**	.846**	.827**	.884**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Y) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโดยรวม (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r_{xy} = .907$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงถึงสูงมาก ( $r = .848 - .924$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงถึงสูงมาก ( $r = .827 - .945$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงระดับสูง ( $r = .714 - .945$ )

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล

การบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวม (Y)

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม โดยรวม (Y)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ความมุ่งหมายขององค์การ (X <sub>1</sub> )	.758**	สูง
ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X <sub>2</sub> )	.802**	สูง
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X <sub>3</sub> )	.833**	สูง

ตาราง 28 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (Y)	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ (X <sub>4</sub> )	.851**	สูง
ความมีคุณภาพ (X <sub>5</sub> )	.836**	สูง
การยอมรับ (X <sub>6</sub> )	.821**	สูง
โดยรวม (X)	.907**	สูงมาก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ  
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
นครพนม โดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ( $r_{xy} = .907$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่  
มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X<sub>4</sub>) โดยมีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับสูง ( $r_{x_4y} = .851$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ความมุ่งหมายขององค์การ  
(X<sub>1</sub>) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{x_1y} = .758$ )

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการ  
 บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
 ด้านการบริหารวิชาการ ( $Y_1$ )

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารวิชาการ ( $Y_1$ )	
	Person's Product – Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ )	.758 **	สูง
ความหลากหลายและการจัดการ บุคคลากร ( $X_2$ )	.770 **	สูง
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ )	.810 **	สูง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )	.800 **	สูง
ความมีคุณภาพ ( $X_5$ )	.810 **	สูง
การยอมรับ ( $X_6$ )	.778 **	สูง
โดยรวม (X)	.874 **	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ  
 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
 นครพนม ด้านการบริหารวิชาการ ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง  
 สถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ ( $r_{xy_1} = .874$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
 พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ )  
 และความมีคุณภาพ ( $X_5$ ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{x_3y_1} = .810$ ,  $r_{x_5y_1} = .810$ )  
 ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) โดยมีความสัมพันธ์  
 อยู่ในระดับต่ำ ( $r_{x_1y_1} = .758$ )

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ )

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ )	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ )	.699**	ปานกลาง
ความหลากหลายและการ จัดการบุคคลากร ( $X_2$ )	.732**	สูง
คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์การ ( $X_3$ )	.766**	สูง
ความรู้สึกร่วมกันของ องค์การ ( $X_4$ )	.793**	สูง
ความมีคุณภาพ ( $X_5$ )	.760**	สูง
การยอมรับ ( $X_6$ )	.751**	สูง
โดยรวม (X)	.833**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ  
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
นครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy2} = .833$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความรู้สึกร่วมกันขององค์การ  
( $X_4$ ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{x5y2} = .793$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ  
ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x2y2} = .699$ )

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ )	.686**	ปานกลาง
ความหลากหลายและการจัดการ บุคคลากร ( $X_2$ )	.756**	สูง
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ )	.773**	สูง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )	.809**	สูง
ความมีคุณภาพ ( $X_5$ )	.791**	สูง
การยอมรับ ( $X_6$ )	.766**	สูง
โดยรวม (X)	.849**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับ  
ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
นครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy3} = .849$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )  
โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{x_4y_3} = .809$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ  
ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_1y_3} = .686$ )



ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )	
	Person's Product- Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ )	.714**	สูง
ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร ( $X_2$ )	.760**	สูง
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ )	.788**	สูง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )	.801**	สูง
ความมีคุณภาพ ( $X_5$ )	.785**	สูง
การยอมรับ ( $X_6$ )	.794**	สูง
โดยรวม (X)	.860**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy4} = .860$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{x_4y_4} = .801$ ) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{x_1y_4} = .714$ )

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์กร อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตาราง 31

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X <sub>4</sub> )	.851	.725	.724	.212	.043	.253	4.890**	.000
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร (X <sub>3</sub> )	.886	.785	.783	.156	.042	.184	3.753**	.000
ความมีคุณภาพ (X <sub>5</sub> )	.897	.805	.803	.174	.047	.186	3.668**	.000
ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X <sub>2</sub> )	.904	.817	.814	.139	.044	.141	3.159**	.002
ความมุ่งหมายขององค์กร (X <sub>1</sub> )	.906	.821	.818	.113	.040	.111	2.792**	.006
การยอมรับ (X <sub>6</sub> )	.908	.825	.821	.104	.040	.126	2.564*	.011

R = .908 R<sup>2</sup> = .825 Adjusted R<sup>2</sup> = .821  $\alpha$  = .457 S.E.<sub>est</sub> = .23136

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X<sub>4</sub>) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร (X<sub>3</sub>) ความมีคุณภาพ

(X<sub>5</sub>) ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X<sub>2</sub>) ความมุ่งหมายขององค์การ (X<sub>1</sub>) และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การยอมรับ (X<sub>6</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .253 รองลงมา คือ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X<sub>3</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .184 ความมีคุณภาพ (X<sub>5</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ .186 ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X<sub>2</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .141 ความมุ่งหมายขององค์การ (X<sub>1</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .111 และการยอมรับ (X<sub>6</sub>) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .126 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .23136

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .457 + .212X_4 + .156X_3 + .174X_5 + .139X_2 + .113X_1 + .104X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .212Z_4 + .156Z_3 + .174Z_5 + .139Z_2 + .113Z_1 + .104Z_6$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ (Y<sub>1</sub>)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	β	t	Sig.
ความมีคุณภาพ (X <sub>5</sub> )	.810	.657	.656	.211	.054	.223	3.925**	.000
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X <sub>3</sub> )	.849	.721	.719	.209	.047	.243	4.417**	.000

ตาราง 34 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ความมุ่งหมายขององค์การ (X <sub>1</sub> )	.864	.747	.745	.191	.047	.187	4.068**	.000
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X <sub>4</sub> )	.872	.761	.758	.153	.048	.180	3.186*	.002
ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X <sub>2</sub> )	.875	.766	.762	.132	.051	.133	2.601*	.010

R = .875 R<sup>2</sup> = .766 Adjusted R<sup>2</sup> = .762  $\alpha$  = .436 S.E.<sub>est</sub> = .26947

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารวิชาการ (Y<sub>1</sub>) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความมีคุณภาพ (X<sub>5</sub>) คุณธรรมและจรรยาบรรณในองค์การ (X<sub>3</sub>) ความมุ่งหมายขององค์การ (X<sub>1</sub>) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X<sub>4</sub>) และความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X<sub>2</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ คุณธรรมและจรรยาบรรณในองค์การ (X<sub>3</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .243 รองลงมา ความมีคุณภาพ (X<sub>5</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .223 ความมุ่งหมายขององค์การ (X<sub>1</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .187 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .180 และความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X<sub>2</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .133 คือตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ (Y<sub>1</sub>) ได้ร้อยละ 76.20 และมีความ

คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .26947$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 4.36 + .211X_5 + .209X_3 + .191X_1 + .153X_4 + .132X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = .223X_5 + .243X_3 + .187X_1 + .180X_4 + .133X_2$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )	.793	.628	.627	.330	.054	.373	6.090**	.000
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ )	.821	.673	.671	.211	.055	.236	3.868**	.000
ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ )	.829	.688	.685	.161	.053	.151	3.016**	.003
ความมีคุณภาพ ( $X_5$ )	.832	.693	.689	.146	.064	.147	2.267*	.024

$R = .832$   $R^2 = .693$   $\text{Adjusted } R^2 = .689$   $\alpha = .723$   $S.E._{\text{est}} = .32243$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัชฌมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัชฌมศึกษานครพนม ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ ) ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถ

พยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความมีคุณภาพ ( $X_5$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .373 รองลงมา คือ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .236 ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .151 และความมีคุณภาพ ( $X_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .147 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ ) ได้ร้อยละ 68.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .32243$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = .723 + .330X_4 + .211X_3 + .161X_1 + .146X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = .373Z_4 + .236Z_3 + .151Z_1 + .147Z_5$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมขององค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌิมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )	.809	.655	.654	.301	.057	.321	5.266**	.000
ความมีคุณภาพ ( $X_5$ )	.839	.704	.702	.276	.061	.263	4.488**	.000
ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร ( $X_2$ )	.850	.722	.719	.208	.058	.189	3.606**	.000

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์การ (X <sub>3</sub> )	.853	.728	.724	.144	.056	.151	2.563*	.011

$$R = .853 \quad R^2 = .728 \quad \text{Adjusted } R^2 = .724 \quad \alpha = .318 \quad S.E._{est} = .32193$$

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล (Y<sub>3</sub>) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X<sub>4</sub>) ความมีคุณภาพ (X<sub>5</sub>) ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X<sub>2</sub>) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X<sub>3</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X<sub>4</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .321 รองลงมา คือ ความมีคุณภาพ (X<sub>5</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .263 รองลงมา คือ ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X<sub>2</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .189 และ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X<sub>3</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .151 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ (Y<sub>3</sub>) ได้ร้อยละ 72.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .32193$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = .318 + .301X_4 + .276X_5 + .208X_2 + .144X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = .321Z_4 + .263Z_5 + .189Z_2 + .151Z_3$$

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์  
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน  
ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์การ ( $X_4$ )	.801	.642	.641	.294	.053	.329	5.597**	.000
คุณธรรมและ จริยธรรมใน องค์การ ( $X_3$ )	.836	.698	.696	.261	.051	.288	5.160**	.000
การยอมรับ ( $X_6$ )	.848	.719	.717	.252	.052	.287	4.878**	.000

R = .848 R<sup>2</sup> = .719 Adjusted R<sup>2</sup> = .717  $\alpha$  = .836 S.E.<sub>est</sub> = .31030

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน  
3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .01 คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ  
( $X_3$ ) การยอมรับ ( $X_6$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ  
( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .329 รองลงมา คือ คุณธรรมและ  
จริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .288 และ  
การยอมรับ ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .287 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3  
ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหาร  
งบประมาณ ( $Y_4$ ) ได้ร้อยละ 71.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  
เท่ากับ  $\pm .31030$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = .836 + .294X_4 + .261X_3 + .252X_6$$



และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = .329Z_4 + .288Z_3 + .287Z_6$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “วัฒนธรรมองค์การ อย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตาราง 38 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์					สรุปผล
	ด้านการบริหารวิชาการ (Y <sub>1</sub> )	ด้านการบริหารงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	โดยรวม (Y)	
ความมุ่งหมายขององค์การ (X <sub>1</sub> )	✓	✓			✓	จำเป็นต้องพัฒนา
ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X <sub>2</sub> )	✓		✓		✓	จำเป็นต้องพัฒนา
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X <sub>3</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓	จำเป็นต้องพัฒนา
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X <sub>4</sub> )	✓	✓	✓	✓	✓	จำเป็นต้องพัฒนา
ความมีคุณภาพ (X <sub>5</sub> )	✓	✓	✓		✓	จำเป็นต้องพัฒนา
การยอมรับ (X <sub>6</sub> )				✓	✓	จำเป็นต้องพัฒนา

