

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

Organization Culture Factors Affecting the Effectiveness of School Administration

Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

สุกัญญา ล่ำสัน¹ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์³

Sukanya Lumsan¹ Assoc. Prof. Dr.Chaiya Pawabutra² Asst. Prof. Dr.Vijitra Vonganusita³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ อำนาจพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนและหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 321 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน 78 คน และครูผู้สอน 243 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ มีค่าอำนาจจำแนก .486 – .861 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .966 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .538 – .916 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .990 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²Course teacher in Master of Education Program And Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

³อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³Course teacher in Master of research of Curriculum and Instruction and Doctor of Philosophy Program in research of Curriculum and Instruction Sakon Nakhon Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สุกัญญา ล่ำสัน, sukanyalumsan58@gmail.com

รับเมื่อ 1 มิถุนายน 2565 แก้ไข 9 กรกฎาคม 2565 ตอปรับ 12 กรกฎาคม 2565

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน
5. วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r_{xy}=.907$)
6. วัฒนธรรมองค์การ จำนวน 6 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 82.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .23136$
7. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เสนอแนะไว้ 6 ด้าน

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 .864 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 ± 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

กุ่มิหลัง

การบริหารงานในองค์การต้องมึกลไกสำคัญที่ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพคือ บุคลากรทุกคนภายในองค์การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกัน (ปิยะดา น้อยอำมาตย์, 2559, หน้า 20) การสร้างวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ทศคนคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบ แบบแผนเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่รับรู้ และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน (ณัฐฐณิชา โคทังคะ, 2561, หน้า 25) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์การ ส่งผลถึงเกียรติภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคม ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาโดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) คือ 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

คำถามการวิจัย

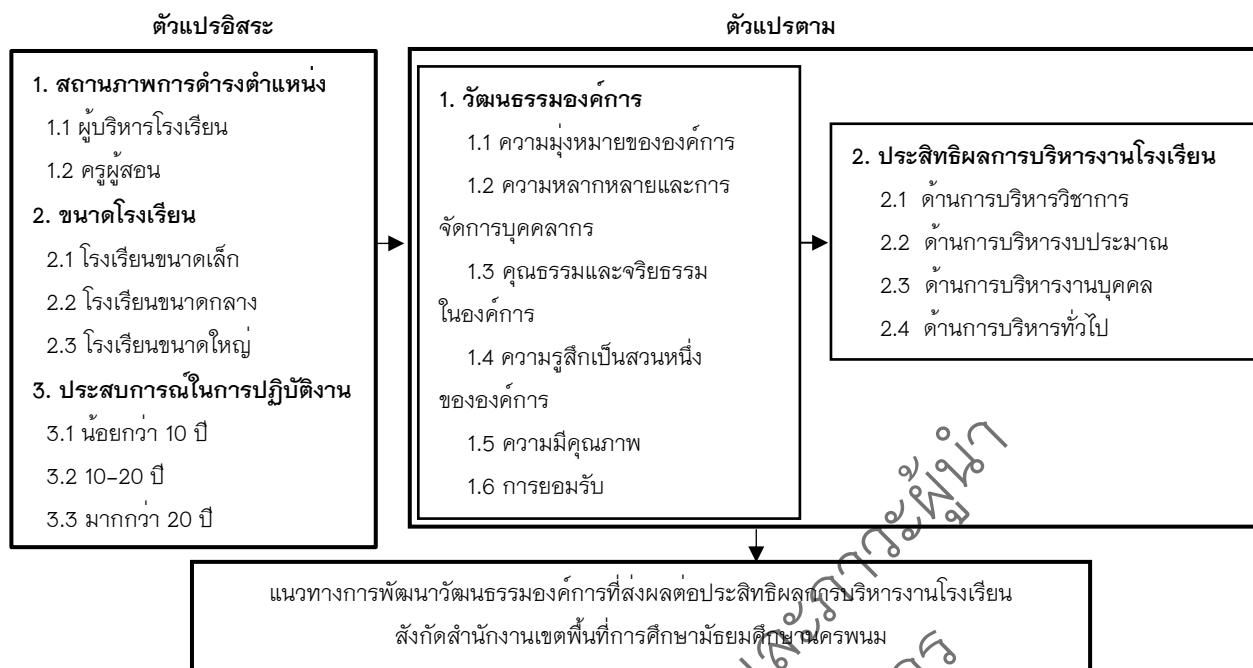
1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. วัฒนธรรมองค์การด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
7. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่เหมาะสมเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 1,705 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 93 คน และครูผู้สอนจำนวน 1,612 คน
- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 321 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 78 คน และครูผู้สอน จำนวน 243 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45 – 48)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)
- ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ
- ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน เป็นแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งได้รับการตอบกลับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 321 ฉบับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งหมายขององค์การ ความมีคุณภาพ ตามลำดับ
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ
3. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
 - 3.1 วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
 - 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 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .907 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม (X) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X₄) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X₃) ความมีคุณภาพ (X₅) ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X₂) ความมุ่งหมายขององค์การ (X₁) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การยอมรับ (X₆) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .253 รองลงมา คือ คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .184 ความมีคุณภาพ (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .186 ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X₂) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .141 ความมุ่งหมายขององค์การ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .111 และการยอมรับ (X₆) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .126 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± .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 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การผู้บริหารและบุคลากรช่วยกันสร้างบรรยากาศความรักความผูกพันในองค์การอยู่แบบครอบครัว ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโรงเรียน

7.2 ความมุ่งหมายขององค์การบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน เป้าหมาย ความมุ่งหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจโรงเรียนร่วมกันให้ชัดเจน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมมือกันในกาทำงาน

7.3 ความมีคุณภาพกำหนดมาตรฐานเป้าหมายขององค์กรที่มีมาตรฐานสูง สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมอบรม ประชุม สัมมนาที่หน่วยงานต้นสังกัด ครอบคลุมงานกลุ่มทั้ง 4 กลุ่มงาน

7.4 ความหลากหลายและการจัดการบุคลากรมีการพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน โดยมีการบริหารจัดการบุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน

7.5 การยอมรับสร้างบรรยากาศการยอมรับในองค์กรให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็น การยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พัฒนาทักษะในการทำงาน

7.6 คุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ผู้บริหารต้องสร้างวัฒนธรรมจริยธรรมในองค์กรให้มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ เอื้ออาทรต่อกัน ความเสียสละ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความมุ่งหมายขององค์กร ความมีคุณภาพ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การกำหนดนโยบาย พันธกิจ และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสุขภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีสภาพที่ปรากฏในระดับมากโดยภาพรวม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความไว้วางใจด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนใช้ภาวะผู้นำในการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับวิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 126) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทั้ง 4 ด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

3. วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนสร้างบรรยากาศความรัก ความผูกพันในองค์กร และส่งเสริมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สยมพร พูลเกิด (สัมภาษณ์ 15 กุมภาพันธ์ 2565) ที่แสดงความคิดเห็นไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาวัฒนธรรมทำให้คนอยู่รวมตัวกันเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกัน

3.2 วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้ง 51 โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ นัยนา ศรีบุญเรือง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ ผลการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนโรงเรียนทั้งสามขนาดรับรู้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และรับรู้ไม่แตกต่างกัน

3.3 วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความเข้าใจและความเชื่อในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ตระหนักและเข้าใจการปฏิบัติงานฝ่ายต่าง ๆ ภายในโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ต่างก็ปฏิบัติตามแนวทางการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิสุทธิ พรหมเทศน์ (2562, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการต่างกัน ต่างก็ปฏิบัติ

ตามแนวทางการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ พรพิสุทธิ พรหมเทศน์ (2562, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_4) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ (X_3) ความมีคุณภาพ (X_5) ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร (X_2) ความมุ่งหมายขององค์การ (X_1) และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การยอมรับ (X_6) ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ได้ร้อยละ 82.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .23136$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งหมายขององค์การ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายและการจัดการบุคคลากร การยอมรับ คุณธรรม และจริยธรรมในองค์การ

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า มีความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จำนวน 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ควรพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 2 ด้านดังกล่าวให้มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น เพื่อพัฒนาความเป็น

องค์การแห่งการเรียนรู้ และจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานภายในโรงเรียนต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อเป็นสารสนเทศในการใช้ข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สุราษฎร์ธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนมณี ศิลาณิกิจ. (2559). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐธินิชา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิธิทัศน์ แจ่มโพธิ์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอำเภอ บางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- ปิยะดา น้อยอามาตย์. (2016). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. *Journal of Graduate School Sakon Nakhon Rajabhat University*, 13(60), 119-128.
- พิศ ศรีสวัสดิ์. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เพียงกานต์ พวงพะยอม. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 3(11), 19 – 21.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิทยา สอนกุลหลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.