

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE
EFFECTIVENESS OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF SCHOOLS UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE
SAMUT PRAKAN

จุฑารัตน์ แหวนทองคำ¹, อำนวย ทองโปร่ง²
Chutharat Waenthongkam¹, Amnuay Thongprong²

Corresponding Author E-mail: 6614470035@rumail.ru.ac.th

Received: Mar 28, 2025; Revised: Apr 21, 2025; Accepted: May 27, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูจาก 25 โรงเรียน รวม 333 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มของโคเฮนและคณะ เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนของขนาดประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (เท่ากับ .973) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ 2) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิภาพ, การการบริหารงานวิชาการ

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Student in Master of Education Degree, Educational Administration, Ramkhamhaeng University

²ที่ปรึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²Advisor, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Abstract

This research aimed to 1) study the perceived level of organizational culture in schools, 2) study the perceived level of effectiveness, and 3) study the relationship between organizational culture and the effectiveness of academic administration in schools under the Secondary Educational Service Area Office of Samut Prakan. This quantitative study involved a sample of 333 teachers from 25 schools, selected through stratified and simple random sampling based on the proportion of the population. The research instrument was a questionnaire with content validity indices ranging from 0.60 to 1.00 and a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of .973. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The research results were found as follows;

1) The organizational culture in schools was found to be at the highest level in overall. When considering individual aspects, the highest mean score was the clan culture, while the lowest mean score was the achievement culture. 2) The effectiveness of academic administration in schools was also found to be at the highest level in overall. When considering individual aspects, the highest mean score was educational supervision, while the lowest mean score was learning process development. and 3) The relationship between organizational culture and the effectiveness of school in educational institutions showed a high positive correlation, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords : Organizational Culture, Effectiveness, Academic Administration

บทนำ

การบริหารงานวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารโรงเรียนตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2562: 49–52) ถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหาร สถานศึกษา คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรมีความรู้ ความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งหวังที่จะมอบหมายอำนาจให้แก่สถานศึกษา ด้วยความตั้งใจที่ต้องการให้สถานศึกษา สามารถดำเนินการได้โดยโดยไม่มีข้อจำกัด สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และชุมชนการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร และจัดการของสถานศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ รวมถึงการวัดผลและประเมินผล รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน สถานศึกษา และชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อบรรลุความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ (ปิยวรรณ ดั่งใส. 2565: 1411) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอย่างยิ่ง จากการศึกษาการประยุกต์ใช้แนวความคิดของ Mott (1972, อ้างถึงใน กิตติชัย อาจหาญ. 2565: 41) ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสถานศึกษาและสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง และยังสามารถใช้เป็นแนวทางการวางแผนในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ตลอดจนช่วยให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มี 6 ข้อ ต่อไปนี้ 1) การปรับสมดุลและพัฒนา ระบบบริหารจัดการศึกษา 2) การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ 3) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 4) การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ 5) การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และ 6) สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา จะเห็นได้ถึงนโยบายในการที่จะผลักดันการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2565: 70)

จากรายงานผลการจัดการศึกษาของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบว่า การพัฒนาการของค่าเฉลี่ยและ T-Score ของผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษา โดยภาพรวมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการที่ลดลง มีกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น และการพัฒนาการของค่าเฉลี่ยและ T-Score ของผลการทดสอบ O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษา โดยภาพรวมในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการ ที่ลดลง มีกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยของการพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยอาจมาจากข้อจำกัดของสถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการอาจมีรูปแบบที่แตกต่างจากปกติ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนา และมีความตระหนักในการรับผิดชอบสูงมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. 2565: 16–17)

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 25 แห่ง และมีจำนวนบุคลากรครูทั้งสิ้น 2,541 คน อย่างไรก็ตาม จากสภาพการณ์ปัจจุบันยังมีสถานศึกษาบางแห่งที่ไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสถานการณ์ดังกล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ยังไม่เข้มแข็ง ซึ่งเกิดจากความแตกต่างด้านค่านิยม ความเชื่อ และรูปแบบการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์ (2567: 42–55) ที่ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การที่อ่อนแอเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของครู และส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม บริบทของสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การ

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การนั้นถือเป็นค่านิยมและความเชื่อที่บุคลากรในองค์กรนั้น มีร่วมกันเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญในทุก ๆ ด้าน ดังที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2562: 2-3) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระเบียบค่านิยมและความเชื่อที่องค์กรยึดถือ อันเป็นกรอบกำหนดการกระทำและพฤติกรรม รวมทั้งมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของคนในองค์กร อีกทั้งยังเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต มีแนวทางในการประพฤติเป็นแบบแผนเดียวกัน และสามารถช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

ตามแนวคิดของ Richard L. Daft นักทฤษฎี ชาวอเมริกัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการองค์กร พบว่ามีการจำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 รูปแบบหลัก ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ และวัฒนธรรมแบบราชการ โดยแต่ละรูปแบบมีลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อการดำเนินงานและบรรยากาศภายในองค์กร ดังนี้ (Consync Group, 2023)

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้มุ่งเน้นการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวจะส่งเสริมความยืดหยุ่น ความริเริ่มการทดลอง ความคิดสร้างสรรค์ และการเรียนรู้ของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้เน้นการแข่งขัน ความสำเร็จ และผลลัพธ์ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมความสามารถของบุคลากร และมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในองค์กร เปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ที่ทุกคนช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความภักดี เป็นค่านิยมหลักที่ขับเคลื่อนองค์กร

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมประเภทนี้เน้นความเป็นทางการ มีโครงสร้างที่ชัดเจน และมีกฎระเบียบที่เคร่งครัด องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบราชการมักให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ และการควบคุมภายในที่เข้มงวด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระเบียบและสม่ำเสมอ

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ เกิดจากการดำเนินงานด้านวิชาการซึ่งบรรลุวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดผล การเทียบโอนผลการเรียน การนิเทศ ระบบประกันคุณภาพ และการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังหมายถึงความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาทัศนคติที่ดี และสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีความรู้และความสามารถจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนงานวิชาการ ในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ตามที่รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2566: 7-8) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกชนิดของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารร่วมกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษา แนะนำและประสานงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้งาน การเรียนการสอน งานด้านวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผล งานนิเทศภายใน และงานประชุม อบรมทาง วิชาการเพื่อส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มศักยภาพ

2.2 องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

กิตติชัย อาจหาญ (2565 : 13-15) แบ่งองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีส่วนร่วมจากผู้ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการ สถานศึกษา โดยเริ่มจากการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเตรียมความรู้และความเข้าใจแก่บุคลากร ผ่านการอบรม รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรและการจัดทำเอกสารคู่มือสำหรับครู เพื่อส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร ตลอดจนการติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง โดยมีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง ผลในการจัดทำแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมหรือเผชิญกับ สถานการณ์ในชีวิตจริง และการฝึกปฏิบัติให้เกิดการเรียนรู้ต่อเนื่อง การเตรียมสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก สถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และคุณธรรม โดยมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงแนวทางการจัดการ เรียนการสอนต่อไป

3. การวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเก็บรวบรวมและตรวจสอบผลการเรียนรู้ รวมถึง พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง ส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล และประเมินผลอย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และตัดสินผลการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

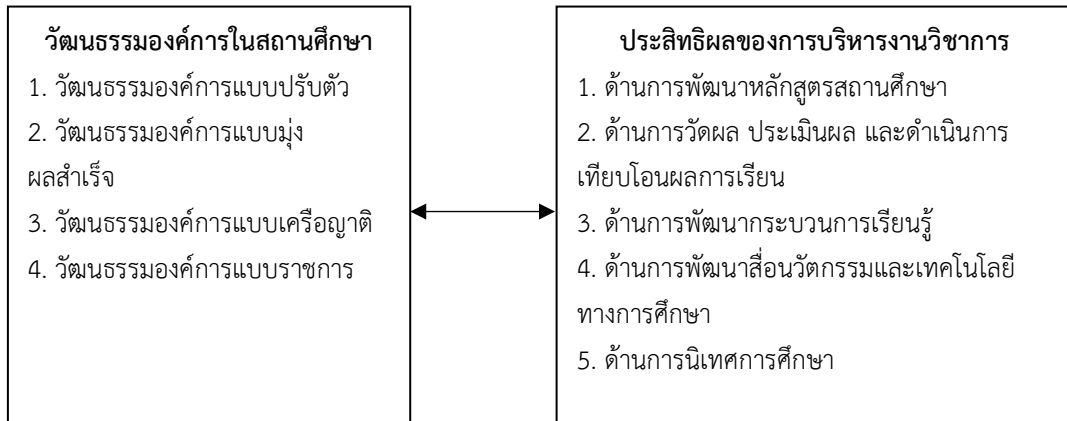
4. การนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและครูผู้สอน โดย มุ่งหวังให้การนิเทศเป็นเครื่องมือในการให้คำแนะนำและช่วยแก้ปัญหา เพื่อส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนและพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และการจัดหาสื่อที่เสริมการศึกษาของสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในการจัดหาสื่อและ เทคโนโลยีการศึกษาของบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็น องค์ประกอบในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน จำนวน 2,541 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ จำนวน 25 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดกลุ่มของโคเฮนและคณะ (Cohen et al. 2018, อ้างถึงใน กิตติชัย อาจหาญ. 2565) ใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่ายโดยการสุ่มครูในสถานศึกษาตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ระดับความคิดเห็นของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ แบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว จำนวน 6 ข้อ
2. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 6 ข้อ
3. วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย จำนวน 6 ข้อ
4. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ แบบสอบถามปลายปิด ชนิดเลือกตอบ แบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำนวน 5 ข้อ
2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน จำนวน 5 ข้อ
3. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ
4. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
5. การนิเทศการศึกษา จำนวน 5 ข้อ

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ส่งไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนด จากนั้นนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมลิงก์แบบสอบถามผ่าน Google Form ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษา รวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตอบแบบสอบถามจำนวน 333 คน โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจาก Google Form ได้ข้อมูลกลับมา 333 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาและระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การแปลความหมายตามเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2560)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ชัยศักดิ์ อังคะสุพล. 2559)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา	ระดับวัฒนธรรมองค์การ			ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.591	0.359	มากที่สุด	3
2	ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.588	0.354	มากที่สุด	4
3	ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย	4.607	0.333	มากที่สุด	1
4	ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ	4.600	0.326	มากที่สุด	2
	รวม	4.598	0.291	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 แสดงว่า ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.598, S.D=0.291) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยค่าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ($\bar{X}=4.607$, $S.D=0.333$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.588$, $S.D=0.354$)

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา	ระดับประสิทธิผล			ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.628	0.316	มากที่สุด	3
2	ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.625	0.324	มากที่สุด	4
3	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.605	0.335	มากที่สุด	5
4	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา	4.644	0.351	มากที่สุด	2
5	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.652	0.323	มากที่สุด	1
	รวม	4.631	0.284	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.631$, $S.D=0.284$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยค่าที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.625$, $S.D=0.323$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.605$, $S.D=0.335$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ

วัฒนธรรมองค์การ	ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา					
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_{tot}
X_1	.632**	.592**	.577**	.595**	.606**	.695**
X_2	.597**	.643**	.578**	.592**	.592**	.696**
X_3	.700**	.666**	.649**	.645**	.642**	.765**
X_4	.675**	.660**	.610**	.641**	.610**	.741**
X_{tot}	.766**	.753**	.710**	.727**	.720**	.852**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.852$ **) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ (X_3) กับ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=0.700$ **) คู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (X_1) กับ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_3) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=0.577$ **)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ

ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษานั้นมีบรรยากาศที่เอื้ออาทร ส่งเสริมความเป็นครอบครัว ความร่วมมือ และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร ครูและผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิด เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ยังสะท้อนถึง การบริหารจัดการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่ากฎระเบียบหรืออำนาจหน้าที่ ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ยังสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่ากฎระเบียบหรืออำนาจหน้าที่ ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับจิราภรณ์ พงษ์พัง (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและมีบทบาทอย่างชัดเจนในการสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยเริ่มจากการกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาอย่างมีทิศทาง พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถมุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นร่วมกัน บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความผูกพัน ความไว้วางใจ ความรักและการยอมรับซึ่งกันและกัน นำไปสู่ความทุ่มเท เสียสละ และความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักพร เจริญลักษณ์ (2562) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชิต ลือยศ (2567) ที่ได้ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการดำเนินงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลการวิเคราะห์โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูให้ความสำคัญในการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาและพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพ เช่นเดียวกับชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการดำเนินงานด้านวิชาการ บรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาลักษณ์ ทายิดา (2566) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพิมพ์ กองสุข (2565) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลัก อิทธิบาทกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพรพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy}=0.852^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน สถานศึกษาที่มีระดับวัฒนธรรมองค์การสูง หรือกล่าวได้ว่าสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรม ที่เข้มแข็งไม่ว่าจะรูปแบบใดก็ตาม จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสูงขึ้นด้วย ในทางกลับกันหากสถานศึกษาที่มีระดับวัฒนธรรมองค์การต่ำ ก็จะทำให้ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาต่ำเช่นกัน อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีการบริหารที่ยืดหยุ่น จะทำให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเป็นอิสระรับฟังความคิดเห็น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เกิดประสิทธิผลสูงสุดโดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา สอดคล้องกับปิตินันท์ น้อยยูนิตย์ (2566) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการประชุมวางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและความรู้สึกเป็นเจ้าของในทิศทางการพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีโอกาสเติบโตในสายวิชาชีพของ

ตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ตระหนักรู้ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความเข้าใจและการยอมรับซึ่งกันและกัน โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในศักยภาพของครู ชื่นชมผลงาน ให้กำลังใจ และเคารพในความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านวิชาการและความผาสุกของบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับกัณทิมา พรหมวันนา (2568) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในโรงเรียน เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านวิชาการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือในการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพ การจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลลัพธ์ของการดำเนินงานด้านวิชาการเป็นไปตามเป้าหมายและนโยบายทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพ ของการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองต่อบริบทของผู้เรียน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของครู ตลอดจนการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับทักษพร อริญญา (2567) กล่าวว่า ในยุคที่สถานการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยเฉพาะการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน สถานศึกษามีการดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน ใช้การวัดและประเมินผลที่ถูกต้องและหลากหลาย พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศภายในเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจครูผู้สอน เพื่อเสริมสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน โดยอาศัยระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพร เข้มทอง (2560) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของศูนย์โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 อำเภอแก่งหางแมว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของศูนย์โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 อำเภอแก่งหางแมว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับพิชิตชัย ศรีใสคำ (2565) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับที่สูง ($r_{xy}=0.886^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า

1.1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในด้านการเสริมแรงจะมีความคล้ายกับด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ที่ผู้บริหารควรให้การเสริมแรงบุคลากร อาจจะด้วยวิธีการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

1.1.2 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การเสริมแรงให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจและเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.1.3 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับบุคลากร โดยกระจายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร คอยให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามข้อตกลงของสถานศึกษา

1.2 ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

1.2.1 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูสำรวจสภาพและความต้องการในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนก่อนวางแผนการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อเป็นการส่งเสริมการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

1.2.2 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดการอบรมเพื่อให้ครูและบุคลากรเข้าใจระบบการเทียบโอนความรู้และสามารถให้คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง สร้างเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินความรู้และทักษะ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจว่าความสามารถใดสามารถเทียบโอนได้ มีการประเมินและปรับปรุงระบบการเทียบโอน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

1.2.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน

1.2.4 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูตรวจสอบความต้องการและความสนใจของนักเรียนเพื่อกำหนดว่าสื่อและเทคโนโลยีใดที่สามารถสนับสนุนการเรียนรู้ได้ดีที่สุด เชื่อมโยงกับชุมชนและองค์กรท้องถิ่น เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา

1.2.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการประเมิน เพื่อให้การประเมินมีทิศทางที่ชัดเจน พัฒนาเกณฑ์การประเมินที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จัดประชุมกับครูและบุคลากรเพื่ออภิปรายผลการประเมิน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิภาพ ของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ ต่อหลายด้านของการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน: กรณีศึกษาโรงเรียนในเขตเมืองและชนบท

เอกสารอ้างอิง

- กมลพร เข้มทอง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของศูนย์โรงเรียนเครือข่ายที่ 10 อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัณทิมา พรหมวันนา. (2568). ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วารสารมติเชษฐารามวัดจอมมณี, 8(2), 737-751.
- กิตติชัย อาจหาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภรณ์ พงษ์พั่ง. (2565). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. วารสาร มจร บาลีศึกษายุทธศาสตร์, 10(2), 115-132.
- ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(6), 89-103.
- ชัยศักดิ์ อังคะสุพลลา. (2559). สถิติเพื่อการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทักษพร อรัญญา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอเชียงดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 4(3), 288–297.
- ธนเทพ ทิฆัมพรธีรวงศ์. (2567). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. วารสารวิชาการศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, 11(2), 42–55.
- นิภาพร พินิจมนตรี. (2563). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. นครราชสีมา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิติพันธุ์ น้อยอยู่นิตย์. (2566). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 13(2), 95–107.
- ปิยวรรณ ดวงใส. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 1399–1414.
- ปิยาลักษณ์ ทายิดา. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักการศึกษา เทศบาลเมืองชลบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 20(1), 83 – 95.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, (2562. 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57ก. น. 49–52.
- พิชิตชัย ศรีใสคำ. (2565). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยโสธร เขต 1. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 41–52.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 634–648.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2566). การบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในวิถีชีวิตใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: เหมการพิมพ์.
- วิจิต ลือยศ. (2567). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 4(3), 129–143.
- ศศิพิมพ์ กองสุข. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 19–33.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรปราการ. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2567, จาก <https://anyflip.com/ipzsp/mink/basic>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2562). วัฒนธรรมองค์กร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2568, จาก https://pubhtml5.com/rjwz/excb/คู่มือวัฒนธรรมองค์กร_E-Book/.
- Consync Group. (2023). วัฒนธรรมองค์กร คืออะไร มีกี่แบบ แบบไหนที่ทำให้องค์กรอยู่รอด. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2568, จาก https://www.consyncgroup.com/hr_content/corporate_culture_types.