

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION CULTURE AND SCHOOL

EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 27

12

ปิยะดา น้อยอมมาตย์*
ดร.ฉันทยาภรณ์ พาพลงาม**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 2) ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 340 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 120 คน ครูจำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ตัวเลือก มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test (One way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ABSTRACT

The purpose of this research were 1) study and compare the organizational culture under the secondary education service area office 27 classified by size of school, 2) study compare the effectiveness level to school under the secondary education service area office 27 classified by size of school, 3) study the relationship between organizational culture and school effectiveness under the secondary education service area office 27. The sample were 120 administration and 220 teachers. The instrument used in this research was five-level rating scale questionnaires, The reliability value of organizational was 0.95 and the reliability value of school effectiveness was 0.95. Data was analyzed by Frequency, percentage, Mean, Standard Deviation, F-test (One way ANOVA) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research found that :

1. The overall of organizational culture school under the secondary education service area office 27 was at high level and considered in each side was all high level. The comparison of organizational culture school Classified by size of school found the overall was not different. Analysis by individual aspect found, organizational culture school under the secondary education service area office 27 in the aim of achievement there were statistically significant different at .01 and the other was not different.

2. The overall school of effectiveness under the secondary education service area office 27 was high level and the individual aspect were all high level. The comparison of school effectiveness under the secondary education service area office 27 classified by size of school, in overall and individual aspect were not different.

3. The relationship between organizational culture and school effectiveness under the secondary education service area office 27, in overall has the positive relationship in high level, there were statistically significant different at .01. The study of the correlation coefficients for the 7 sides of organizational culture with school Effectiveness of the 4 sides, found a positive correlation there were statistically significant different at .01

ภูมิหลัง

การบริหารงานในองค์กรต่างมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดแต่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก็คือ บุคลากรทุกคนในองค์กรตั้งแต่ผู้บริหาร ผู้ร่วมงานทุกคนช่วยกันบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีหลักและวิธีการบริหารที่เหมาะสม มีการจัดการระบบการทำงาน มีการติดต่อประสานงาน มอบหมายแบ่งงานกันทำ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในการทำงานร่วมกันนอกจากนี้ควรจะใช้เทคนิคอื่นๆ อีกที่ช่วยเอื้ออำนวยให้การบริหารงานดำเนินไปได้ด้วยดี เช่น การจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติที่ดีและมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์กร การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อองค์กร และการทำงานของบุคคลเป็นอย่างดี คือ วัฒนธรรมองค์กร (ประพจน์ แยมทิม. 2550 : 1) วัฒนธรรมองค์กรจึงจัดเป็นแหล่งที่มาหนึ่งของการได้เปรียบในการแข่งขันโดยเฉพาะองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งเนื่องจากเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรที่ก่อให้เกิดความสามารถพิเศษที่จะนำมาซึ่งข้อได้เปรียบในการแข่งขันได้ เมื่อบุคลากรเข้าใจถึงปรัชญาที่อยู่เบื้องหลังการดำเนินงานแล้ว

พยายามที่จะปฏิบัติสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมเพื่อประโยชน์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มิอาจหลีกเลี่ยงต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่สร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากองค์กรอื่นๆได้ วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเหมาะสมกับสถานการณ์จึงกลายเป็นที่มาของการได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนได้เนื่องจากเป็นการยากที่คู่แข่งจะลอกเลียนไปได้ ในทันทีเพราะการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งนั้นต้องใช้เวลาและความพยายามสูง โดยเฉพาะโลกยุคปัจจุบันที่ผู้บริหาร เชื่อว่า ความสำเร็จขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ขึ้นกับความรู้ (Knowledge) (กัญญา ศิริสกุล. 2546 : 37-38, 46)