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 38 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมโดยรวม (Y) ได้แก่ ความมุ่งหมายขององค์การ (X<sub>1</sub>) ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X<sub>2</sub>) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X<sub>3</sub>) การยอมรับ (X<sub>4</sub>) ความมีคุณภาพ (X<sub>5</sub>) และการยอมรับ (X<sub>6</sub>) ผู้วิจัยจึงนำวัฒนธรรมองค์การ ทั้ง 6 ด้าน ไปหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีวัฒนธรรมองค์การทั้ง 6 ด้าน ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

### **แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**

ผู้วิจัยนำวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ ความมุ่งหมายขององค์การ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายและการจัดการ บุคคลากร การยอมรับ และคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยนำวัฒนธรรมองค์การทั้ง 6 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ผู้วิจัยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอน ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 3 คน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านการศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะ  
ไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน  
ดังนี้
  - 2.1 นายศักดิ์ดา ชัยภัย ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม
  - 2.2 นายกิติศักดิ์ โสตาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ และ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา  
ไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า  
ชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน
  - 3.1 นายชัยนาจ ศิริनुมาศ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษามัชฌมศึกษานครพนม
  - 3.2 นายยอดชาย พ่อหลอน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์  
พัฒนา อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา  
นครพนม
  - 3.3 ดร.ทินกร ภาคนาม ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบึงเหล็ก  
ในพระบรมราชานุเคราะห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม
4. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี  
สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ  
จำนวน 2 คน ดังนี้
  - 4.1 ดร.เศกสรร จันทะนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
นาแกสามัคคีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม
  - 4.2 นางสุมพร พูลเกิด ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบาน  
อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม

ผู้วิจัยนำวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

### 1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับ อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนและชุมชนจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและมอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนตามความรู้ความสามารถและความต้องการรับผิดชอบ และนำเสนอผลการปฏิบัติงานให้ทุก ๆ คนได้รับทราบ ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศความรักความผูกพันในองค์การ โดยให้ความเป็นกันเอง มีเวลาสนทนา ใส่ใจกับความทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือแนะนำ การแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ และเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายก็ชื่นชมและยอมรับเป็นผลงานรวมกัน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผนและดำเนินงาน(ทำงาน) ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างเหมาะสม ยุติธรรม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ใส่ใจในความรู้สึกของบุคลากรทุกคนในองค์การอย่างเข้าใจ มอบหมายงานให้ทุกคนถูกหน้าที่และให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในการมอบหมายงาน ให้ตรงกับศักยภาพและทักษะ...”

(ศักดา ชัยภักย์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การอยู่ร่วมกันในองค์การต้องอยู่แบบช่วยเหลือกันอยู่แบบครอบครัว  
ใส่ใจดูแล รักษาความรู้สึกซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคี ทำให้เกิด  
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยให้ความสำคัญในเรื่องของการให้เกียรติ การยอมรับ  
ฟังความคิดเห็นและแก้ปัญหาช่วยกัน...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ให้ความสำคัญในการเป็นครอบครัวอยู่แบบครอบครัวเป็นพอ  
ปกครองลูกและให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรักความผูกพันในองค์กร เป็นส่งเสริมขวัญ  
และกำลังใจ เช่น การอวยพรวันเกิดคณะครู การช่วยงานมงคลและงานอมงคลทั้งหลายให้  
ความสำคัญเท่าเทียมกับทุกคน และสร้างสามัคคีในที่มงาน เชื่อใจ ไว้วางใจกันในการทำงาน...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้สึก มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของ  
สมาชิกและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรให้  
สมาชิกเกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันเป็นบุคคลสำคัญ โดยเปิดโอกาสให้สมาชิก  
มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์แนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน ในขณะเดียวกัน  
ผู้บริหารควรเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างและเป็นที่ยิ่ง ส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจ  
เดียวกัน มีน้ำใจและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี...”

(ยอดชาย พอหลอน, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ความเป็นครอบครัว ความเป็นพี่น้อง ความไว้วางใจกันซึ่งเป็นนโยบาย  
ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ความผูกพันกัน โดยจะเกิดความรู้สึกเห็นอกเห็นใจกัน  
ช่วยเหลือกัน ความสุขในการทำงานเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ผู้บริหารต้องเป็น  
แบบอย่าง ทำให้ดู ดูให้เห็นก่อน...”

(ทินกร ภาคนาม, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การวางแผนและดำเนินงาน  
โดยการได้รับความอนุเคราะห์การอำนวยความสะดวกจากผู้บริหารจะเป็นการส่งเสริม  
สนับสนุนสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคีในที่มงาน  
และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การให้คำชมเชย ให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน...”

(เศกสรร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติ สืบต่อกันมาวัฒนธรรมทำให้คนอยู่รวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผนองค์การที่มีความเข้มแข็งหรืออ่อนแอก็จะมีผลแตกต่างกันถ้าองค์การใดมีความเข้มแข็งก็จะทำให้ความรู้สึกรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์การ เช่น มีความผูกพันร่วมกัน มีความมั่นคงของระบบทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้มีความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมขององค์การได้ แต่ถ้าองค์การใดอ่อนแอ ก็จะทำให้พนักงานที่ทำงานที่ช่วยกันออกมาไม่ได้ ไม่มีความสุข ไม่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การนั้น ๆ...”

(สยมพร พูลเกิด, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

ตาราง 39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ	✓					✓			✓		3	30
2. ผู้บริหารมอบหมายงานตามศักยภาพ ความสามารถของบุคคล	✓			✓							2	20
3. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์การ			✓						✓		2	20
4. มีการกำหนดแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ยึดประพฤติปฏิบัติไปทางเดียวกัน	✓		✓								2	20
5. ผู้บริหารและบุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศความรักความผูกพันในองค์การอยู่แบบครอบครัว		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
6. ผู้บริหารต้องมีการชื่นชม ชมเชย การยอมรับ การเห็นคุณค่า ให้ขวัญกำลังใจ		✓			✓	✓	✓		✓		5	50
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโรงเรียน		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
8. ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยุติธรรม			✓				✓	✓			3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารและบุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศความรักความผูกพันในองค์การอยู่แบบครอบครัว
- 1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโรงเรียน
- 1.3 ผู้บริหารต้องมีการชื่นชม ชมเชย การยอมรับ การเห็นคุณค่า ให้ขวัญกำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 1.4 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองสม่ำเสมอและให้โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็นของตนเอง
- 1.5 ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมและมีความยุติธรรม
- 1.6 ผู้บริหารมอบหมายงานตามศักยภาพความสามารถของบุคคล
- 1.7 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเป้าหมายขององค์การร่วมกัน
- 1.8 มีการกำหนดแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ยึดประพฤติปฏิบัติไปทางเดียวกัน

## 2. ความมุ่งหมายขององค์การ

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งหมายขององค์การ อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เสนอแนวคิด แผนงาน โครงการตามขอบข่ายของงานและให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนด เป้าหมาย ความมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ควรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ ให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน และร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์และพันธกิจ ตลอดจนภาระรับผิดชอบ ดำเนินการให้บรรลุ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)



“...วิสัยทัศน์ร่วม การมองภาพอนาคตขององค์การ ของบุคลากรทุกฝ่าย มีเป้าหมายชัดเจน การประชาสัมพันธ์ การประสานงานที่ดี เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การประชุมวางแผนร่วมกัน เพื่อกำหนดความมุ่งหมายขององค์การ...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ตั้งจุดหมาย หรือกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขององค์การให้ชัดเจน สอดคล้องกับจุดแข็ง จุดอ่อน ขององค์การและบริบทของพื้นที่...”

(ศักดา ชัยภัย, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ให้ความสำคัญของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย ความมุ่งหมายขององค์การร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกันในทิศทางเดียวกัน ในการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของบุคลากรที่ต้องการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ตั้งไว้...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เป็นสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นในองค์การ คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ที่อยากให้เกิดโดยการกำหนดร่วมกันตามบริบทและความต้องการของโรงเรียน นักเรียน และผู้ปกครอง โดยมีการกำหนดความมุ่งหมาย เป้าหมายที่ชัดเจน และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...วัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งหล่อหลอมคนในองค์การมีความเข้าใจ กติกาการอยู่ร่วมกัน มีความเชื่อค่านิยมและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้สมาชิกยอมรับ ปรับตัว ทำงานร่วมกันด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ พยายามส่งเสริมให้สมาชิกมีความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมในทางบวก ลดความขัดแย้ง เมื่อสมาชิกร่วมมือกัน มีวัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้โดยง่าย...”

(ยอดชาย พ่อหลอน, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เป้าหมายขององค์กรไม่ใช่ความต้องการของผู้บริหารโรงเรียน แต่เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษากำหนด ร่วมกัน โดยความมุ่งมั่นของผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป้าหมายต้องชัดเจนและ ร่วมมือกันพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นความมุ่งหมายขององค์กรที่ต้องการให้งาน สำเร็จโดยการทำงานเป็นทีมและมีกระบวนการที่ลงมือทำที่ร่วมด้วยช่วยกัน...”

(ทินกร ภาคนาม, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การรับฟังความคิดเห็นและการให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งการอำนวยความสะดวกในด้าน ๆ จะทำให้เกิดความรักในองค์กรและพร้อมที่จะพัฒนาคน เองหรือผู้เรียนให้เป็นไปตามองค์กรที่กำหนดไว้ ...”

(เศกสรร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...แนวทางในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความรู้ทัศนคติ ของ สมาชิกในสังคมตั้งแต่ระดับบุคคล สถาบัน จนถึงระดับสังคม จากลักษณะที่สังคมเคย เป็นอยู่ให้ก้าวไปสู่การเป็นสังคมตามแบบอย่างที่เหมาะสมควรเป็นสังคมที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเรียกว่า สังคมที่ได้รับการพัฒนาทำให้เจริญอกงามและเจริญเติบโตขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้องค์กรได้มีความตระหนักที่จะพัฒนาเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ของ องค์กรขับเคลื่อน โดยสมาชิกในองค์กรที่มีกระบวนการที่ชัดเจน ภายใต้ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรในการกำหนดเป้าหมายและประเมินร่วมกัน...”

(สยมพร พูลเกิด, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

ตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านความมุ่งหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. เปิดโอกาสให้ บุคลากรในโรงเรียน ได้เสนอความคิดเห็น แผนงาน โครงการ ตามขอบข่ายงาน	✓											1	10
2. บุคลากรทุกคนมี ส่วนร่วมในการ วางแผน เป้าหมาย ความมุ่งหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ โรงเรียนร่วมกันให้ ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		8	80
3. มีความรับผิดชอบ ในการทำงานให้ บรรลุเป้าหมาย		✓			✓						✓	3	30
4. มีการ ประชาสัมพันธ์ และ การประสานงานที่ดี			✓									1	10
5. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนอำนวยความสะดวก สะดวกให้กับบุคลากร ในการทำงานให้เกิด ความสำเร็จ						✓	✓					2	20

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. บุคลากรมีความสุข ในการทำงาน ช่วยเหลือ มีน้ำใจ ลดความขัดแย้ง ในการทำงาน			✓			✓	✓				3	30
7. บุคลากรทุกคนมี ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรม ไปในทางเดียวกัน							✓		✓		2	20
8. ส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันในการ ทำงานให้สำเร็จ			✓				✓	✓		✓	4	40

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ดังนี้

- 2.1 บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน เป้าหมาย ความมุ่งหมาย  
กำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจโรงเรียนร่วมกันให้ชัดเจน
- 2.2 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จ
- 2.3 มีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- 2.4 บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ช่วยเหลือ มีน้ำใจ ลดความขัดแย้ง
- 2.5 ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการ  
ทำงานให้เกิดความสำเร็จ
- 2.6 บุคลากรมีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมไปในทางเดียวกัน

2.7 เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็น แผนงาน โครงการตามขอบข่ายงานเพื่อพัฒนางานร่วมกัน

2.8 มีการประชาสัมพันธ์และการประสานงานที่ดี ร่วมมือพัฒนากับทุกภาคส่วนทั้งคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด

### 3. ความมีคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านความมีคุณภาพ อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่หน่วยงานต้นสังกัดและต่อเนื่องให้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ควรร่วมกันกำหนดเป้าหมายงานขององค์การที่มีมาตรฐาน คุณภาพสูง พัฒนาระบบการทำงาน บุคลากรและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพต่อการปฏิบัติงาน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การดำเนินงานต่าง ๆ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมโดยให้สอดคล้องกับมาตรฐานการยอมรับและศักยภาพขององค์การ มีการพัฒนาบุคลากรให้พัฒนาได้เต็มที่ มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน...”

(เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีการประเมิน ตรวจสอบคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ตั้งแต่ก่อนดำเนินงาน (Before Action Review :BAR) ระหว่างการดำเนินงาน (During Action Review :DAR) และหลังการดำเนินงาน (After Action Review :AAR ) เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะไปปรับปรุงงานแล้วดำเนินการต่อไป...”

(ศักดา ชัยภักย์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การกำหนดมาตรฐานที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร กำหนดเป้าหมายร่วมกัน และมีการวัดประเมินผลติดตามงานตลอด ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ และมีการทำงานเป็นทีม มีความสุขในการทำงาน...”

(กิติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...คุณภาพเกิดจากระบบการบริหารจัดการที่ดี การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และการให้บริการที่เหมาะสมให้กับผู้ที่มาติดต่อกับองค์กรด้วยซึ่งเกิดจากการมาตรฐานในการทำงานการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการและกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนสู่ผลสำเร็จขององค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน ทั้งด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากร...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...วัฒนธรรมองค์กรที่ดีควรมีความเหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีคุณค่าเหมาะสมกับทิศทางกาพัฒนา จะช่วยปรับมุมมองการทำงานของสมาชิกผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้สมาชิกได้รับรู้ทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกอยากปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จและมีคุณภาพ...”

(ยอดชาย พ่อหลอน , สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การบริหารจัดการที่ดี พัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียน มีรูปแบบโมเดลในการพัฒนาเพื่อความเป็นรูปธรรมให้เห็นภาพชัดเจน การทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงานที่ดี ระบบบริหารจัดการที่ดี สภาพแวดล้อมและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเกิดคุณภาพที่นักเรียนสามารถมีความรู้วิชาการ วิชาชีพ และทักษะชีวิตที่สามารถไปต่อยอดได้นั้นคือคุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนอย่างยั่งยืน...”

(ทินกร ภาคนาม, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565 )

“...องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี และส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาในที่ทำงาน กำหนดเป้าหมายที่ร่วมในการทำงาน เพื่อให้เป็นแนวทางในมาตรฐานส่งผลให้เกิดคุณภาพในงาน และการทำงานเป็นทีม ความสามัคคีจะทำให้งานเกิดความสำเร็จมีคุณภาพ...”

(เศกสรร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)



ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3. มีการประชาสัมพันธ์ การปฏิบัติงานให้กับ ผู้เกี่ยวข้อง					✓						1	10
4. กำหนดมาตรฐาน เป้าหมายขององค์การที่ มีมาตรฐานสูง		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
5. ตกแต่งสถานที่และ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน กระตุ้นให้ ครูและบุคลากรชยัน ทำงาน								✓			1	10
6. ส่งเสริมให้บุคลากร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใส่ใจในสุขภาพจิตและ ความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม ตลอดจนอำนวยความสะดวก สะดวกในการทำงาน		✓			✓			✓	✓		4	40
7. การบริหารจัดการที่ ดี พัฒนาคุณภาพของ ครูและนักเรียน				✓		✓	✓	✓	✓	✓	6	60

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
ด้านความมีคุณภาพ ดังนี้



- 3.1 กำหนดมาตรฐานเป้าหมายขององค์การที่มีมาตรฐานสูงเพื่อการพัฒนา  
 ต่อยอดคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น
- 3.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนา  
 ที่หน่วยงานต้นสังกัดและครอบคลุมงานกลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ  
 กลุ่มบริหารทั่วไป และกลุ่มบริหารงานบุคคล
- 3.3 การบริหารจัดการที่ดี พัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียนให้มีคุณภาพ
- 3.4 ส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใส่ใจในสุขภาพจิต  
 และความสุขในการทำงานการทำงานเป็นทีม ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 3.5 มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงาน  
 อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 3.6 มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ  
 อย่างทั่วถึง มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงและมีความชัดเจนในการปฏิบัติ

#### 4. ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ  
 ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ควรมีการพัฒนาบุคลากร หลากรูปแบบ เช่น อบรม สัมมนา  
 การศึกษาดูงาน มีการให้รางวัลโดยการให้ความดีความชอบ การมอบเกียรติบัตร การยกย่อง  
 เกียรติคุณและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการอภิปราย ระดมความคิดแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
 ในการปฏิบัติงาน ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากรใน  
 องค์การ เพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีนโยบาย โครงการพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาบุคลากรมาจาก  
 ความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์การ ให้ขวัญกำลังใจที่เหมาะสม...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...อาศัยหลักการ Put the right man on the right job ใช้คนให้ถูกจริตกับงาน สมรรถนะ และทักษะของคนเพื่อให้คนสำราญงานสำเร็จ...”

(ศักดิ์ดา ชัยภักย์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อไม่ให้เกิดบุคลากรคนใดคนหนึ่งรับภาระมากเกินไป และเปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การเห็นคุณค่า การเอาใจใส่ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ทักษะการทำงาน โดยมีการบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อม ดูแลเพิ่มศักยภาพ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมความพึงพอใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ความหลากหลายมีทั้งด้านประสบการณ์ ด้านแนวคิดและมุมมองของคนในองค์การเพื่อบุคลากรมาทำงานร่วมกัน การบริหารความหลากหลายจึงเพิ่มกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้องค์การได้เปรียบ เพราะความหลากหลายสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน สมาชิกจะเรียนรู้วิธีการทำงานที่พัฒนาขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจเรื่องความหลากหลายที่มีผลต่อการทำงาน จัดกิจกรรมให้สมาชิกมีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้สมาชิกอยากประสบความสำเร็จ...”

(ยอดชาย พ่อหลอน, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...บุคลากรเป็นสิ่งที่จำกัด ดังนั้นต้องรู้จักเลือกใช้คนให้ตรงกับงาน ถ้าไม่ถนัดต้องให้มีการพัฒนา ผู้บริหารต้องเป็นโค้ช อำนวยความสะดวก แนะนำให้กับบุคลากรได้ สิ่งสำคัญในการจัดการด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ต้องมีความไว้วางใจ เชื่อใจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินการ ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธา มีการส่งเสริมการบุคลากรพัฒนา ใช้ครู พัฒนาครูด้วยกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกัน และมีความรักต่อองค์การ สร้างบรรยากาศการความสุขในการทำงาน...”

(ทินกร ภาคนาม, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...กำหนดภาระงาน หน้าที่ การยอมรับให้เหมาะสม โดยเน้น  
การทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มอบหมายงานตามความถนัด  
และให้รางวัลตามความเหมาะสม...”

(เศกศร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การคือการวางแผน  
และปรับใช้แนวปฏิบัติและระบบขององค์การที่จะบริหารจัดการคนในองค์การเพื่อให้เกิดข้อ  
ได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การ  
ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์การมีความสามารถในการปรับตัว ซึ่งองค์การที่จะประสบ  
ผลสำเร็จต้องประกอบด้วย การมีผู้นำที่ดี การมีผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมใน  
การทำงาน มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การประเมินผล  
มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพ ผสมผสานกับความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ  
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน...”

(สยมพร พูลเกิด, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

ตาราง 42 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. มีการพัฒนา บุคลากร เช่น การ อบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน	✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	7	70
2. การให้รางวัล ความดีความชอบ การยกย่องเกียรติคุณ การมอบเกียรติบัตร	✓		✓						✓		3	30

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3. เปิดโอกาสในการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน ไว้ใจเชื่อถือ	✓				✓			✓			3	30
4. ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์กร		✓					✓				2	20
5. เลือกคนให้ตรงกับงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ				✓	✓			✓	✓	✓	5	50
6. การบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งเสริมความรู้และคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	60
7. ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธา โปร่งใส ตรวจสอบได้								✓			1	10

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ดังนี้

- 4.1 มีการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน
- 4.2 การบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งเสริมความรู้และคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 4.3 เลือกคนให้ตรงกับงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ
- 4.4 การให้รางวัล ความดีความชอบ การยกย่องเกียรติคุณ และการมอบเกียรติบัตรเพื่อยกย่องชมเชยเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ
- 4.5 เปิดโอกาสในการระดมความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน ใฝ่ใจ เชื่อใจ
- 4.6 ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์การในการมอบหมายงานต่อคุณภาพ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จ และมีความสุขในการทำงาน
- 4.7 ผู้บริหารต้องสร้างศรัทธา โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม สร้างความเชื่อถือ ความเคารพแก่ผู้บังคับบัญชา และมีภาวะผู้นำที่มีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ในการทำงาน

## 5. ด้านการยอมรับ

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาด้วยการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เลื่อนตำแหน่ง เพื่อนำความรู้ความสามารถมาพัฒนางานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ และควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการนิเทศ กำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ...”

(ธวัชชัย ไพบูลย์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ควรสร้างบรรยากาศการยอมรับในองค์การให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็น และแสดงสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานของแต่ละฝ่าย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัลบุคลากรที่ดีเด่นเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...สร้างความไว้วางใจในการทำงานให้มากเพื่อให้เกิดการยอมรับของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยการตรวจสอบขั้นตอนในการทำงานอยู่เสมอ...”

(ศักดา ชัยภัย, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การยอมรับคือการเชื่อใจ ไว้วางใจและเชื่อในความสามารถในการตัดสินใจ และยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมปฏิบัติงาน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าของบุคลากร...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การยอมรับคือการรับฟังและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มศักยภาพ การไว้วางใจ เชื่อใจ การเห็นคุณค่าของบุคลากรเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จและบรรลุผลได้...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การบริหารความหลากหลายของสมาชิกในองค์การให้เป็นความกลมกลืน สามัคคี ยอมรับความแตกต่างทั้งเรื่องภูมิหลัง คุณค่า ความเชื่อ ผู้บริหารจึงควรจัดกิจกรรมให้สมาชิก เกิดการยอมรับและพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน...”

(ยอดชาย พ่อหลอน, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การยอมรับมาจากความศรัทธา ความไว้วางใจ ความเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเป็นทีม การยอมรับและเห็นคุณค่าของแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์การ เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจที่เป็นธรรมตรงไปตรงมา...”

(ทินกร ภาคนาม, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...การยอมรับคือการเชื่อถือ เชื่อมมั่น ไว้วางใจ และการทำงานที่บรรลุผลตามเป้าหมาย การยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน การยอมรับมาจากความสามารถในการทำงานและการตัดสินใจที่แม่นยำด้วยเหตุผล...”

(เศกศร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...การยอมรับในจิตวิทยามนุษย์ คือความยินยอมของบุคคลหนึ่งคือความเป็นจริงของสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการยอมรับและเห็นคุณค่าของแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดที่สร้างสรรค์ รวมถึงการเสนอผลงานของบุคลากรที่เป็นรูปธรรม เป็นการให้โอกาสบุคลากรในองค์กรได้แสดงบทบาทที่ตนเองได้รับและเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ทำให้งานนั้นเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้เกิดการยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ส่งผลให้องค์กรนั้นมีการทำงานเป็นรูปธรรมละมีความสุขในการทำงานขององค์กรนั้น ๆ...”

(สยมพร พูลเกิด, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

ตาราง 43 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ด้านการยอมรับ

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เลื่อนตำแหน่ง	✓						✓			✓	3	30
2. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะในการทำงาน	✓	✓	✓					✓	✓	✓	6	60

## ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
3. นิเทศติดตาม กำกับติดตามการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ	✓			✓								2	20
4. สร้างบรรยากาศ การยอมรับใน องค์การให้สมาชิก ทุกคนแสดงความ คิดเห็น การยอมรับ ฟังความคิดเห็นเพื่อ บรรลุเป้าหมาย เดียวกัน		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
5. ส่งเสริมสนับสนุน ให้รางวัลบุคลากรดี ในแต่ละแบบ			✓								✓	2	20
6. ความศรัทธา เชื่อใจไว้ใจ การ ตัดสินใจ การเห็น คุณค่าของบุคคล				✓	✓	✓	✓	✓	✓			6	60
7. การบริหาร จัดการความ หลากหลายของ บุคลากรที่เป็น ระบบ							✓					1	10



จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการยอมรับ ดังนี้

- 5.1 สร้างบรรยากาศการยอมรับในองค์การให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน
- 5.2 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะในการทำงาน
- 5.3 สร้างความศรัทธา เชื่อใจไว้วางใจ การตัดสินใจ การเห็นคุณค่าของบุคคล
- 5.4 ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เลื่อนตำแหน่ง
- 5.5 นิเทศติดตามกำกับติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ
- 5.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัลบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อเป็นการชื่นชมและสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 5.7 มีการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรที่เป็นระบบ ตรงตามความต้องการขององค์การ และตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

## 6. ด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ อย่างไร” ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 และขอความร่วมมือบุคลากรทุกคนได้ปฏิบัติ...”

(ธวัชชัย ไพโกล, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ควรสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์การที่มีบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกันและกัน คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีโครงการเชิดชูเกียรติบุคคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งเสริมบรรยากาศความเป็นกัลยาณมิตรในหน่วยงาน ผู้บริหารมีการประสานงานที่ดี มีการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านอื่น ๆ ี่มีความเป็นกัลยาณมิตร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 15 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมโครงการ การดำเนินงานที่จะส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์การ เช่น โครงการคุณธรรมโครงการปราบปรามทุจริต...”

(ศักดิ์ดา ชัยภัย, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความอดทน ไม่ย่อท้อความมุ่งมั่นในการทำงาน ความเอื้ออาทร เมตตา การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเสียสละ เห็นถึงประโยชน์ส่วนรวม มีความเกรงใจภายใต้ความมีเหตุผล ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญในองค์การ เพราะการทำงานตั้งมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมในใจ คุณธรรมต่อตนเองและผู้อื่น ช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ...”

(ชัยนาท ศิริनुมาศ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้สมาชิกมีจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การมีวินัยในตนเอง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ความซื่อสัตย์สุจริต การหลีกเลี่ยงข้อขัดแย้งและสิ่งเสียดสี การมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมและสังคม ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรกล่าวชมเชยในที่สาธารณะ เพื่อเป็นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ...”

(ยอดชาย พ่อหลอน, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...คุณธรรมจริยธรรมเป็นสิ่งที่หล่อหลอมองค์การให้มีความสุขในการทำงาน บุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีระเบียบวินัย ในการทำงานสามารถตรวจสอบได้ มีความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือกันในที่ม ยึดมั่นปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู...”

(ทินกร ภาคนาม, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...คุณธรรมจริยธรรมคือสิ่งดีงาม เป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์การดำเนินไปตามเป้าที่ตั้งใจ บุคลากรต้องมีคุณธรรมในใจ ซื่อสัตย์ สุจริต การทำงานตรวจสอบได้ มีการส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมในองค์การ ต้องมีระเบียบวินัยในตนเอง มุ่งมั่นในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีด้วย...”

(เศกศร จันทะนาม, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

“...คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ในการทำงานเป็นการทำงานอย่างมีจิตใจ สำนึก ถูกวิธี เป็นขั้นตอนและเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นในสังคม ซึ่งประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ ความยุติธรรม ความประหยัด ความขยันและอดทน ความรับผิดชอบ ตรงเวลา มีการประกอบอาชีพสุจริต ซึ่งในองค์การถ้ามีบุคลากรรู้จักนำคุณธรรมและจริยธรรม มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้องค์การนั้น จะเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ตนเอง ซึ่งส่งผลให้องค์การนั้นทำงานอย่างมีความสุข และประสบผลสำเร็จในการทำงานขององค์การในทุก ๆ เรื่องและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน...”

(สยมพร พูลเกิด, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2565)

ตาราง 44 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม ด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรมี คุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้ง ด้านการใช้ชีวิตและ การทำงาน ไม่ยุ่ง เกี่ยวกับอบายมุขและ สิ่งเสพติด	✓		✓				✓			✓	4	40

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2. สร้างวัฒนธรรม จริยธรรมในองค์กรให้ มีความซื่อสัตย์ ความ รับผิดชอบ เอื้ออาทร ต่อกัน ความเสียสละ และปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของส่วนรวม และเป็น กัลยาณมิตรต่อผู้อื่น	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
3. สนับสนุนกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมใน องค์กร เช่นโครงการ คุณธรรม โครงการ ปราบปรามทุจริต				✓		✓	✓		✓	✓	5	50
4. การชื่นชม ยกย่อง สนับสนุนด้วยความ จริงใจเพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย			✓				✓				2	20
5. กระบวนการทำงาน ต้องสามารถตรวจสอบ ได้ เพื่อยึดยึดความ โปร่งใสขององค์กร			✓	✓				✓	✓		4	40

## ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6. ในองค์การต้องมี ความยุติธรรมทุกคน ด้วยความเสมอภาค										✓	1	10

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม  
ด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ ดังนี้

## 6.1 สร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์การให้มีความซื่อสัตย์

ความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกัน ความเสียสละ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ  
โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น

6.2 สนับสนุนกิจกรรมโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ เช่น  
โครงการคุณธรรม โครงการปราบปรามทุจริต

6.3 ผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการใช้ชีวิต  
และการทำงาน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติด

6.4 กระบวนการทำงานต้องสามารถตรวจสอบได้ เพื่อยึดยึดความโปร่งใส  
ขององค์การ

6.5 การชื่นชม ยกย่อง สนับสนุนด้วยความจริงใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ  
ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

## 6.6 สร้างองค์การให้มีความยุติธรรมทุกคนด้วยความเสมอภาค

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
  - 3.1 ประชากร
  - 3.2 กลุ่มตัวอย่าง
  - 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม

### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารงานโรงเรียนและครูผู้สอน มีความแตกต่างระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน
3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่าง
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่าง
5. วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. วัฒนธรรมองค์การมีอย่างน้อย 1 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,705 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 93 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 1,612 คน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 325 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 243 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 - 43) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 - 48)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)



ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 4 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รูปแบบและภาษาให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ไม่ใช่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 - .861 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .966 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .538 - .916 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .990

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้รับการตอบกลับ

แบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 321 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t - test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบ ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย รายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD.ตามความเหมาะสม
5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t - test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธีของ LSD. ตามความเหมาะสม

6. หาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment – Correlation Coefficient)

7. หาอำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นต่อน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สามารถสรุปผลเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งหมายขององค์การ ความมีคุณภาพ ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .907 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ ) ความมีคุณภาพ ( $X_5$ ) ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร ( $X_2$ ) ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การยอมรับ ( $X_6$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .253 รองลงมา คือ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .184 ความมีคุณภาพ ( $X_5$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .186 ความ หลากหลายและการจัดการบุคคลากร ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .141 ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .111 และการยอมรับ ( $X_6$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .126 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน ได้ร้อยละ 82.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .23136$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .457 + .212X_4 + .156X_3 + .174X_5 + .139X_2 + .113X_1 + .104X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .212Z_4 + .156Z_3 + .174Z_5 + .139Z_2 + .113Z_1 + .104Z_6$$

7. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร ความมุ่งหมายขององค์การ และการยอมรับ ที่สรุปจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน มีดังนี้

#### 7.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ผู้บริหารและบุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศความรักความผูกพัน ในองค์การอยู่แบบครอบครัว ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกัน

และกันในห้องเรียน มีการชื่นชม ชมเชย การยอมรับ การเห็นคุณค่า ให้ขวัญกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยุติธรรม ในการมอบหมายงานต้องดูศักยภาพ ความสามารถของบุคคล และมีการร่วมกำหนดเป้าหมายขององค์การมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ยึดประเพณีปฏิบัติไปทางเดียวกัน

### 7.2 ความมุ่งหมายขององค์การ

บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน เป้าหมาย ความมุ่งหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจโรงเรียนร่วมกันให้ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จ มีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายบุคลากร มีความสุขในการทำงาน ช่วยเหลือ มีน้ำใจ ลดความขัดแย้ง ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุน อำนาจความสะดวกให้กับบุคลากรในการทำงานให้เกิดความสำเร็จบุคลากร มีทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมไปในทางเดียวกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็น แผนงาน โครงการตามขอบข่ายงานมีการประชาสัมพันธ์ และการประสานงานที่ดี

### 7.3 ความมีคุณภาพ

กำหนดมาตรฐานเป้าหมายขององค์การที่มีมาตรฐานสูง สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่หน่วยงานต้นสังกัด ครอบคลุมงาน กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณ กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารงานบุคคล มีการบริหารจัดการที่ดี พัฒนาคุณภาพของครูและนักเรียนส่งเสริมให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใส่ใจในสุขภาพจิตและความสุขในการทำงานการทำงานเป็นทีม ตลอดจนอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการนิเทศ ติดตาม รายงาน ประเมินผลและพัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานให้กับผู้เกี่ยวข้อง

### 7.4 ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร

มีการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน โดยมีการบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน ส่งเสริมความรู้และคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เลือกคนให้ตรงกับงาน มอบหมายงานตามความถนัด ความสามารถ ความสนใจ การให้รางวัล ความดีความชอบ การยกย่องเกียรติคุณ การมอบเกียรติบัตร เปิดโอกาสในการระดมความคิด

มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงาน ใฝ่ใจ เชื่อใจ ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์กร และผู้บริหารต้องสร้างศรัทธา โปร่งใส ตรวจสอบได้

#### 7.5 การยอมรับ

สร้างบรรยากาศการยอมรับในองค์กรให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะในการทำงานความศรัทธา เชื่อใจใฝ่ใจ การตัดสินใจ การเห็นคุณค่าของบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา เลื่อนตำแหน่งนิเทศติดตามกำกับติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอส่งเสริมสนับสนุนให้รางวัลบุคลากรดีในแต่ละแบบการบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรที่เป็นระบบ

#### 7.6 คุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กรให้มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกัน ความเสียสละ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น สนับสนุนกิจกรรมโครงการ ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เช่น โครงการคุณธรรม โครงการปราบปรามทุจริต ผู้บริหารควรมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการใช้ชีวิตและการทำงาน ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขและสิ่งเสพติด กระบวนการทำงานต้องสามารถตรวจสอบได้ เพื่อยืนยันความโปร่งใสขององค์กร มีการให้กำลังใจ ชื่นชม ยกย่อง สนับสนุนด้วยความจริงใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และในองค์กรต้องมีความยุติธรรมทุกคนด้วยความเสมอภาค

### อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

#### 1. วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การ ความมุ่งหมายขององค์การ ความมีคุณภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย พันธกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ทำให้ครูผู้สอนและบุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีสภาพที่ปรากฏในระดับมากโดยภาพรวม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความความไว้วางใจด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และสอดคล้องกับปิยะดา น้อยอามาตย์ (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ ธนาพนธ์ ตาซัน (บทคัดย่อ 2562) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ได้แก่ การช่วยให้บุคลากรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับวิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 126) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ



มากทั้ง 4 ด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และสอดคล้องกับ จตุรภัทร ประทุม (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชนมณี ศิลาณุกิจ (2559, บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา ด้านการรักษาวินัย และด้านการพัฒนาบุคลากร

### 3. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

#### 3.1 วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศความรัก ความผูกพันในองค์การ และส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปยะดา น้อยอามาตย์ (2558, หน้า17) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นแนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกในองค์การยอมรับร่วมกัน ทำให้เกิดระเบียบ แบบแผนในองค์การและช่วยให้มีความเข้าใจถึงเหตุผลในการดำเนินการต่าง ๆ หล่อหลอมสมาชิก ในองค์การให้มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกันในองค์การส่งผล ให้เกิดการปฏิบัติขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ สยามพร พูลเกิด (สัมภาษณ์วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2565) ที่แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาวัฒนธรรมทำให้คนอยู่รวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบแบบแผน องค์การที่มีความเข้มแข็งหรืออ่อนแอก็จะมีผลแตกต่างกันถ้าองค์การใดมีความเข้มแข็งก็จะทำให้

ความรู้สึกที่เป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิกขององค์กร เช่น มีความผูกพันร่วมกัน มีความมั่นคงของระบบทางสังคม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่ช่วยให้มีความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้ แต่ถ้าองค์กรใดอ่อนแอ ก็จะทำให้งานที่ทำด้วยกันออกมาไม่ดี ไม่มีความสุข ไม่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรนั้น ๆ

3.2 วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้ง 51 โรงเรียน มีลักษณะของการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการรับรู้ลักษณะขององค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นัยนา ศรีบุญเรือง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะสร้างสรรค์ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนทั้งสามขนาดรับรู้วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และรับรู้ไม่แตกต่างกัน

3.3 วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความเข้าใจและความเชื่อในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยบุคลากรในโรงเรียนมีความรัก ความเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ จิระประภา อัครบวร (2549, หน้า 107 - 108 อ้างถึงใน นายนิติทัศน์ แจ่มโพธิ์, 2560, หน้า16) กล่าวว่า ความสำคัญ  
ของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) เป็นคุณค่าร่วม (shared value) ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมาย ช่วยผลักดันในการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ ไปปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงอาจมีผลกระทบต่อผลการ  
ทำงานขององค์กร ฉะนั้นการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเกิดการแบ่งปันกัน จึงสามารถสนับสนุนผลการทำงานขององค์กรได้เพราะเหตุที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนกลยุทธ์และการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กรจึงทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนมีผลประกอบการสูงมีชื่อเสียงรวมทั้งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการ

ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว และสอดคล้องกับ กิ่งกลมเกลี้ยงแก้ว (2562, หน้า 18) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมในองค์การเปรียบเสมือน กรอบหรือกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการ เป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน เป็นเครื่องมือในการกำหนดโครงสร้างองค์การภายใต้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์การ ยังผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์การ อีกทั้งมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์การ ทำให้เห็นเอกลักษณ์ที่สามารถแยกออกจากองค์การอื่นได้

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

#### 4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ตระหนักและเข้าใจการปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหล่า (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงาน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ต่างก็ปฏิบัติตาม แนวทางการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ การศึกษา โดยแบ่งมอบหมายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ 1. งานบริหารวิชาการ 2. งานบริหารงบประมาณ 3. งานบริหารงานบุคคล 4. งานบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ ปียะดา น้อยอำมาตย์ (2558, บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรพิสุทธิ พรหมเทศน์ (2562, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงาน ศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็น ผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ต่างก็ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งมอบหมายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน

คือ 1. งานบริหารวิชาการ 2. งานบริหารงบประมาณ 3. งานบริหารงานบุคคล 4. งานบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .907 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ความคิด ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในองค์การ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะเด่นขององค์การที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ และเป็นแนวปฏิบัติที่ยาวนานต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา (2561, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านการสนับสนุน วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ ด้านการควบคุมองค์การอย่างเหมาะสม และ วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งเน้น ความสำเร็จและด้านการมุ่งเน้นโมทีฟสัมพันธ์ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรม องค์การด้านการมุ่งเน้นสังจการแห่งตนส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมุ่งเน้นการ ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และวัฒนธรรม องค์การด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา และสอดคล้องกับ Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 260 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถ พยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $X_4$ ) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ( $X_3$ ) ความมีคุณภาพ ( $X_5$ ) ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ( $X_2$ ) ความมุ่งหมายขององค์การ ( $X_1$ ) และ มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การยอมรับ ( $X_6$ ) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน ได้ร้อยละ 82.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .23136$  ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากร ในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อบทบาทของปฏิบัติงานในองค์การ นั้น ๆ มากและเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ โดยมีการยอมรับในกฎระเบียบร่วมกันซึ่งจะทำให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นการผลักดัน ขับเคลื่อนให้ การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และประสิทธิภาพของโรงเรียนนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัตรวิมล เข็มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานเชิงรุกและมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นผู้นำ ( $X_1$ ) และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ( $X_3$ ) ตามลำดับ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 35.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.377$  สมการพยากรณ์ หรือสมการถดถอย ประกอบด้วยสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้แก่  $Y = 1.676 + 0.279 X_1 + 0.238 X_3$  สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้แก่  $Z = 0.325Z_1 + 0.317Z_3$  สอดคล้องกับ ฌ็องรัฐนิชา โคทังคะ (2561, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 3 ลักษณะ ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มีจำนวน 1 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 36.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.153$  และสอดคล้องกับรัชพล จอมไตรคุป (2563, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า 1) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นประกอบด้วยตัวแปรสาเหตุได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น วัฒนธรรมองค์การ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และองค์การแห่งนวัตกรรม 2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) แนวทางพัฒนาปัจจัยคัตสรร โดยปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลทางตรง ดังนี้ 1. ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้น 2. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ และ 3. องค์การแห่งนวัตกรรม และปัจจัยคัตสรรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ วัฒนธรรมองค์การ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งหมายขององค์การ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร การยอมรับ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า มีวัฒนธรรมองค์การ 3 ด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร การยอมรับ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ 3 ด้านดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำนวน 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ควรพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 2 ด้านดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร ความมุ่งหมายขององค์การ และการยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริม



วัฒนธรรมองค์การ ด้านดังกล่าวให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงาน  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สูงขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กชนิกา พลจันทร์ก. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา. (2557). *การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านธุรกิจจตุจักร กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).
- กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์. (2554). *นวัตกรรมและเทคโนโลยีเทคนิคศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ก่อการ ไชยสงคราม, สงวน อินทร์รัช. (2563). *รูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา.วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10,780 – 792.
- กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรของนครแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กฤษณี ทวีผล. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กฤษณี ทวีผล. (2562). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อ*
- จตุรงค์ ณะสีลังกูร. (2558). *การบริหารจัดการทางการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์, และสัมมาร ธานี. (2017). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัด นครสวรรค์*. *Veridian E – Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 10(3), 1758 – 1768.
- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์. (2560). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ชนมณี ศิลาณุกิจ. (2559). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชนิดา จิตตรุทนะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรงฤทธินามเหล่า. (2560) *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฐนิชา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดุขฎี เย็นใจ. (2558). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ ส่งผลต่อวัฒนธรรม องค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. พระเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.

- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นครินทร์ ศรีคง, ธันยาภรณ์ พาพลงาม นวลสิงห์, & ยุวธิดา ซา ปัญญา. (2018). วัฒนธรรม องค์การที่ส่งผลต่อคุณลักษณะโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 12, 138 – 148.
- นันทนา เทพิน. (2556). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- นันทพร แสงอุไร และคณะ. (2559). การพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*. 8, 134 – 143.
- นิธิทัศน์ แจ่มโพธิ์บุลย์. (2560). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ร.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชชนครินทร์.
- นิธิพร ลิ้มประเสริฐ. (2557). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นุศรียา จิตตารมณ. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเดือน จามะร. วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประสิทธิ์ ภูมิทน. (2556). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปิยะดา น้อยอามาตย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 13(60), 119 – 128.
- พงษ์ธร หนูฤทธิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย*, 10(1), 249–259.
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณี แอ้ออย. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่*. ภาคนิพนธ์ ค.ม. อัญญา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พลาธิป เกียรติวรรณนะ. (2561). *ปัญหาและแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศ ศรีสวัสดิ์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เพ็ชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.*, 15(28), 26 – 35.
- เพชรลัดดา ชันทองดี. (2020). การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. *Journal of Arts Management*, 4, 653 – 671.

- เพียงกานต์ พวงพะยอม. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(11), 19 – 21.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 5(20), 115 – 116.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการ ทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทธีรชัยไพศาลเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชพล จอมไตรคุป (2563) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- รุจิรา เข็มทิพย์. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียนและวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ก.ศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วสุนธรา รตโนภาส และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับระดับ ความสุขของบุคลากรในสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. รายงานการวิจัยสมาคมเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ภาคเหนือ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร (สสส.).
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยา สนวนกุลลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศิลป์ชัย อวงตระกูล. (2552). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษ แบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.



- สมาน อัครภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษาระดับใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*.  
อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.
- สอนนารินทร์ ปัทม. (2559). *ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน  
วิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์. ค.ม.  
สุโขทัย. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ล้มฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน:  
การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.  
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *แนวทางการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คานิยมและวัฒนธรรมของสวนราชการ*  
[Online]. เข้าถึงได้จาก :  
[https://www.opdc.go.th/org.php?url=org1\\_1\\_view&g=D&id=140](https://www.opdc.go.th/org.php?url=org1_1_view&g=D&id=140), 15  
พฤษภาคม 2561.
- สุนทร โคตรบรรเทา (2560). *การบริหารการศึกษา หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง)*.  
กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนิสา ศรีอัสตร.(2561). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยา  
คาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. กศ.ม. ชลบุรี:  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). *วัฒนธรรมองค์การภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง  
และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหาร  
ในองค์การเอกชน*. กรุงเทพฯ: บรรณสารการพัฒนา.
- อนันท์ งามสะอาด. (2556). *การพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้วยกิจกรรมการเรียนรู้  
เชิงบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.

- Bulent Aydin & Adnan Ceylan. (2009). *Department of Business Administration Gebze Institute of High Technology*. University of Inonu Malatya Turkey.
- Caldwell, B.J. and Spinks, J.M. (1990). *The Self – Managing School: Administrative Science Quarterly*. London: Taylor and Francis (Mimeographed).
- Cameron, Kim S. & Quinn Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organization Culture*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Cook et al. 1989. *Organizational Culture Inventory*. Plymouth, MI: Human Synergetics.
- Daft, L. R. (2001). *Organization theory and design*. St. Paul, MN: West. Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta – analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555 – 590.
- Daft, M.J. (2003). *Team building: Issues and alternative reading*. York: McGraw – Hall.
- Daft, Richard L. (2008). *The Leadership Experience*. 4 th ed. New York: Thomson South – Western.
- Don, Hellriegel, John W. Slocum and Richard W. Woodman. (2001). *Organizational Behavior*. (9<sup>th</sup>. ed.). Cincinnati: South – Western College.
- Farooq, Chaudhry, Shafiq, and Berhanu. (2011). *Factors Affecting Students' Quality of Academic Performance: a Case of Secondary School Level*. *Journal of Quality and Technology Management*, 7(2), 1 – 14.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior* (7<sup>th</sup> ed.). Boston: Irwin.
- Hermawati, R., Sugiyarti, L., Handayani, R., Sunarsi, D., Alfiah, S., & Maddinsyah, A. (2020). The Effect of Trilogy Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512 – 8537.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Education administration*. Singapore: McGraw–Hill.
- Jones, G.R. (2004). *Organization Theory: Text and Cases*. Reading Mass: Addison Wesley.

- Patrick, O. N., Samuel N. W., & Felicitia W. N. (2013). *Factors Influencing Academic Achievement in Public Secondary Schools in Central Kenya: an Effective School' Perspective. Educational Research International, 2(2)*, 174 – 184.
- Patterson, K.J. (1988). *School Culture. San Francisco: Jersey Bas.*
- Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational culture and organizational climate as a determinant of motivation and teacher performance. *Advances in Social Sciences Research Journal, 6(2)*.
- Schein, H. E. (2010). *Organizational culture and leadership* (7<sup>th</sup> ed.). San Francisco: Jossey – Bass.
- Scott, J. (2011). Social network analysis: developments, advances, and prospects. *Social network analysis and mining, 1(1)*, 21 – 26.
- Umiarti, U., Supriyati, Y., & Tunas, B. (2019). Impact Organization Culture and Perceived Organization Support on Creativity of High School Teachers. *In Journal of International Conference Proceedings, 2(3)*, 258 – 261.
- Vernez George. (2012). *Operational management of the school–Based. Indonesian documents. RAND Corporation.* Retrieved from [www.eric.ed.gov](http://www.eric.ed.gov).  
May,26,2014

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายกิตติศักดิ์ โสตาภาศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
4. นายชัยนาจ ศิริอนุมาศ ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. ดร.เศกศร จันทะนาม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม



**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพใหญ่      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายศักดิ์ดา ชัยภัย      ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม จังหวัดนครพนม
5. นายกิตติศักดิ์ โสตาภา     ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล  
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
6. นายชัยนาจ ศิริनुมาศ     ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม  
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
นครพนม

7. ยอดชาย พ้อหลอน  
ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์  
พัฒนา อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
นครพนม
8. ดร.ทินกร ภาคนาม  
ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบึงเหล็ก  
ในพระบรมราชานุเคราะห์ อำเภอธาตุพนม  
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
9. ดร.เศกสรร จันทะนาม  
ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนนาแกสามัคคีวิทยา อำเภอนาแก  
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
10. นางสขุมพร พูลเกิด  
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีบัวบาน  
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
นครพนม

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตราวงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้ช่วยในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณม์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เศกสรร จันทะนาม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๑๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนต่างอยพัฒนาศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ที่ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมมองศักรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เทียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมของท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบะฮีวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๔๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ล้ำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ล้ำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศักดา ชัยภัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วังค้อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายชัยนาท ศิรินมาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายยอดชาย พ้อหลอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทินกร ภาคนาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ไปรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายเศกสรร จันทะนาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวสมพร พูลเกิด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวสุกัญญา ลำสัน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๒๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๘๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวสุกัญญา ลำสัน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๓๔๑ ๕๐๙๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถาม

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

คิวอาร์โค้ดสำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์

SCAN ME



<https://forms.gle/XyWk4ddzvRvnpmc46>

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ร่วมตอบแบบสอบถามทุกท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวสุกัญญา ล่ำสัน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง** ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

#### 1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ( ) ผู้บริหารโรงเรียน
- ( ) ครูผู้สอน

#### 2. ขนาดของโรงเรียน

- ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน)
- ( ) โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน)
- ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่/ขนาดใหญ่พิเศษ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป)

#### 3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (กรณีครูผู้สอน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการ

การบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วยจนถึงปัจจุบัน กรณีผู้บริหารโรงเรียนนับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนจนถึงปัจจุบัน)

- ( ) น้อยกว่า 10 ปี
- ( ) 10 – 20 ปี
- ( ) มากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2

### วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

#### คำชี้แจง

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ความมุ่งหมายขององค์การ
- 1.2 ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร
- 1.3 คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ
- 1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 1.5 ความมีคุณภาพ
- 1.6 การยอมรับ

2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด / น้อย เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- |   |         |                            |                 |
|---|---------|----------------------------|-----------------|
| 5 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน | ระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน | ระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน | ระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน | ระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน | ระดับน้อยที่สุด |

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ความมุ่งหมายขององค์การ</b>					
0	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ร่วมกัน		✓			

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ 4 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในด้านความมุ่งหมายขององค์การ ว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ร่วมกันตามผลการปฏิบัติงานระดับมาก



ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความมุ่งหมายขององค์การ</b>						
1	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ร่วมกัน					
2	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจความมุ่งหมายของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
3	โรงเรียนมีการกำหนดแผนงานสอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน					
4	โรงเรียนสร้างความตระหนักเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการดำเนินงานตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และความสำเร็จของโรงเรียน					
<b>ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร</b>						
6	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศความร่วมมือในโรงเรียน					
7	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคน					
8	ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันพัฒนางานไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาตนเอง					
10	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ</b>						
11	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติ ตาม โดยยึดจริยธรรมเป็นหลัก					
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการชมเชยและสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน					
13	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และสามัคคี					
14	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำรายงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
15	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการประสานงาน รู้จักให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาด					
<b>ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ</b>						
16	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นของทุกคน					
17	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรักช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน					
18	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย					
19	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน					
20	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน					
<b>ความมีคุณภาพ</b>						
21	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ					

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
23	โรงเรียนมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน					
24	โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนภายในโรงเรียนเพื่อยกระดับมาตรฐานโรงเรียน					
25	โรงเรียนจัดสื่อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บุคลากร					
<b>การยอมรับ</b>						
26	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน					
27	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน					
28	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน รวมถึงผลงานของบุคลากร และนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน					
29	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน					
30	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็นคุณค่าของการสร้างการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน					

**ขอเสนอแนะ**

.....

.....

### ตอนที่ 3

#### ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

#### ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

#### คำชี้แจง

1. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมี 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านการบริหารวิชาการ
- 1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
- 1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.4 ด้านการบริหารทั่วไป

2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านการบริหารวิชาการ</b>					
0	การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น		✓			

ตัวอย่างข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ 4 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในด้านการบริหารวิชาการ ว่าโรงเรียนของท่านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่นระดับมาก

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการบริหารวิชาการ</b>						
1	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ					
3	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
5	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง					
6	โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน					
7	โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน					
8	โรงเรียนมีการพัฒนาและการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้					
9	โรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ					
10	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการแนะแนวที่ทำให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ด้านการศึกษาต่อ อาชีพและบุคลิกภาพ					
11	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					
12	โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
13	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ					
15	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการสถานศึกษา					
<b>ด้านการบริหารวิชาการ</b>						
16	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
17	โรงเรียนมีการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
<b>ด้านการบริหารงบประมาณ</b>						
18	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน					
19	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ					
20	โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและการใช้จ่ายงบประมาณ					
21	โรงเรียนมีการตรวจสอบรายละเอียดรายงานงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา					
22	โรงเรียนมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ					
23	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ					
24	โรงเรียนมีการตรวจติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
26	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา					
27	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
28	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดหาวัสดุที่มีประสิทธิภาพ					
29	โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ					
30	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ					
<b>ดานการบริหารงบประมาณ</b>						
31	โรงเรียนดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นไปตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560					
32	โรงเรียนมีการดูแลบำรุงรักษาเงิน และการจ่ายเงิน					
33	โรงเรียนมีการจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ และอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา					
34	โรงเรียนมีการเบิกเงินจากคลัง เป็นไปตามขั้นตอน และกระทรวงการคลังกำหนด					
35	โรงเรียนมีการรับเงิน การรักษาเงิน และการจ่ายเงิน เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
36	โรงเรียนมีการนำเงินส่งคลัง เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด					
37	โรงเรียนมีการจัดทำหลักฐานทางการเงินที่มีความละเอียด ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน					
38	โรงเรียนมีการจัดทำรายงานทางการเงิน งบการเงินที่มีความละเอียด ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน					
39	โรงเรียนมีการจัดทำและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงานเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรงตามเวลาที่กำหนด					
<b>ดานการบริหารงานบุคคล</b>						
40	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน					
41	โรงเรียนมีการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
42	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรา 53 แห่งพรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547					
43	โรงเรียนสนับสนุนให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของโรงเรียนไปยังเขตพื้นที่การศึกษา					
44	โรงเรียนมีการดำเนินการในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					



ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
45	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการ พิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ					
46	โรงเรียนมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
47	โรงเรียนมีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย					
48	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
49	โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับรองทุกซ์อย่างเป็นระบบและพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ					
50	โรงเรียนดำเนินการให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.					
51	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ					
52	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					
53	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น					
54	โรงเรียนมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการบริหารงานบุคคล</b>						
55	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ					
56	โรงเรียนมีการส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและมีคุณธรรมจริยธรรม					
57	โรงเรียนมีการ ตรวจสอบและส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา					
58	โรงเรียนมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ด้านการบริหารทั่วไป</b>						
59	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศสม่ำเสมอ					
60	โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือในการจัดการศึกษา					
61	โรงเรียนมีการวางแผน กำหนดนโยบาย และแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน					
62	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน					
63	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการบริหารทั่วไป</b>						
64	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน					
65	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า					
66	โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัยและเหมาะสมที่จะใช้ประโยชน์					
67	โรงเรียนมีการจัดทำสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่บริการ					
68	โรงเรียนมีแผนการรับนักเรียนตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการรับนักเรียนให้ผู้ปกครองและผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องทราบ					
69	โรงเรียนมีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาในกรณีที่เกี่ยวข้อง					
70	โรงเรียนมีการประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการจัดการศึกษา					
71	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ					
72	โรงเรียนมีการทัศนศึกษาและดำเนินการตามระเบียบนโยบายสถานศึกษา					
73	โรงเรียนมีงานกิจการนักเรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการบริหารทั่วไป</b>						
74	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์					
75	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
76	โรงเรียนมีงานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น					
77	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและสม่ำเสมอ ข้อมูลถูกต้อง					
78	โรงเรียนมีการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน					
79	โรงเรียนมีการแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					
80	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน

(.....)

...../...../.....

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





COA NO. ๑๘๖/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๗๓

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา นครพนม (Organization Culture Factors Affecting the Effectiveness of Schools Administrators in School under the Office of Secondary Education Service Area of Nakhon Phanom)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวสุกัญญา ลำสัน

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับทราบการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกัญญา ลำสัน

(นางสาวสุกัญญา ลำสัน คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก จ  
ค้ำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)





ตาราง 45 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษวัฒนศึกษานครพนม

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม</b>									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
2	ขนาดของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

**ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
วัฒนศึกษานครพนม**

<b>1. ความมุ่งหมายขององค์การ</b>									
1	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ท้าทาย และเป็นไปได้ร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
2	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์หรือ ชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจความมุ่ง หมายของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทาง ในการดำเนินงานร่วมกันอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
3	โรงเรียนมีการกำหนดแผนงาน สอดคล้องกับความมุ่งหมายของ โรงเรียนที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
4	โรงเรียนสร้างความตระหนักเพื่อให้ บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญ ของการดำเนินงานตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ความมุ่งหมายขององค์การ</b>									
5	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
<b>2. ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร</b>									
6	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศความร่วมมือในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
7	ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
8	ครูผู้สอนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
9	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันพัฒนางานไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
10	ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
<b>3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ</b>									
11	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมกันกำหนดแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามโดยยึดจริยธรรมเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
12	ผู้บริหารโรงเรียนมีการชมเชยและสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ</b>									
13	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรักความเอื้ออาทร และสามัคคี	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
14	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำรายงานประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
15	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีการประสานงาน รู้จักให้อภัยเมื่อเกิดข้อผิดพลาด	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
<b>4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ</b>									
16	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นโรงเรียนเป็นของทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
17	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
18	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
19	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
20	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>ความมีคุณภาพ</b>									
21	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเองสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
22	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
23	โรงเรียนมีการประเมินผลการทำงานของบุคลากรและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
24	โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนภายในโรงเรียนเพื่อยกระดับมาตรฐานโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
25	โรงเรียนจัดสื่อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

**5. การยอมรับ**

26	ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
27	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>5. การยอมรับ</b>									
28	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของการ ปฏิบัติงาน รวมถึงผลงานของ บุคลากร และนักเรียน ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
29	ผู้บริหารโรงเรียนให้การยอมรับใน ความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
30	ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเห็น คุณค่าของการสร้าง การยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้ง ในและนอกโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านการบริหารวิชาการ</b>									
1	โรงเรียนมีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
2	โรงเรียนมีการวางแผนงานด้านวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
3	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
4	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
5	โรงเรียนส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
6	โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
7	โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
8	โรงเรียนมีการพัฒนาและการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
9	โรงเรียนมีการนิเทศภายในอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านการบริหารวิชาการ</b>									
10	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการแนะแนวที่ทำให้นักเรียนมีความรู้และประสบการณ์ด้านการศึกษาต่ออาชีพและบุคลิกภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
11	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
12	โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
13	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
14	โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
15	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
16	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
17	โรงเรียนมีการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย



ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>									
18	โรงเรียนมีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
19	โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
20	โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและการใช้จ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
21	โรงเรียนมีการตรวจสอบรายละเอียดรายงานงบประมาณที่จำเป็นต้องขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
22	โรงเรียนมีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
23	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
24	โรงเรียนมีการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
25	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>									
26	โรงเรียนมีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
27	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
28	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดหาวัสดุที่มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
29	โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
30	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาวัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
31	โรงเรียนดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นไปตาม พรบ. การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
32	โรงเรียนมีการดูแลบำรุงรักษาเงิน และการจ่ายเงิน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
33	โรงเรียนมีการจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในครอบครองของสถานศึกษา ภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>									
34	โรงเรียนมีการเบิกเงินจากคลัง เป็นไปตามขั้นตอนและ กระทบวงการคลังกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
35	โรงเรียนมีการรับเงิน การรักษาเงิน และการจ่ายเงิน เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการที่กระทบวงการคลัง กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
36	โรงเรียนมีการนำเงินส่งคลัง เป็นไป ตามขั้นตอนและวิธีการที่ กระทบวงการคลังกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
37	โรงเรียนมีการจัดทำหลักฐาน ทางการเงินที่มีความละเอียด ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
38	โรงเรียนมีการจัดทำรายงาน ทางการเงิน งบการเงินที่มีความ ละเอียด ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
39	โรงเรียนมีการจัดทำและการจัดหา แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและ รายงานเสนอต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตรงตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>									
40	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย
41	โรงเรียนมีการจัดสรรอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็น ด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>3. ดานการบริหารงานบุคคล</b>									
42	โรงเรียนมีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ดำเนินการออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรา 53 แห่งพรบ. ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
43	โรงเรียนสนับสนุนให้มีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งการขอเลื่อนวิทยฐานะและขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขตำแหน่งของโรงเรียนไปยังเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
44	โรงเรียนมีการดำเนินการในการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อให้ความเป็นธรรมแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
45	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานและการประกอบการพิจารณาความดีความชอบโดยสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
46	โรงเรียนมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>									
47	โรงเรียนมีการนิเทศเสนอแนะส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย และรักษาวินัย	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
48	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เกี่ยวกับความผิดร้ายแรงและไม่ร้ายแรงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
49	โรงเรียนได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรับรองทุกข้ออย่างเป็นระบบและพร้อมให้ความช่วยเหลือและกำลังใจต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
50	โรงเรียนดำเนินการให้ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
51	โรงเรียนมีการจัดทำทะเบียนประวัติอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
52	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
53	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>									
54	โรงเรียนมีการส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นในรอบปี	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
55	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
56	โรงเรียนมีการส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยและมีคุณธรรมจริยธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
57	โรงเรียนมีการตรวจสอบและส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
58	โรงเรียนมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
<b>4. ด้านการบริหารทั่วไป</b>									
59	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ด้านการบริหารทั่วไป</b>									
60	โรงเรียนมีการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
61	โรงเรียนมีการวางแผน กำหนดนโยบาย และแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
62	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กรอย่างสม่ำเสมอและเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
63	โรงเรียนมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
64	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
65	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
73	โรงเรียนมีงานกิจการนักเรียนโดยให้นักเรียนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย

ข้อ	หัวข้อ/คำถาม	คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ด้านการบริหารทั่วไป</b>									
74	โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบเครือข่ายประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
75	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
76	โรงเรียนมีงานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
77	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและสม่ำเสมอ ข้อมูลถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
78	โรงเรียนมีการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
79	โรงเรียนมีการแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย
80	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	+1	+1	+1	+1	+1	5.0	1.0	เห็นด้วย



ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น



ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรม  
องค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วัฒนธรรมองค์การ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ความมุ่งหมายขององค์การ	1	.561
	2	.650
	3	.596
	4	.590
	5	.486
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .795 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486-.650		
2. ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร	6	.699
	7	.650
	8	.591
	9	.567
	10	.588
ค่าความเชื่อมั่น .821 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .567-.699		
3. คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ	11	.742
	12	.654
	13	.808
	14	.799
	15	.763
ค่าความเชื่อมั่น .900 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .654-.808		
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	16	.763
	17	.716
	18	.805
	19	.687
	20	.830
ค่าความเชื่อมั่น .901 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .687-.830		
5. ความมีคุณภาพ	21	.763
	22	.669
	23	.768
	24	.787
	25	.741
ค่าความเชื่อมั่น .896 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .669-.787		

ตาราง 46 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การ	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
6. การยอมรับ	26	.861
	27	.826
ค่าความเชื่อมั่น .909	28	.730
และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .683-.861	29	.778
	30	.683

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .486-.861

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงาน  
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการบริหารวิชาการ  ค่าความเชื่อมั่น .952 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .538-.856	1	.538
	2	.633
	3	.686
	4	.651
	5	.660
	6	.751
	7	.756
	8	.641
	9	.758
	10	.856
	11	.802
	12	.827
	13	.744
	14	.774
	15	.702
	16	.712
	17	.833
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	18	.813
	19	.578
	20	.745
	21	.916
	22	.761
	23	.657
	24	.821
	25	.884

ตาราง 47 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
2. ด้านการบริหารงบประมาณ (ต่อ)  ค่าความเชื่อมั่น .976 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .578-.916	26	.839
	27	.687
	28	.851
	29	.858
	30	.811
	31	.839
	32	.731
	33	.873
	34	.777
	35	.838
	36	.843
	37	.878
	38	.774
	39	.830
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	40	.718
	41	.764
	42	.774
	43	.827
	44	.664
	45	.779
	46	.818
	47	.812
	48	.719
	49	.748
	50	.833
	51	.878

ตาราง 47 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)  ค่าความเชื่อมั่น .909 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .664-.890	52	.890
	53	.795
	54	.712
	55	.870
	56	.744
	57	.721
	58	.764
	4. ด้านการบริหารทั่วไป  ค่าความเชื่อมั่น .965 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .555-.827	59
60		.775
61		.613
62		.749
63		.771
64		.827
65		.814
66		.754
67		.757
68		.745
69		.721
70		.756
71		.555
72		.801
73		.764
74		.744
75	.814	
76	.820	
77	.621	

ตาราง 47 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)	78	.741
	79	.749
	80	.746

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .538-.916



ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์



**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X3		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	X5		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	X2		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
5	X1		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
6	X6		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.725	.724	.28776
2	.886 <sup>b</sup>	.785	.783	.25489
3	.897 <sup>c</sup>	.805	.803	.24318
4	.904 <sup>d</sup>	.817	.814	.23590
5	.906 <sup>e</sup>	.821	.818	.23340
6	.908 <sup>f</sup>	.825	.821	.23136

a. Predictors: (Constant), X4

b. Predictors: (Constant), X4, X3

c. Predictors: (Constant), X4, X3, X5

d. Predictors: (Constant), X4, X3, X5, X2

e. Predictors: (Constant), X4, X3, X5, X2, X1

f. Predictors: (Constant), X4, X3, X5, X2, X1, X6

g. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.234	.109		11.336	.000
	X4	.714	.025	.851	28.967	.000
2	(Constant)	.948	.101		9.373	.000
	X4	.430	.037	.513	11.576	.000
	X3	.354	.038	.417	9.411	.000
3	(Constant)	.738	.103		7.149	.000
	X4	.322	.040	.384	8.006	.000
	X3	.248	.041	.292	6.114	.000
	X5	.263	.046	.280	5.689	.000
4	(Constant)	.543	.109		4.980	.000
	X4	.253	.042	.301	6.034	.000
	X3	.192	.041	.226	4.663	.000
	X5	.240	.045	.257	5.335	.000
	X2	.193	.042	.196	4.569	.000
5	(Constant)	.445	.113		3.926	.000
	X4	.246	.042	.294	5.937	.000
	X3	.182	.041	.214	4.439	.000
	X5	.203	.046	.217	4.375	.000
	X2	.155	.044	.157	3.525	.000
	X1	.114	.041	.112	2.793	.006
6	(Constant)	.457	.112		4.067	.000
	X4	.212	.043	.253	4.890	.000
	X3	.156	.042	.184	3.753	.000
	X5	.174	.047	.186	3.668	.000
	X2	.139	.044	.141	3.159	.002
	X1	.113	.040	.111	2.792	.006
	X6	.104	.040	.126	2.564	.011

a. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.992	.136		7.293	.000
	X5	.766	.031	.810	24.701	.000
2	(Constant)	.851	.124		6.871	.000
	X5	.422	.049	.446	8.617	.000
	X3	.380	.044	.444	8.560	.000
3	(Constant)	.527	.131		4.025	.000
	X5	.302	.051	.319	5.899	.000
	X3	.312	.044	.363	7.084	.000
	X1	.262	.046	.256	5.755	.000
4	(Constant)	.525	.127		4.115	.000
	X5	.212	.054	.224	3.918	.000
	X3	.240	.046	.279	5.197	.000
	X1	.229	.045	.224	5.081	.000
	X4	.193	.046	.229	4.234	.000
5	(Constant)	.436	.131		3.334	.001
	X5	.211	.054	.223	3.925	.000
	X3	.209	.047	.243	4.417	.000
	X1	.191	.047	.187	4.068	.000
	X4	.153	.048	.180	3.186	.002
	X2	.132	.051	.133	2.601	.010

a. Dependent Variable: Y1

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม



## แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

**เรื่อง** วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

**ชื่อผู้วิจัย** นางสาวสุกัญญา ลำสัน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์** รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

**กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

**ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์** .....

**สถานที่สัมภาษณ์** .....

**วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์** .....

**เริ่มสัมภาษณ์เวลา** ..... น. **สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา** ..... น.

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมี 6 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งหมายขององค์การ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร การยอมรับ และคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ผู้วิจัยจึงนำวัฒนธรรมองค์การด้านดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

2. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้



**ประเด็นคำถาม**

1. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความมุ่งหมายขององค์การ อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความมีคุณภาพ อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

4. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการยอมรับ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษาท่านมีแนวทางการพัฒนา  
วัฒนธรรมองค์การ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

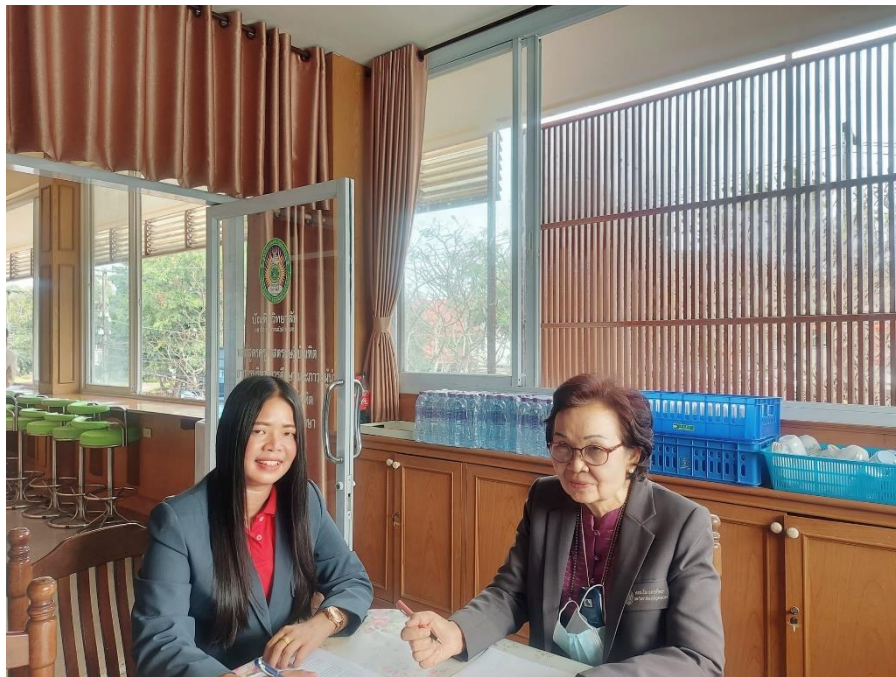
ภาคผนวก ฅ  
ภาพประกอบการวิจัย



### ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย ไพใหญ่



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายศักดิ์ดา ชัยภักย์





ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ ไสิตาภา



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายชัยนาจ ติริनुมาศ



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายยอดชาย พ่อหลอน



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.ทินกร ภาคนาม





ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ ดร.เศกสรร จันทะนาม



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสยมพร พูลเกิด

ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุกัญญา ล้ำสัน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 10 เดือน เมษายน พ.ศ. 2532
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	153/1 หมู่ 9 ตำบลคำพิ อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม 48130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนธาตุพนม อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2545	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๐ (บ้านคำพิ) อำเภอนาแก จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2551	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	ระดับปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิทยาศาสตร์(ฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2565	ระดับปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
พ.ศ. 2564	ตำแหน่ง ครู ค.ศ.1 โรงเรียนธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม