

การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

The Study Relationship between Organizational Culture and Management
Practices of Executives in Private Charity Schools in Chiang Rai Province

สายรุ้ง แสงสว่าง¹ เปี่ยมพร สุทินฤกษ์² ฐิติอาภา ตั้งคำวานิช³

Sairung Sangsawang, Piemporn Sutinruek, Thitiarpha Tangkawanich

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร และแบบสอบถามการบริหารงานของผู้บริหาร สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.83) 2) การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.83) และ 3) ภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ($r = 0.891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords) : วัฒนธรรมองค์กร; การบริหารงาน; โรงเรียนเอกชนการกุศล

Abstract

The objectives of this research were: 1) the organizational culture of private charitable schools in Chiang Rai province; 2) the management practices of the administrators of private charitable schools in Chiang Rai province; and 3) the relationship between organizational culture and the management practices of the administrators of private charitable schools in Chiang Rai province. It is a quantitative research approach. The sample

Received: 2024-10-21 Revised: 2024-11-11 Accepted: 2024-11-12

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Master Degree Student, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: sairung826@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Master of Educational Administration, Graduate School, Chiang Rai College. E-mail: peimbornrcrc@gmail.com

³ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยเชียงราย Lecturer, Chiang Rai College. E-mail: thitiarpha.tangkawanich@crc.ac.th

group consisted of 159 administrators and teachers from private charitable schools in Chiang Rai province. The instruments used for data collection included a general information questionnaire, an organizational culture questionnaire, and a management practices questionnaire for administrators. The statistical instrumentals used mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (r).

The results of the research found that: 1) the overall organizational culture of private charitable schools in Chiang Rai province had a mean score at a high level ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.83); 2) the overall management practices of the administrators of private charitable schools in Chiang Rai province had a mean score at a high level ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.83); and 3) the overall organizational culture had a high positive correlation with the management practices of the administrators of private charitable schools in Chiang Rai province ($r = 0.891$), which was statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: corporate culture; management; private charitable schools

บทนำ (Introduction)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวิถีชีวิตที่กลุ่มคนใดกลุ่มหนึ่งยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน ซึ่งสะท้อนผ่านขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิถีการดำเนินชีวิต เช่น ภาษา ความเชื่อ และวัตถุต่าง ๆ วัฒนธรรมช่วยให้ผู้คนสามารถรวมกลุ่มกันเป็นสังคมที่มีระเบียบและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ ผลของวัฒนธรรมจะแสดงออกมาในรูปแบบของจริยธรรมและค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจหรือการสั่งการ โดยจริยธรรมองค์กรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวหน้า และส่งผลให้องค์กรได้รับความเชื่อถือจากสังคม ดังนั้นองค์กรทุกประเภทจึงจำเป็นต้องนำจริยธรรมมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งนำไปสู่ชื่อเสียง เกียรติยศ และความก้าวหน้าในระยะยาวขององค์กร (อภิวัฒน์ โพธิ์มณี และคณะ, 2562) วัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยจะมีการถ่ายทอดสืบทอดไปยังคนรุ่นใหม่ส่งเสริมให้องค์กรเจริญ สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย (ณัฐธัญญา โคทั่งคะ, 2561) แนวทางในการปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยม โดยการสร้างบรรยากาศขององค์กรจะต้องใช้แนวคิด ทฤษฎี ระบบ และวัฒนธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติในองค์กรได้ในสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรควรเน้นที่ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร และคุณภาพในการบริหารงานวิชาการ รวมถึงการประกันคุณภาพการศึกษา การวัดผลและประเมินผลการศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาอาจไม่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานในด้านการศึกษาได้ (สุภารัตน์ สมศักดิ์, 2559) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีการมอบอำนาจตัดสินใจ มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจนมีความสัมพันธ์ทางบวกและกระบวนการบริหารและการจัดการได้ดีมาก เพราะผู้นำองค์กร ได้มอบอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ เมื่อมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบผลสำเร็จ จึงเป็นคุณลักษณะเด่นขององค์กร (อิสยาภรณ์ ทับสกุล และคณะ, 2565: 71)

การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาของเยาวชนและประชาชนในประเทศจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ซึ่งสิ่งนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรือพูดอีกนัย

หนึ่งก็คือ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา การควบคุม ดูแล และปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของบุคลากร รวมถึงการติดตามและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ จึงเป็นภารกิจสำคัญ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ และความสามารถจริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และเข้าใจในงานด้านการศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องแสดง พฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เพื่อให้ครูทุกคนสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การ บริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552: 235) ความสำคัญของการบริหารการศึกษาอยู่ที่การจัดการอย่างเป็นระบบและการดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่อง โดยมีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้ามาร่วมดำเนินการตามรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีการที่ กำหนด รวมถึงการมีทรัพยากรสนับสนุนและกระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ การ บริหารการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพราะต้องการบุคคลที่ได้รับการฝึกฝนเฉพาะด้าน ซึ่งมีความรู้ ความเข้าใจ และความชำนาญในการดูแลรับผิดชอบ นอกจากนี้ การบริหารการศึกษายังมีความสำคัญในฐานะกระบวนการ และภารกิจของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพและ เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมกันดำเนินการและให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมี คุณภาพ

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการโรงเรียน เพราะเปรียบเสมือนข้อตกลงที่ บุคลากรในองค์กรยึดถือปฏิบัติตาม ซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติที่สืบทอดกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมนี้เป็นคุณค่าที่ร่วมสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร และมักถูกนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กร เพื่อ แก้ปัญหาและฟื้นฟูองค์กรในระยะยาว ให้สามารถเผชิญกับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพัน ต่อองค์กรมีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะเมื่อพนักงานรับทราบและยอมรับวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้พวกเขา มีแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้แนวโน้มการลาออกต่ำ และเกิดความผูกพันต่อ องค์กร ในขณะเดียวกัน เมื่อพนักงานมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร จะทำให้การทำงานมี ประสิทธิภาพต่อเนื่อง ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต (สุรเสกข์ ผลบุญ, 2558: 51) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสะท้อนให้เห็นกระบวนการคิด การตัดสินใจ การ วางแผนยุทธศาสตร์ และอื่น ๆ ของโรงเรียน วัฒนธรรมจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน เพราะ วัฒนธรรมของโรงเรียน เป็นกรอบบังคับหรือรูปแบบในการทำงานของบุคลากรที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการ ความรู้ เพราะวัฒนธรรมที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัย สบายใจ และมั่นใจที่จะริเริ่ม สร้างสรรค์ ระดมความคิด มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ (กชนิกา พลจันทิก, 2556)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรกับการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน การกุศลในจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย(Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

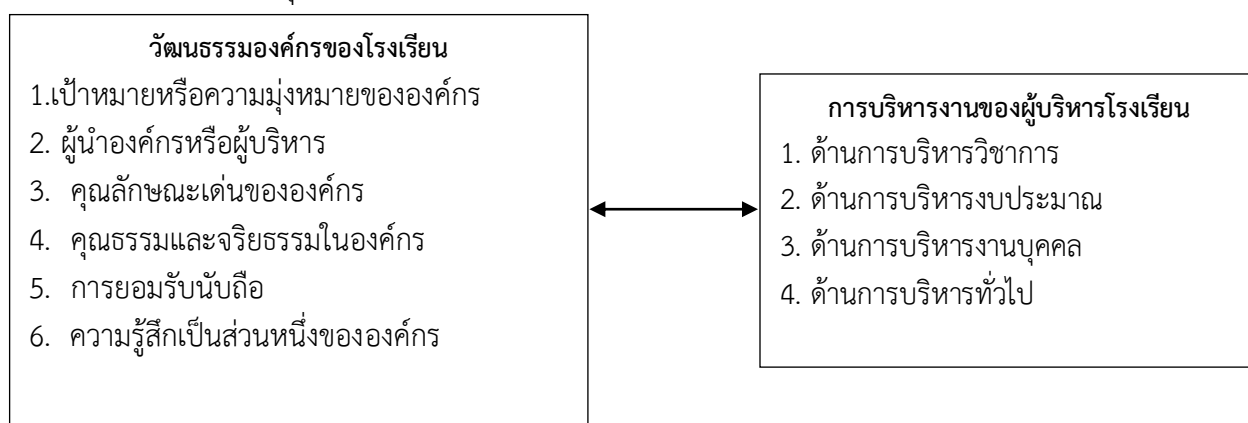
1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรของการวิจัยคือผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 266 คน กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 159 คน โดยการสุ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แบบชั้นภูมิ ซึ่งได้จากการใช้ตารางขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน (ที่มา : Robert V.Krejcie and Eayrly W. Mogan. 1970 อ้างใน อธิรุฒิ เอกะกุล (2543: 85)

1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผลการสังเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นสามารถสังเคราะห์ตัวแปรแต่ละด้าน (กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว, 2562), (สุกัญญา ลำสัน, 2565), (อิสยาภรณ์ ทับสกุลและคณะ, 2565: 74), (วัลลภ บุตรเกตุ, 2562) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) เป้าหมายหรือความมุ่งหมายขององค์กร 2) ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร 3) คุณลักษณะเด่นขององค์กร 4) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 5) การยอมรับนับถือ 6) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ส่วนการบริหารของผู้บริหารมี 4 ด้าน ตามกฎกระทรวงที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ซึ่งอาศัยอำนาจตามมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป



กรอบแนวคิดในการวิจัย(Conceptual Framework)

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนเอกชนการกุศล หรือการศึกษาสงเคราะห์ในจังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งหมด 8 โรงเรียน คือ โรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จำนวน 4 โรงเรียน และ โรงเรียนเอกชนการกุศลในมูลนิธิจำนวน 4 โรงเรียน

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินงาน พฤศจิกายน 2566-พฤษภาคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นการเก็บข้อมูล โดยมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไปเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 159 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

4.2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

4.3 การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนการกุศล

หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ระดับมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ปรับปรุงจากบุญชม ศรีสะอาด (2554: 121) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย (Research Results)

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ส่วนที่ 3 การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนการกุศล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	54	34.0
	หญิง	105	66.0
อายุ	อายุ 20-29 ปี	30	18.9
	อายุ 30-39 ปี	59	37.1
	อายุ 40-49 ปี	40	25.2
	อายุมากกว่า 50 ปี	30	18.9
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	129	81.1
	ปริญญาโท	28	17.6
	ปริญญาเอก	2	1.3
ตำแหน่ง	ผู้บริหารโรงเรียน	20	12.6
	ครูผู้สอน	139	87.4
ประสบการณ์ทำงาน	10-20 ปี	126	79.2
	มากกว่า 20 ปี	33	20.8
	รวม	159	100

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 66.00 มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 81.1 ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 และมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 79.2

2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านเป้าหมายหรือความมุ่งหมายขององค์กร	4.10	0.77	มาก
2	ด้านผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร	3.94	0.80	มาก
3	ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร	4.06	0.71	มาก
4	ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	4.04	0.80	มาก
5	ด้านการยอมรับนับถือ	3.98	0.76	มาก
6	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.04	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม		4.03	0.83	มาก

จากตารางที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเป้าหมายหรือความมุ่งหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.10$, S.D = 0.77) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.71) และด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.80) และต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.80)

3. การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ข้อที่	การบริหารงานของผู้บริหาร	$\bar{X}$	(S.D.)	ระดับ
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.00	0.85	มาก
2	ด้านการบริหารงบประมาณ	4.08	0.86	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.06	0.81	มาก
4	ด้านการบริหารทั่วไป	3.98	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ย		4.03	0.83	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.08$, S.D = 0.86) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.81) ถัดมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.85) และต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.83)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของวัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารงานของผู้บริหาร

		การบริหารงาน
วัฒนธรรมองค์กร	Pearson Correlation	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	159

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ($r = 0.891$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD. = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเป้าหมายหรือความมุ่งหมายขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า องค์กรมีเป้าหมายและความมุ่งหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พร้อมชี้แจงบุคลากรให้มีความเข้าใจตรงกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความตระหนัก เห็นถึงคุณค่า โดยการจัดทำแผนงาน ขั้นตอน และกระบวนการทำงานที่ชัดเจนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนด้านผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจาก บุคลากรไม่ได้ให้ความสำคัญที่ตัวบุคคล หากมีการปรับเปลี่ยนผู้นำหรือผู้บริหารเป้าหมาย หรือ ความมุ่งหมายขององค์กรก็ยังคงไม่เปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงผู้นำในแต่ละวาระ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราวัฒน์ นางาม และคณะ (2564: 28) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปิยะดา น้อยอำมาตย์ และคณะ (2559: 125) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $S.D. = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีการดำเนินการบริหารงบประมาณโดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรภายในองค์กร ส่วนด้านการบริหารทั่วไปที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจาก หากการบริหารงานด้านอื่น ๆ มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านบริหารทั่วไป ก็จะสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธมน ฤทธิโชติ (2563: 328) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูวิชาการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.891 ($r = 0.891$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ดี จะทำให้การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่วัฒนธรรมองค์กรที่มีบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีแบบแผน และยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน ส่งผลให้การบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านงบประมาณที่มีการแจกแจงที่ชัดเจนและรายงานต่อคณะกรรมการโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย หรือบุคลากรในโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย ด้านบุคคลที่มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งด้านวิชาการและทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความชำนาญด้านวิชาการที่ให้มีการประเมินผลการเรียนการสอนของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย และ ด้านการบริหารทั่วไปมีการจัดระบบการบริหารจัดการ และส่งเสริมการบริหารและจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามการบริหารงานให้บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่

กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศยาภรณ์ ทับสกุล และคณะ (2565: 85) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับกระบวนการบริหารและการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ สุกัญญา ลำสัน (2565) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย (Research Knowledge)

วัฒนธรรมองค์กรที่ดี คือ วัฒนธรรมองค์กรที่มีบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน ติดตามผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลการบริหารงานและเป้าหมายของภาระงานผู้บริหาร โดยผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน พร้อมทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนการให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการติดตามและประเมินผลการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงาน

1.2 ควรนำรูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ไปใช้ในโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงรายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโรงเรียน ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จะเป็นการพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชนการกุศลในจังหวัดเชียงราย

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชนการกุศล

2.3 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนการกุศล ที่ประสบความสำเร็จ ในการบริหารงานโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กชนิกา พลจันทร์ก. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กึ่งกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จิราวัฒน์ นางาม และคณะ. (2564). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 14(3): 18-34.

- ณัฐธินิชา โคทังคะ. (2561). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรวิมล เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- นัทธมน ฤทธิโชติ. (2563). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดนครศรีธรรมราช. **วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. 17(1): 323-333.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ปิยะดา น้อยอำมาตย์ และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 13(60): 119-128.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, ธันวาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก, หน้า 16-21.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553, กรกฎาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 1-3.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). **วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกัญญา ลำสัน. (2565) **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุรเสกข์ ผลบุญ. (2558). วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กร. **นิตยสารพุทธจักร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. 69(5): 50-61.
- สุภารัตน์ สมศักดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. **ปริญญา นิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). **ภาวะผู้นำในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8**. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อภิวัฒน์ โพธิ์มณี และคณะ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาที่ว่าการอำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา. **ปริญญานิพนธ์ โครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อิสยาภรณ์ ทับสกุล และคณะ (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**. 13(2): 69-89.