ในฐานะที่โรงเรียนเป็นสถานศึกษา และจัดได้ว่าเป็น “องค์กร” หนึ่งในระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ องค์กรทุกแห่งล้วนมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง โดยในทางสังคมวิทยาเห็นว่า วัฒนธรรมคือสิ่งที่องค์กรมีและช่วยอธิบายผลการปฏิบัติงาน ทำให้ให้นักวิชาการตระหนักและให้ความสำคัญต่อรูปแบบพลังที่ไม่มีตัวตนเช่นเดียวกับความเป็นมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการในการสร้างระบบของตนเอง องค์กรจึงต้องพัฒนา กลยุทธ์การบริหารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของค่านิยมและความเชื่อร่วมกันเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรหนึ่งย่อมได้รับผลกระทบหรือเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไปด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการรวมตัวของคนในองค์กรย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์กรเอง ทำให้แต่ละองค์กรแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะองค์กรที่มีขนาดหรือตั้งอยู่บนพื้นที่ซึ่งแตกต่างกัน การปรับวัฒนธรรมย่อมแตกต่างกันตามไปด้วย ดังนั้นการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจประเด็นหนึ่ง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของคนในโรงเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการพัฒนาองค์กรในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ก็ย่อมทำให้ผลของการพัฒนาองค์กรแตกต่างกันไปตามระดับวัฒนธรรมขององค์กรแต่ละองค์กรด้วย (ชัยเสถียร พรหมศรี. 2551 : 51)

ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การปฏิบัติของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวข้องกับระบบการบริหารจัดการและการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียนอาจมีแนวปฏิบัติของตน (Arends. 1988 : 442) เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตน ประกอบด้วยพิธีการเกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การสร้างขวัญและกำลังใจ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม พิธีการ และสภาพปัญหาของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหาร และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน เพื่อเสริมวัฒนธรรมสถานศึกษาที่สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมและสอดคล้องตามพัฒนาการ และบังเกิดประสิทธิภาพ อันที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ และขจัดหรือแก้ไขวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารให้หมดไป

อีกทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด ซึ่งจากการพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้นตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และอื่นๆ เช่น บรรยากาศของสถานศึกษา การดำเนินการบริหารจัดการ ในแนวคิดของ (Moats. 1997 : 97) กล่าวว่าการศึกษาที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จาก 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับของโรงเรียน เพราะผู้บริหารคือกลไกสำคัญในอันที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในโรงเรียนภายใต้สถานการณ์และบทบาทหน้าที่ที่ตลอด

จนเป้าหมายความสำเร็จที่กำหนดไว้ ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดีมีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและคุณภาพ อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาของไทย WEF (World Economic Forum) ได้รายงานขีดความสามารถในการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2555-2556 ซึ่งพบว่าคุณภาพการศึกษาไทยอยู่ในระดับ 8 ร้อยทั้งของของกลุ่มประเทศอาเซียนและล่าสุด WEF ยังได้เผยแพร่ผลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่างๆ รายงานประจำปีนี้ (2556 -2557) ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 37 จาก 148 ประเทศ แม้ว่าอันดับของไทยจะดีขึ้นเล็กน้อยจากปีที่แล้วอยู่ในอันดับที่ 38 จาก 148 ประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2557 : 32)

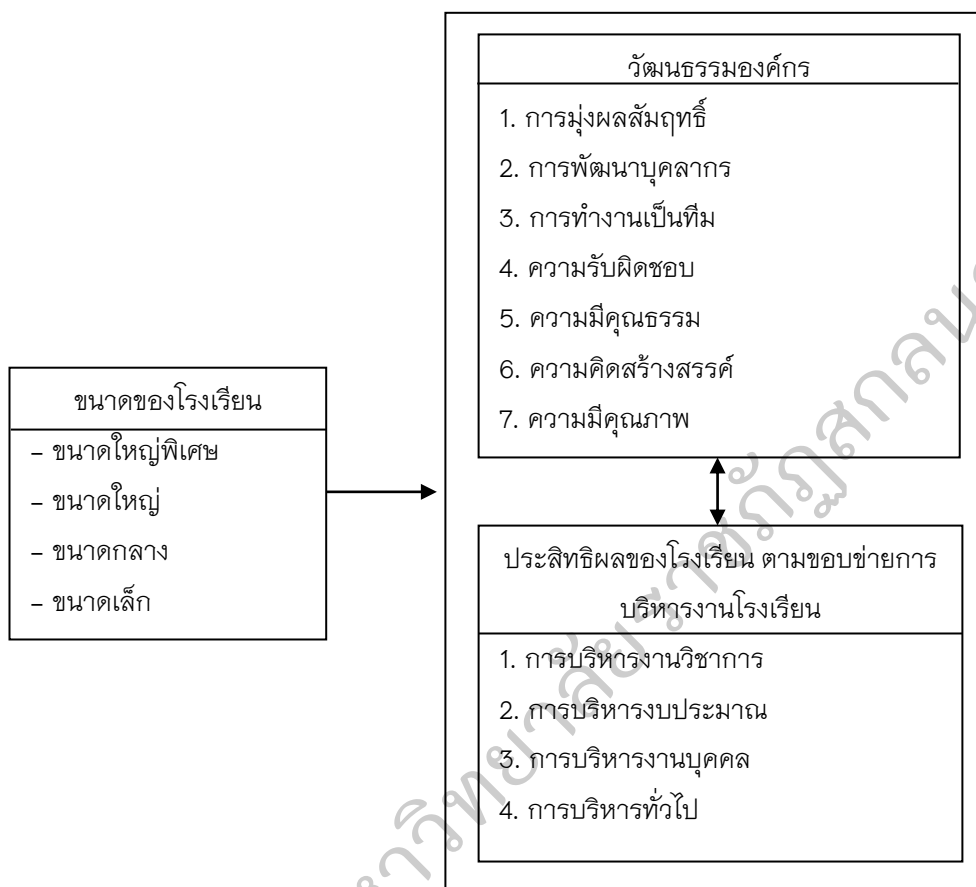
นอกจากผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการแล้ว จริยธรรม คุณธรรม และความปลอดภัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจของเด็กไทย ก็อยู่ในสถานะเสี่ยงเช่นเดียวกัน ดังตัวอย่างของปัญหายาเสพติดที่กำลังแพร่ระบาดอยู่ในสถานศึกษา ในส่วนของด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์นั้น จากการศึกษาของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการทำข้อสอบวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของสมาคมนานาชาติเพื่อการประเมินผลทางการศึกษา พบว่า เด็กไทยทำคะแนนได้ดีสำหรับข้อสอบแบบเลือกตอบที่ใช้ทักษะพื้นฐาน เช่น การบวก ลบ คูณ หาร หรือข้อสอบที่ใช้ความจำ แต่ไม่สามารถทำข้อสอบที่เป็นโจทย์ปัญหาที่ต้องคิดวิเคราะห์หรือต้องเขียนคำตอบอธิบายยาวๆ แสดงให้เห็นถึงปัญหาในการคิดวิเคราะห์และการเรียบเรียงความคิดออกมาเป็นคำพูดของเด็กไทย ในขณะที่ความสามารถดังกล่าวเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในโลกปัจจุบัน จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาของไทยที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ หรือจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 1-2)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น โดยเฉพาะในเรื่องของคุณภาพผู้เรียน ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหาร และเกี่ยวข้องกับการวัฒนธรรมการทำงานของครูอาจารย์ในสถานศึกษา ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับความต้องการที่จะทราบว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะใด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการ และประสิทธิผลของโรงเรียนตามขอบข่ายภาระงานการบริหารโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2550 : 28) ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารสถานศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 162 คน ครู จำนวน 2,708 คน รวมทั้งสิ้น 2,870 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ปีการศึกษา 2557 จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 120 คน ครู จำนวน 220 คน รวม 340 คน โดยใช้ตารางของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-610) และจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ ความมีคุณธรรม ความคิดสร้างสรรค์ ความมีคุณภาพ ข้อคำถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำประสิทธิผลของโรงเรียน จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน ประกอบด้วยภาระงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลการบริหารทั่วไป ข้อคำถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดระดับคะแนนไว้ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิด จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียน ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และอาศัยกรอบแนวคิดงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาประมวลบูรณาการ สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สร้างและนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในข้อคำถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเนื้อหา ความสอดคล้องและครอบคลุมคำนิยามเชิงปฏิบัติการในแต่ละด้านกับข้อคำถาม ผู้เชี่ยวชาญที่ให้คำแนะนำตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหาว่าสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ผลจากการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.0 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 ถึง 1.0

