

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

Organizational Culture Factors Affecting the Effectiveness of Personnel Administration in Schools under the Office of Secondary Educational Service Area 23

ธนาพนธ์ ตาชัน¹
สุรัตน์ ดวงชาทม²
วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในปีการศึกษา 2561 จำนวน 351 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_8) ด้านภาวะผู้นำ (X_7) ด้านเน้นบทบาทของบุคคล (X_1) และด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ (X_5)

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.829 + 0.194 X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.234 Z_{X_8} + 0.234 Z_{X_7} + 0.213 Z_{X_1} + 0.152 Z_{X_4} + 0.105 Z_{X_5}$$

¹นักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน
เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่ง
ผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ

คำสำคัญ: ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ, ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

Abstract

The purposes of this research are study rating of the organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school in the Secondary Educational Service Area Office 23 to compare the organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school according to comments of school director, personnel administration supervisor, and teachers, classified by status of position maintenance, school size, and operation experience, study relationship of the organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school, study predictive power of the organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school and to find an approach to the development of the organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school. The representative samples are as following school director, personnel administration supervisor, and teachers, in the Secondary Educational Service Area Office 23 in the academic year of 2561. There are 351 people, classified by group of school director with 45 people, personnel administration supervisor with 45 people, and teachers with 261 people. The research instruments and data collection are questionnaire about the organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school. Statistic in this research used as following, average, standard deviation, F-test, One-way analysis of variance (One way ANOVA), Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression analysis.

The research result finds that

1. The organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school at overview and each aspect found that at a much level.

2. Personnel administration effectiveness at school at overview and each aspect found that at a much level.

3. The organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school according to comments of school director, personnel administration supervisor, and teachers, classified by status of position maintenance, school size, and operation experience at overview, there were difference at the .01 level of significance.

4. Personnel administration effectiveness at school according to comments of school director, personnel administration supervisor, and teachers, classified by status of position maintenance, school size, and operation experience at overview, there were difference at the .01 level of significance.

5. The organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school at overview found that there were positive relationships at it's quite high level at the .01 level of significance.

6. The organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school with 5 aspects, be able to predictive an personnel administration effectiveness at school by the .01 level of significance, with 4 aspects as following, relationships aspect between person (X_8), leaderships aspect (X_7), to focus on role of person aspect (X_1), and mission success (X_4), and at the .05 level of significance, with 1 aspect as following, the rules (X_5),

The equation could be summarized in raw scores as follows;

$$Y' = 0.829 + 0.194 X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090 X_5$$

And the predictive equation standardized scores was

$$Z' = 0.234 Z_{x8} + 0.234 Z_{x7} + 0.213 Z_{x1} + 0.152 Z_{x4} + 0.105 Z_{x5}$$

7. An approach to the development of the organizational culture factors that have an affect on personnel administration effectiveness at school, to recommend with 5 aspects include relationships aspect between person, leaderships aspect, to focus on role of person aspect, mission success, and the rules.

Keywords: Organizational Culture Factors, Personnel Administration Effectiveness

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์การ เป็นตัวเชื่อมและยึดโยงความเป็นองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวคือ ความเป็นองค์การตามวัตถุประสงค์ขององค์การและวัฒนธรรมเป็นความเชื่อและค่านิยมที่กำกับการคิด การตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์การ ดังนั้นองค์การจะเป็นแบบใดขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การของคนในองค์การนั้นๆ ที่สำคัญวัฒนธรรมโดยทั่วไปค่อนข้างจะมีความมั่นคงถาวรเปลี่ยนแปลงยากแต่เปลี่ยนแปลงได้ Gorton, Alston, & Snowden (2007, อ้างถึงใน สมาน อัครภูมิ, 2553, หน้า 100)

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เป็นผลสำเร็จของการบริหารงานบุคคล ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกัน เพื่อให้งานด้านการบริหารบุคคลบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญและมีความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำกลยุทธ์ทางการบริหารมาปรับใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้บริบทสถานศึกษาในเรื่องของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, หน้า 316)

จากเหตุผลที่กล่าวมาวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งมีผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับ สภาพ ปัญหาของการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 แล้วพบปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างหรือไม่อย่างไร
5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เป็นอย่างไร

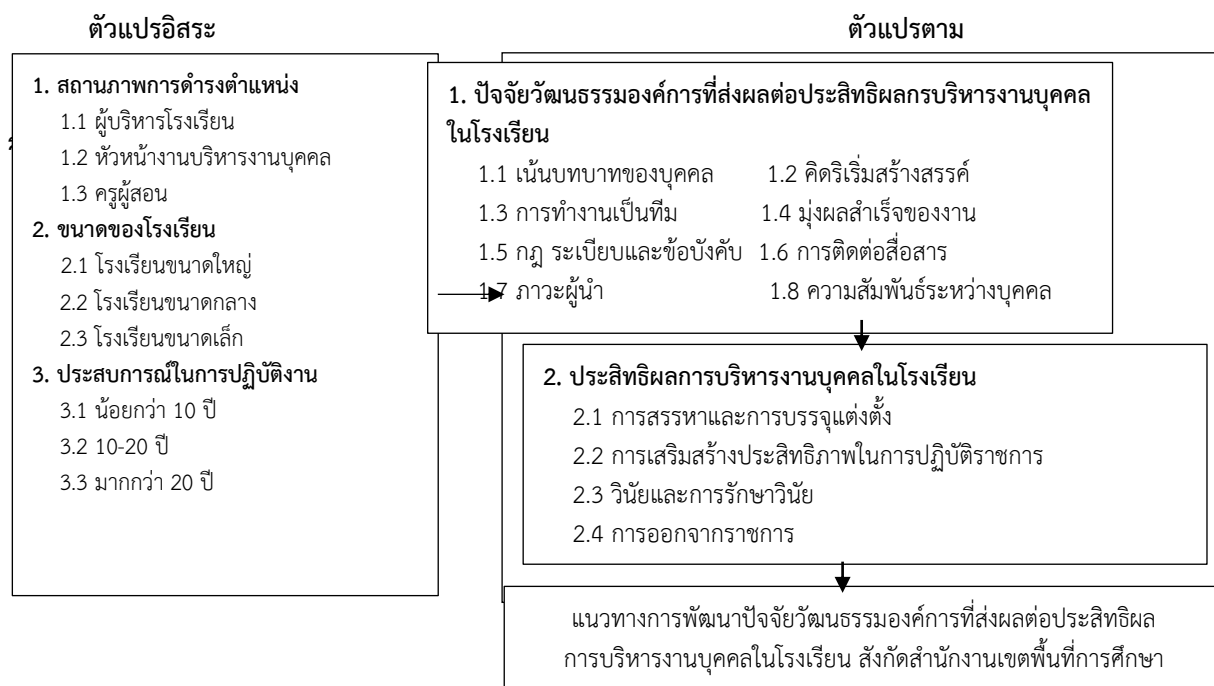
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. **ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 97 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,143 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ในปีการศึกษา 2561 รวมจำนวน 2,285 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ในปีการศึกษา 2561 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610, อ้าง

ถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 261 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้ ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามผู้วิจัย แจกแบบสอบถามจำนวน 351 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 351 ฉบับ

4. สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_8) ด้านภาวะผู้นำ (X_7) ด้านเน้นบทบาทของบุคคล (X_1) และ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ (X_5)

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.829 + 0.194X_8 + 0.197 X_7 + 0.192 X_1 + 0.141 X_4 + 0.090 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.234 Z_{X_8} + 0.234 Z_{X_7} + 0.213 Z_{X_1} + 0.152 Z_{X_4} + 0.105 Z_{X_5}$$

7. แนวทางการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการทำงานเป็นทีม อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครู มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาผลงาน มุ่งเน้นผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ ใ ต้ ต้ ง ไ ว้ ส อ ด ค ล้ อ ง กั บ นั้ ต ร วิ ม ล เข้มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปฏิบัติงานเชิงรุกและมุ่งมั่นเอาใจจริงเอจจิ่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2. ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายงาน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการออกจากราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีกฎระเบียบในการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกจากราชการที่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการในกรณีต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับ ชนมณี ศิลาณิกิจ (2559 , บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า

3.1 จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ด้าน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในความเชี่ยวชาญของบุคลากรเฉพาะตำแหน่ง ให้อิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อบุคลากร สอดคล้องกับ ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2559, หน้า 126) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 จำแนกตามการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ เป็นองค์การที่มีจำนวนบุคลากร ส่งผลให้โรงเรียนขนาดใหญ่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมองค์การแต่จะมีวัฒนธรรมหนึ่งที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ในการเป็นองค์การนั้นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานโรงเรียนและการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน สอดคล้องกับ จีรวัดน์ พ้ากระจำง (2554, หน้า 96) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสกลนคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

3.3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกด้าน พิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า มีประสบการณ์ มีความเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญ ของปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่เป็นบทบาทสำคัญในการวางรากฐานของค่านิยมในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน ประกอบด้วย ทองคำ วรสาร (สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2562) ได้เสนอว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ทำงาน

มานานย่อมมีประสบการณ์ในการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เพราะเมื่อมีประสบการณ์มากก็ย่อมผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่มากกว่า

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน และแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานบริหารงานบุคคลเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่โดยตรงในการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับ วิบุรณ สิทธิ์คราม (2553, บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสูงกว่า ครูผู้สอน

4.2 จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน พิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ที่มีความพร้อมกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จึงส่งผลให้สามารถบริหารงานบุคคลได้อย่างมี สอดคล้องกับ บัญญัติ เฝื่อนสีเมือง (2553, บทคัดย่อ) พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางทั้งโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่ามีความชำนาญ ในการบริหารงานบุคคล เพราะมีประสบการณ์ในการบริหาร การใช้ทักษะหรือเทคนิคในการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ ชนมณี ศิลาณุกิจ (2559, บทคัดย่อ) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวม (Xt) กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน (Yt) โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคลและครูผู้สอน มีความเข้าใจและมีความคิดเห็นที่ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน นั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับปิยะดา น้อยยามาศย์ (2559, บทคัดย่อ) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 8 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X8) ด้านภาวะผู้นำ (X7) ด้านเน้นบทบาทของบุคคล (X1) และ ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน (X4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ (X5)

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนได้ มีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านเน้นบทบาทของบุคคล ด้านมุ่งผลสำเร็จของงาน และด้าน กฎ ระเบียบและข้อบังคับ อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและมีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยหลักการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีของการเป็นผู้นำและส่งเสริมให้บุคลากรภายในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ เน้นบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรตามความสามารถ การปฏิบัติงานหรือการบริหารงานของผู้บริหารมีความชัดเจนในเป้าหมายมุ่งผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ โดยมีกฎ ระเบียบที่ค่อยเป็นค่อยไปในการควบคุมความถูกต้องตามหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สอดคล้องกับ ฉัตรวิมล เข้มพันธ์ (2560, บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบเน้นผู้นำ (X₁) และวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย (X₃) ตามลำดับ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 35.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.377

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดตามลำดับ จำนวน 5 ด้าน ควรมีการส่งเสริมปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

1.2 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ในการบริหารงานควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมทักษะการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.
- จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2558). *การบริหารจัดการทางการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรวิมล เข้มพันธ์. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนมณี ศิลานุกิจ. (2559). *ประสิทธิผลการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. ดุษฎีบัณฑิต ศษ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- บัญญัติ เผื่อนสีเมื่อง. (2553). *ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะดา น้อยอำมาตย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- วิจารณ์ พานิช. (2552). *ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะฉบับนักปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.
- สมาน อัครภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษายุคใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.