

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท

EFFECT OF SCHOOL ORGANIZATIONAL CULTURE ON ADMINISTRATION
PROCESS AND MANAGEMENT FOR SECONDARY SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE UTHAITHANI CHAINAT

อิสยาภรณ์ ทับสกุล / Itsayaporn Tabsakul ¹

ทศพล ธีระพร / Todsapon Teekaporn ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) ศึกษา
ระดับกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
องค์กรของสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 4) สร้างสมการพยากรณ์
วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่สามารถทำนายกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท จำนวน 291 คน
โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่า
ความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน
ผลการศึกษาพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบอำนาจตัดสินใจ รองลงมา คือ การจัดการบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด คือ คุณลักษณะเด่นขององค์กร และผู้นำองค์กร

2. กระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
จำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ รวมถึงพันธกิจที่สถานศึกษาได้
กำหนดไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ การดำเนินงานในด้านการพัฒนาวิชาการที่เน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

¹ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อย่างรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

3. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ยุทธวิธีที่ใช้ (X_5) ($r = .868$) ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ คุณลักษณะเด่นขององค์กร (X_1) ($r = .699$)

4. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา มีจำนวน 5 ตัวแปร คือ ยุทธวิธีที่ใช้ (X_5) ผู้นำองค์กร (X_2) เจือใจแห่งความสำเร็จ (X_6) การมอบอำนาจตัดสินใจ (X_4) และคุณลักษณะเด่นขององค์กร (X_1) ที่ร่วมกันทำนายกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน สามารถอธิบายการผันแปรของกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ได้ร้อยละ 89.00

สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Y} = 0.28 + 0.30(X_5) + 0.26(X_2) + 0.23(X_6) + 0.08(X_4) + 0.06(X_1)$$

เขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

$$\hat{Z} = 0.32(Z_5) + 0.31(Z_2) + 0.28(Z_6) + 0.10(Z_4) + 0.08(Z_1)$$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา, กระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียน

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of school organizational culture; 2) study the level of administration and management process of secondary schools; 3) study the relationship between the school organizational culture and administration and management process of secondary schools; and 4) formulate the predictive equation of school organizational culture for the administration and management process of secondary schools under the Uthaitхани Chainat Secondary Educational Service Area Office. The sample was 291 teachers in secondary schools under the Uthaitхани Chainat Secondary Educational Service Area Office. The instrument used was a five-rating scale questionnaire with the IOC between 0.80-1.00, and the reliability at 0.99. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The results showed as follows:

1. The school organizational culture was generally at a high level, in which the aspect with the highest level was decision making power, followed by management of employees. In contrast, domination characteristics and organizational leaders were at the lowest level.

2. The administration and management process of secondary schools was generally at a high level, in which the aspect with the highest level was having and determining clear goals and missions, followed by the academic implementation with emphasis on overall learner quality according to the school curriculum and all target groups. On the other hand, setting physical environment and social to facilitate learning management was at the lowest level.

3. There was a positive relationship between the school organizational culture and administration and management process of secondary schools with the statistical significance at .01 level. The strategic emphases (X_5) showed the highest correlation coefficient ($r = .868$), and the dominant characteristics (X_1) presented the lowest correlation coefficient ($r = .699$).

4. The strategic emphases (X_5), organization leaders (X_2), criteria of success (X_6), decision making power (X_4), and domination characteristics (X_1) were significantly manipulated to predict the administration and management process of secondary schools with the statistical significance at .05 level. These parameters could be explained the variance of administration and management process of secondary schools under the Uthaitani Chainat Secondary Educational Service Area Office at the percentage of 89. From these findings, the forecast educations were as following.

The regression coefficients in the raw score:

$$\hat{Y} = 0.28 + 0.30(X_5) + 0.26(X_2) + 0.23(X_6) + 0.08(X_4) + 0.06(X_1)$$

The regression coefficients in the standard score:

$$\hat{Z} = 0.32(Z_5) + 0.31(Z_2) + 0.28(Z_6) + 0.10(Z_4) + 0.08(Z_1)$$

Keywords: school organizational culture, administration and management process of school

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ทำให้คนในสังคมมีความรู้และมีคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นอยู่รอดในสังคมและโลกได้ และเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว รวมถึงสังคมส่วนรวม คุณภาพการศึกษาที่เป็นผลจากกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาถือเป็นตัวสะท้อนคุณภาพของคน ซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาในปัจจุบันตามบริบทของสังคมไทย รูปแบบของการศึกษาโดยส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาในระบบ ดังนั้นสถานศึกษาต่าง ๆ จึงเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารคุณภาพของ

สถานศึกษา การบริหารหลักสูตรและงานวิชาการของสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรและการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ซึ่งมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรฐานของกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาซึ่งบรรจุอยู่ในประกาศกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งนำไปใช้ในการพัฒนาหรือเป็นแนวทางในการบริหารและจัดการสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

จากสภาพการศึกษาของไทยในปัจจุบัน พบว่ายังมีปัญหาหลายด้านทั้งที่เป็นปัญหาสะสม และการแก้ไขสภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก เช่น การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน หรือในสถานศึกษาที่ยังคงยึดตามกรอบแนวเดิมเพื่อเน้นในการสอบ การท่องจำ และการใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่ไม่หลากหลาย ทำให้การเรียนรู้ไม่ก้าวหน้าและย่ำอยู่กับที่ การเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมและเกิดการพัฒนาโดยตรงกับนักเรียนค่อนข้างน้อย แม้จะมีหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน แต่ก็ยังไม่เห็นผลเป็นรูปธรรมเท่าใดนัก รวมถึงการเข้ารับการศึกษาก็ไม่กว้างขวาง ไม่ทั่วถึง และไม่เป็นธรรม เกิดความเหลื่อมล้ำในโอกาสการเข้ารับการศึกษาคคุณภาพการศึกษาที่ได้รับก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ต้องมีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น รวมถึงการเรียนการสอนไม่ได้เน้นความสามารถสากลเท่าที่ควร ขาดการอบรมบ่มนิสัย ไม่ได้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและภูมิปัญญาไทยอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เพราะคุณภาพของครูส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานส่วนในด้านหลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมุ่งเน้นที่วิชาและครูเป็นตัวตั้ง นอกจากนี้การเรียนการสอนยังไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ดังนั้นจึงทำให้ผู้เรียนสมัยใหม่ไม่สามารถคิดวิเคราะห์และคิดสังเคราะห์ได้ รวมทั้งการศึกษายังแปลกแยกออกจากสังคม ศาสนา และวัฒนธรรมอีกด้วย การศึกษาที่จัดอยู่ในปัจจุบันเป็นการศึกษาแบบแยกส่วน ไม่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคม อีกทั้งกระบวนการเรียนรู้ไม่ได้มีการบูรณาการเชื่อมโยงกับศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาขาดคุณภาพทั้งด้านจริยธรรม ความภูมิใจในศิลปะและภูมิปัญญาของไทย ดังนั้นจึงส่งผลอันตรงต่อการดำรงอยู่และความมั่นคงของประเทศ (เทิดศักดิ์ ไชยสมปาน, 2558: ออนไลน์)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท (สพม.อนชน.) อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ในการดำเนินการจัดการศึกษาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบของสพม.อนชน. จำนวน 34 โรงเรียน ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่แตกต่างกันออกไปตามบริบทและแหล่งทรัพยากรในการบริหารจัดการของสถานศึกษา จากข้อมูลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565 ของสพม.อนชน. พบว่า ยังคงมีจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนาอยู่หลายประการ เช่น โครงสร้างการมอบหมายของเขตพื้นที่ที่ไม่ตรงตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์นโยบายไม่ทั่วถึง ขาดความชัดเจนในเรื่องนโยบาย นักเรียนไม่จบการศึกษาภาคบังคับมีแนวโน้มสูงขึ้น ข้อมูลสารสนเทศการศึกษาและโรงเรียนยังไม่เป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน และปัญหาที่เด่นชัดที่สุดคือ การบริการและการจัดการยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน ขาดการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, 2565) ซึ่งปัญหากระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาที่ยังไม่เป็นระบบนี้หากปล่อยปละละเลยและไม่รีบดำเนินการแก้ไขจะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา

ในหลายด้าน เนื่องจากกระบวนการบริหารและการจัดการถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการให้องค์กรประสบความสำเร็จ

ในการพัฒนาประสิทธิผลของกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมีปัจจัยที่ส่งผลอยู่หลายประการ แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กร เป็นตัวเชื่อมและยึดโยงความเป็นองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวคือ ความเป็นองค์กรตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และวัฒนธรรมเป็นความเชื่อและค่านิยมที่กำกับกับการคิด การตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์กร ดังนั้นองค์กรจะเป็นแบบใดอยู่ที่วัฒนธรรมองค์กรของคนในองค์กรนั้น ๆ ที่สำคัญวัฒนธรรมโดยทั่วไปค่อนข้างจะมีความมั่นคงถาวร เปลี่ยนแปลงยากแต่เปลี่ยนแปลงได้ (Gorton, Alston & Snowden, 2007 อ้างถึงใน ธนาพนธ์ ตาขัน, 2562) และจากผลการวิจัยของฟาริเยะ สะอู (2562) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 (สพป.ยะลา เขต 3) ซึ่งให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นกระบวนการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาจะบรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดหรือไม่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูจะร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบใด เพื่อใช้หล่อหลอมและพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ รวมทั้งส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานต่าง ๆ ทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา รวมถึงกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท ว่าอยู่ในระดับใด นอกจากนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนหรือไม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับสถานศึกษาในสพม.อนชน. ให้เป็นองค์กรที่เป็นเลิศในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการสถานศึกษาเพื่อผลักดันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

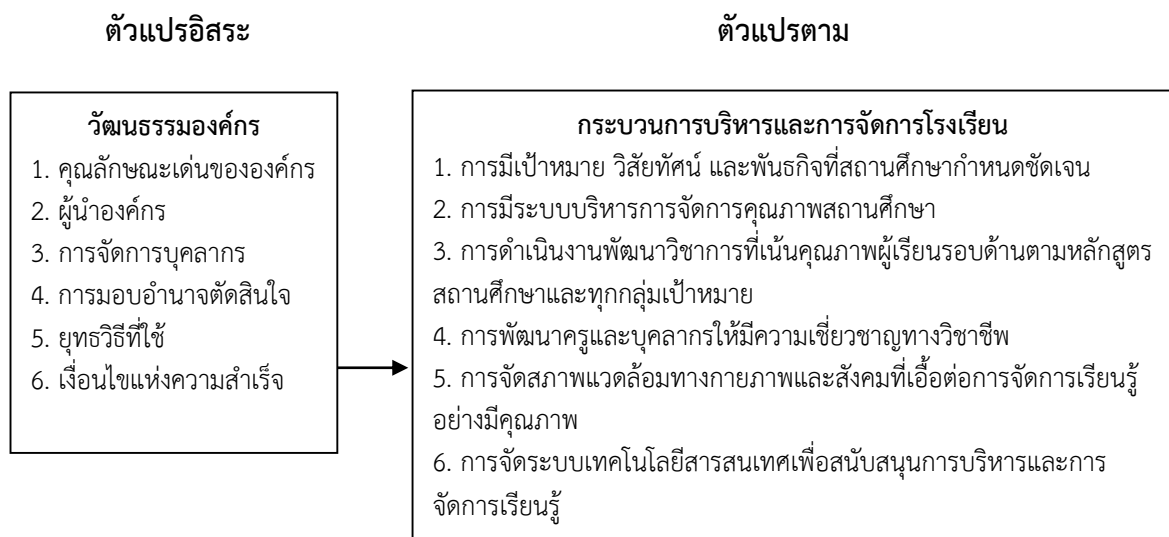
1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สพม.อนชน.
2. เพื่อศึกษาระดับกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่สามารถทำนายกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์ที่กระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาตามแนวคิดของ Cameron & Quinn (2011) ส่วนกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดตามมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ตามประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ การรับรู้ และข้อสมมติพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาร่วมกันยึดถือปฏิบัติและถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1.1 คุณลักษณะเด่นขององค์กร หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นองค์กรแห่งการสัมฤทธิ์ผล มีภาระหลักคือการทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีการควบคุม มีโครงสร้างสายงานและมีระเบียบแบบแผน ซึ่งเป็นสภาพโดยรวมของสถานศึกษาที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน

1.2 ผู้นำองค์กร หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาหรือพฤติกรรมและบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นนักบริหารจัดการ นักบุกเบิกสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ เป็นผู้ประสานงาน ผู้ดูแลจัดการในงานให้สำเร็จได้อย่างราบรื่นอย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนสั่งการ แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

1.3 การจัดการบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากร หรือลักษณะวิธีปฏิบัติต่อบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา การจัดการในโรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วมและความเป็นเอกฉันท์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ มีการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผน มีเป้าหมายและผลสำเร็จเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์ที่เป็นเสถียรภาพ

1.4 การมอบอำนาจตัดสินใจ หมายถึง การมอบอำนาจการตัดสินใจ การบริหารราชการ การปฏิบัติหน้าที่ การมอบอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ โดยชัดเจนหรือโดยปริยายให้กับบุคลากร เพื่อดำเนินการใช้อำนาจหน้าที่หรือปฏิบัติงานแทนในลักษณะการเป็นตัวแทนในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการจัดการในสถานศึกษาตามภารกิจที่สำคัญ

1.5 ยุทธวิธีที่ใช้ หมายถึง กลยุทธ์หรือจุดเน้นที่สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางหรือแนวนโยบายในการขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย มุ่งเน้นความมั่นคง มีเสถียรภาพ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

1.6 เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ หมายถึง เกณฑ์ที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงชัยชนะและความสำเร็จของสถานศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่น มีเอกลักษณ์หรือมีนวัตกรรมที่โดดเด่น การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรม และนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อสถานศึกษา

2. ตัวแปรตาม

กระบวนการบริหารและการจัดการ หมายถึง การจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งมีการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพ ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้ รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 การมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน หมายถึง สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการ

ของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและของต้นสังกัด รวมทั้งหันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2 การมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารอัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบการนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

2.3 การดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษาบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบครบรวมหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย

2.4 การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.5 การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ หมายถึง สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย

2.6 การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษาจัดระบบการจัดหาการพัฒนาและบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการ

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจ ซึ่งมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. จำนวน 1,176 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. จำนวน 291 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและกำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 291 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.

ขนาดสถานศึกษา	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	
	ขนาดประชากร	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	47	12
ขนาดกลาง (121-600 คน)	497	123
ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	159	39
ขนาดใหญ่พิเศษ (1,501 คนขึ้นไป)	473	117
รวม	1,176	291

ข้อมูล: 20 กรกฎาคม 2564

ที่มา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท, 2564)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าปรับปรุงและดัดแปลงจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการบริหาร และการจัดการของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's five rating scale เพื่อสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ โดยกำหนดค่าแต่ละระดับไว้ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's five rating scale เพื่อสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียน จำนวน 24 ข้อ โดยกำหนดค่าแต่ละระดับเช่นเดียวกับตอนที่ 2

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม เรื่องวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. มีขั้นตอนดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาและกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวคิดของการวิจัยภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหาและการใช้ภาษาในเบื้องต้น แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และสำนวนภาษาโดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะและข้อความถาม

3.4 พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และสำนวนภาษาด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ซึ่งผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความถาม (IOC) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งยอมรับได้ว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จริง

3.5 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้เก็บข้อมูล (try out) กับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ Cronbach พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.99

3.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ประสานงานกับสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา ขอหนังสือถึงผู้อำนวยการ สพม.อนชน. และผู้อำนวยการโรงเรียน สพม.อนชน. เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.

4.2 นำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์ จำนวน 291 ฉบับ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามวันที่ 15 กรกฎาคม-15 สิงหาคม 2564 และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองภายใน 15 วัน

4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยได้รับกลับคืนมา จำนวน 291 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปแบบทางสถิติ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาค่าร้อยละ (percentage)

5.2 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาและระดับการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

4.51-5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) แล้วนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) ดังนี้

สูงกว่า 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

0.30-0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.4 ทำการทดสอบเงื่อนไขก่อนการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งเงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์กำหนดให้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกัน โดยการตรวจสอบเงื่อนไขนี้ผู้วิจัยตรวจสอบโดยใช้ค่าสถิติคือ tolerance และค่า variance inflation factor (VIF) ถ้าหากค่า tolerance ของตัวแปรมากกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่หากมีค่าน้อยกว่า 0.2 หรือเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าเกิดปัญหา multicollinearity (ประเสริฐ ปอนถิ่น, 2559) และจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระพบว่า ค่า tolerance ของตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณมีค่ามากกว่า 0.2 และค่า variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรอิสระที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

5.5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. ด้วยการใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบรรยายข้อมูล การวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติทดสอบสมมติฐาน (inferential statistic) ได้แก่

6.2.1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's product moment correlation)

6.2.2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาและกระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียน มัธยมศึกษา สพม.อนชน.

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สพม.อนชน.

(n = 291)

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล
1. คุณลักษณะเด่นขององค์กร (X_1)	4.37	0.46	มาก
2. ผู้นำองค์กร (X_2)	4.37	0.43	มาก
3. การจัดการบุคลากร (X_3)	4.58	0.43	มากที่สุด
4. การมอบอำนาจตัดสินใจ (X_4)	4.59	0.43	มากที่สุด
5. ยุทธวิธีที่ใช้ (X_5)	4.53	0.39	มากที่สุด
6. เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (X_6)	4.56	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.50	0.43	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สพม.อนชน. มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบอำนาจตัดสินใจ รองลงมาคือ การจัดการบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะเด่นขององค์กร และผู้นำองค์กร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับกระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.

(n = 291)

กระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล
1. การมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน	4.50	0.50	มาก
2. การมีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	4.42	0.44	มาก
3. การดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย	4.48	0.47	มาก
4. การพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ	4.44	0.39	มาก
5. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	4.30	0.49	มาก
6. การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและการจัดการเรียนรู้	4.37	0.41	มาก
รวมเฉลี่ย	4.42	0.36	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่ากระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน รองลงมา คือ การดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y _{tot}
X ₁	1						
X ₂	.701**	1					
X ₃	.821**	.770**	1				
X ₄	.561**	.564**	.753**	1			
X ₅	.756**	.690**	.846**	.770**	1		
X ₆	.371**	.613**	.632**	.834**	.701**	1	
Y _{tot}	.699**	.816**	.834**	.799**	.868**	.808**	1

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สมการพยากรณ์ที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ในการพยากรณ์จากวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน.

(n = 291)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	p	collinearity statistics	
						tolerance	VIF
ค่าคงที่ (constant)	0.28	0.08		3.31**	0.00		
ยุทธวิธีที่ใช้ (X ₅)	0.30	0.04	0.32	7.91**	0.00	0.22	4.63
ผู้นำองค์กร (X ₂)	0.26	0.03	0.31	9.49**	0.00	0.33	3.00
เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (X ₆)	0.23	0.04	0.28	6.41**	0.00	0.20	5.38
การมอบอำนาจตัดสินใจ (X ₄)	0.08	0.04	0.10	2.32*	0.02	0.21	4.87
คุณลักษณะเด่นขององค์กร (X ₁)	0.06	0.03	0.08	2.07*	0.04	0.25	4.06
R = 0.95		R ² = 0.89		F = 498.77		Durbin-Watson = 1.59	

*p < .05, **p < .01

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์กระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. มีจำนวน 5 ตัวแปร คือ ยุทธวิธีที่ใช้ (X₅) ผู้นำองค์กร (X₂) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (X₆) การมอบอำนาจตัดสินใจ (X₄) คุณลักษณะเด่นขององค์กร (X₁) ที่ร่วมกันทำนายกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายการผันแปรของกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. ได้ร้อยละ 89.00 (R² = 0.89) สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.28 + 0.30(X_5) + 0.26(X_2) + 0.23(X_6) + 0.08(X_4) + 0.06(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.32(Z_5) + 0.31(Z_2) + 0.28(Z_6) + 0.10(Z_4) + 0.08(Z_1)$$

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยข้างต้นสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สพม.อนชน. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าการมอบอำนาจตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การจัดการบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณลักษณะเด่นขององค์กรและผู้นำองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาควรมีวัฒนธรรมที่เกิดจากความมุ่งประสงค์ตามแนวทางที่ตั้งไว้เป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีโดยต้องคำนึงถึงความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา โดยกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน รวมไปถึงการมอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารเคารพในการตัดสินใจของครู พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ความมีคุณภาพที่มาจากการยอมรับและความไว้วางใจ รวมถึงความหลากหลายของบุคลากร รวมถึงความซื่อสัตย์สุจริต การเอื้ออาทรและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตามลำดับ แต่ถึงอย่างไรปัจจัยต่าง ๆ อาจจะมีแตกต่างกันแต่ละบุคคล แต่จำเป็นต้องดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่มาจากวัฒนธรรมองค์กรที่มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภรณ์ รักษาวงศ์ (2559) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความซื่อสัตย์ การยอมรับ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และความมีคุณภาพ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์ (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับฟาริยะ สะอู (2562) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สพป.ยะลา เขต 3 ภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความไว้วางใจ การยอมรับ ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์นรี ประสพสุข (2563) พบว่า การยอมรับความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ การมีคุณภาพ ความเอื้ออาทร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ การตัดสินใจ ความมุ่งประสงค์ขององค์กร และความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ

2. กระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน รองลงมา คือ การดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาระสำคัญในพระราชบัญญัติและประกาศต่าง ๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และการประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ คือ การกำหนดให้สถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา แนวทางในดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และการเตรียมการสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความมั่นใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ ซึ่งสามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยผู้บริหารได้นำแนวทางการบริหารและจัดการตามมาตรฐานคุณภาพ

การศึกษาขั้นพื้นฐานในมาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานภายในสถานศึกษา โดยผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนให้โรงเรียนมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์เพื่อการขึ้นนำองค์กรจากการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยผู้บริหารจัดระบบการทำงานที่เอื้อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันวางแผนการดำเนินงานนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติและสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีการตั้งเป้าหมายและให้ความสำคัญ โดยร่วมกันกำหนดหลักสูตรและสร้างนวัตกรรมการพัฒนา นักเรียนผ่านสื่อทางสังคมและสื่อเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับนักเรียน ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเพื่อการปรับปรุงผลการดำเนินงานและจริยธรรมในวิชาชีพ มีการสำรวจข้อมูลและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียนให้มีความร่มรื่น มีแหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งโรงเรียนมีความสะอาด น่าอยู่ ปลอดภัย เพิ่มบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้กระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนพล ทองยัง (2562) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ สพป.เชียงราย เขต 3 พบว่า สภาพของคุณภาพตามมาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวรรณิศา โมราบัญญ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สพป.นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สพป.นครศรีธรรมราช เขต 4 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทินกฤตชัยสุวรรณ และคณะ (2561) ได้ศึกษาประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสามารถของสถานศึกษาในการธำรงรักษาแบบแผนทางวัฒนธรรม รองลงมา คือ ความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของสร้อยฟ้า แสงเพชร (2559) ได้ศึกษาการบริหารและการจัดการระบบประกันคุณภาพภายในให้ได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนบ้านเทอดไทย พบว่า ในปีการศึกษา 2559 นั้น สภาพการบริหารและการจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน มีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมากทั้ง 4 มาตรฐาน คือ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และระบบการประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอินทิรา ประดับชัย (2560) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สพป.ตาก เขต 2 พบว่า แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มีแนวทางพัฒนา ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และมีแผนหรือทิศทางการบริหารงานที่สอดคล้องกับยุคสมัย 2) มีการสรุปผลการประเมินความพึงพอใจ และจัดทำแนวทางการพัฒนาร่วมกัน 3) มีการสร้างความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ รวมถึงกระตุ้นให้มีความตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

4) จัดทำทะเบียนสื่อการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด 5) มีแผนการนิเทศที่เป็นระบบ มีปฏิทินการดำเนินงานชัดเจน และดำเนินการตามแผนการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ และ 6) รวบรวมและจัดทำข้อมูลของแหล่งเรียนรู้เป็นหมวดหมู่และเป็นระบบ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ยุทธวิธีที่ใช้ รองลงมาคือ การจัดการบุคลากร ผู้นำองค์กร เจือใจแห่งความสำเร็จ การมอบอำนาจตัดสินใจ และคุณลักษณะเด่นขององค์กรตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษามีการมุ่งเน้นวิธีการหรือกลยุทธ์ในการบริหารและจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล มีการบริหารงานอย่างมีเสถียรภาพ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงาน คือ ความสำเร็จเป็นสิ่งสำคัญ มุ่งเน้นการบริหารงานการมีส่วนร่วม เชื่อใจและเปิดเผย รวมทั้งมีการติดตามตรวจสอบ พร้อมให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานอย่างมีแบบแผน เน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมกล้าคิดกล้าทำสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรใน สพม.อนชน. มีความรู้ความสามารถ เป็นนักบริหารจัดการมืออาชีพ คิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นผู้ประสาน กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอย่างใกล้ชิดเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ทำให้ผลการดำเนินงานจากกระบวนการบริหารและการจัดการภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวะนิต สุระสังข์ (2554) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของฟาริยะ สะอู (2562) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สพป.ยะลา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. พบว่า มีตัวแปรยุทธวิธีที่ใช้ (X_5) ผู้นำองค์กร (X_2) เจือใจแห่งความสำเร็จ (X_6) การมอบอำนาจตัดสินใจ (X_4) คุณลักษณะเด่นขององค์กร (X_1) ที่ร่วมกันทำนายกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวสามารถอธิบายการผันแปรของกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. ได้ร้อยละ 89.00 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาใน สพม.อนชน. มุ่งเน้นเกี่ยวกับยุทธวิธีที่ใช้ในการบริหารและจัดการสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งสถานศึกษามุ่งเน้นความมั่นคง มีเสถียรภาพ การดำเนินงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เน้นการติดตาม ตรวจสอบและควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนี้

ผู้บริหารสถานศึกษายังแสดงออกถึงการเป็นนักบริหารจัดการ นักบุกเบิกสร้างสรรค์แนวความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีความเข้มแข็ง เอาใจจริงเอาใจในการทำงานและมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จของงาน ซึ่งถือเป็นลักษณะเด่นของผู้นำองค์กรที่ทุกองค์กรพึงมี รวมทั้งผู้บริหารมีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานอย่างมีระเบียบแบบแผน มีการกำหนดเป้าหมายหลักขององค์กรอย่างชัดเจนเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามภารกิจ โดยมีการกำหนดและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และกำหนดแนวทางการวัดผลสำเร็จของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยตั้งเป้าหมายความสำเร็จบนพื้นฐานของการมีนวัตกรรมที่โดดเด่น การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมโดยนำวิธีการบริหารจัดการใหม่ ๆ มาใช้ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดกระบวนการบริหารและจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษามากที่สุด ดังนั้นตัวแปรยุทธวิธีที่ใช้ (X_5) ผู้นำองค์กร (X_2) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (X_6) การมอบอำนาจตัดสินใจ (X_4) และคุณลักษณะเด่นขององค์กร (X_1) จึงมีความสามารถในการร่วมกันทำนายกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม.อนชน. ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรวิมล เข้มพันธ์ (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สพม. 42 พบว่า มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 35.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ 0.377 รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดร.ณี รัตนสุนทร (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของ กศน. เชียงราย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความมีคุณภาพ (X_6) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน กศน. (X_4) ความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) ความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) และการมอบอำนาจตัดสินใจ (X_3) ที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของ กศน. เชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.93 มีประสิทธิภาพการทำนาย ร้อยละ 86.2 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย 0.16

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาในการกำหนดนโยบาย รวมทั้งแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อใช้ในการบริหารและจัดการภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารและจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สพม.อนชน. ให้สูงขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร และผู้นำองค์กร ทั้งนี้เพราะผลจากการวิจัยพบว่า คุณลักษณะเด่นขององค์กรและผู้นำองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งสัมฤทธิ์ผล โดยมีการวางโครงสร้างการบริหารงานอย่างมีระเบียบแบบแผน วางแผนพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยกระตุ้นและสร้างความท้าทายให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ

ที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน และเน้นการมีส่วนร่วมในการวางแผน การปฏิบัติและการประเมินผลจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในทุกกระบวนการ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและเป็นผู้ให้คำแนะนำ ดูแลช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อชี้แนะให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และคอยเป็นผู้ประสานงาน กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงออกถึงความเข้มแข็ง เอาใจจริงเอาใจ้ง ในการทำงานและมุ่งมั่นที่ผลสำเร็จ ของงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแบบอย่าง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารและการจัดการของ โรงเรียน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมและสนับสนุน รวมทั้งพัฒนาให้โรงเรียนมีความสะอาด น่าอยู่ ปลอดภัย เพิ่มบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน โดยจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในโรงเรียน ให้ร่มรื่น มีแหล่งเรียนรู้ที่ได้รับการพัฒนา ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และจัดหาอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้และนำเสนอผลงานของนักเรียนให้พร้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงยกระดับ ประสิทธิภาพกระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน สพม.อนชน.

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน สพม.อนชน.

สรุป

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุทัยธานี ชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบ อำนาจตัดสินใจ และกระบวนการบริหารและการจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษา กำหนดชัดเจน จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับกระบวนการบริหาร และการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน สพม.อนชน. พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ร่วมกันพยากรณ์กระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ใน สพม.อนชน. อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ยุทธวิธีที่ใช้ ผู้นำองค์กร เจือใจแห่งความสำเร็จ การมอบอำนาจ ตัดสินใจ และคุณลักษณะเด่นขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ**. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา.
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). **วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ**. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉัตรวิมล เข็มพันธ์. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์**. *Varidian E-Journal*, 10 (3), 1758-1768.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดรุณี รัตนสุนทร. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย**. *Varidian E-Journal*, 10 (2), 365-378.
- ทินกฤต ชัยสุวรรณ และคณะ. (2561). **ประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตภาคเหนือตอนล่าง**. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 12 (2), 35-45.
- เทิดศักดิ์ ไชยสมปาน. (2558). **ปัญหาการศึกษาไทยและแนวทางการแก้ไข**. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/409185>.
- ชนพล ทองยัง. (2562). **แนวทางการบริหารและการจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). **ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิธิทัศน์ แจ่มไพบูลย์. (2560). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเสริฐ ปอนถิ่น. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาเขต สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11 (3), 169-182.

- ฟาริยะ สะอู. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภัทรภรณ์ รักษาวงศ์. (2559). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรรณิศา โมราบุญ. (2557). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- สร้อยฟ้า แสงเพชร. (2559). **การบริหารและการจัดการระบบประกันคุณภาพภายในให้ได้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนบ้านเทอดไทย.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. (2564). **สารสนเทศทางการศึกษา ประจำปี 2564.** อุทัยธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สพม.อนชน.
- สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565.** อุทัยธานี: กลุ่มนโยบายและแผน สพม.อนชน.
- สุวะนิต สุระสังข์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อินทิตรา ประดับชัย. (2560). **แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตาก เขต 2.** **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4 (พิเศษ), 86-94.**
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). **Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework** (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.**