4. นำเครื่องมือมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าความเชื่อมั่น ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร เท่ากับ .95 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน เท่ากับ .95

5. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งส่งด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย ถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ บางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองโดยนัดหมายวันและเวลาในการส่ง-รับแบบสอบถามคืน นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ จำนวน 340 ฉบับ ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์พบว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ความถี่ (Frequency)
 - 1.2 ร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบสถิติ F ชนิด One Way ANOVA สำหรับจำแนกวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนตามขนาดของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) สำหรับหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน จำแนกตาม

ขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 7 ด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	.489**	.503**	.388**	.326**	.506**
X ₂	.643**	.688**	.563**	.546**	.714**
X ₃	.626**	.659**	.566**	.541**	.700**
X ₄	.449**	.485**	.366**	.360**	.487**
X ₅	.600**	.590**	.590**	.550**	.682**
X ₆	.646**	.662**	.561**	.526**	.704**
X ₇	.640**	.650**	.614**	.521**	.715**
X	.719**	.744**	.641**	.590**	.792**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เกิดเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมีคุณธรรม และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้น ผู้บริหารและครูต้องปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม จริยธรรม มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความรัก ความห่วงใย สนิทสามัคคี และมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กร รวมทั้งผู้บริหารมีการกระจายอำนาจ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานเพื่อให้ครูมีส่วนรับผิดชอบ เรียนรู้ กระตือรือร้น และพัฒนางาน ครูมีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมีความเข้มแข็ง การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษา

2. จากการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังของบุคลากรได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเหมาะสมตามความถนัด ปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด การพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรมและเป็นไปตามระบบของคณะกรรมการประเมิน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเพียงพอ มีประสิทธิภาพ ระดมทรัพยากรจากแหล่งทุนต่างๆ นำมาบริหารจัดการเพื่อการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน การบริหารจัดการการเงิน พัสดุ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้างอย่างเป็นระบบ คุ่มค่า มีความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ระดับปฏิบัติในด้านบริหารงานบุคคลและด้านบริหารงบประมาณเพิ่มมากขึ้น

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ดังนั้นเพื่อให้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารและครูควรมีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ท้าทายและเป็นไปได้ วางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความตระหนักในความรับผิดชอบการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรที่แตกต่างออกไป เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคล ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ ลงปฏิบัติภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต การมีส่วนร่วมปฏิบัติจริงกับประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน ระหว่างโรงเรียนของรัฐกับโรงเรียนของเอกชน เพื่อจะให้เห็นถึงความคล้ายคลึง หรือแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

กัญญา ศิริสกุล. “วัฒนธรรมองค์กร : ข้อได้เปรียบในการแข่งขันที่ลอกเลียนได้ยาก.” วารสารรวมคำแหง ปีที่ 20 (ฉบับที่ 1) : 32-46 : ม.ค.-มี.ย. 2546.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. คู่มือสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน, 2551.

ประพจน์ แยมทิม. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการจัดการศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรทิพกราฟฟิค, 2545.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. “บทวิเคราะห์การศึกษาไทยในโลกศตวรรษที่ 21”, การประชุมทางวิชาการ ครั้งที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2557. 2557.

Arends, R. L. Learning to Teach. New York : Random House, 1988.

Moats,S.H. The Relationship Between Organizational culture and Organizational Effectiveness : Producing Pastoral Ministry and World–Mission Major Graduates in Four Denominational Calleges. Twin Cities, MN : Graduate School The University of Minnesota, 1997.

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร