

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอ้อม

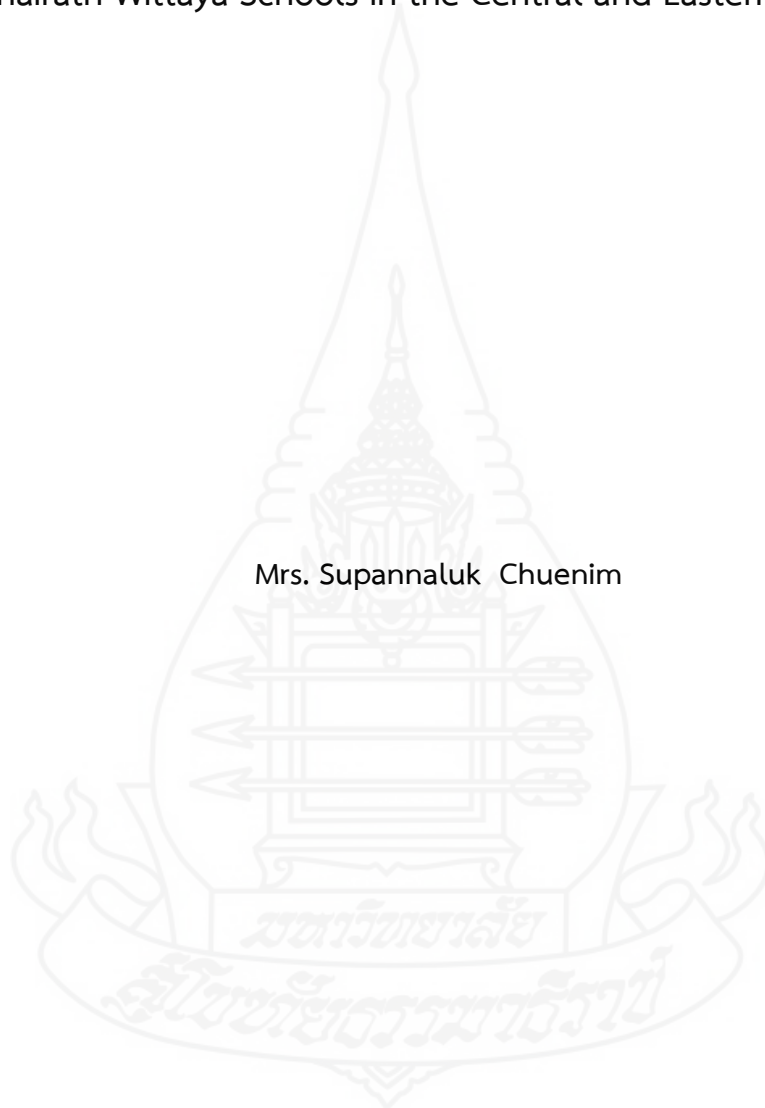


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

The Organizational Culture Affecting Administrative Efficiency in
Thairath Wittaya Schools in the Central and Eastern Regions

Mrs. Supannaluk Chuenim



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

หัวข้อวิทยานิพนธ์ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม
แขนงวิชา บริหารการศึกษา
สาขาวิชา ศึกษาศาสตร มหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สฤชดีพงษ์ ลิ้มปิษฐีเยร
2. อาจารย์ ดร.จำลอง นักฟ้อน

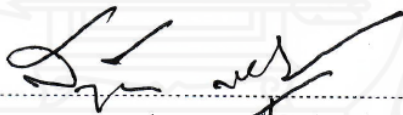
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 11 กันยายน 2560

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ)



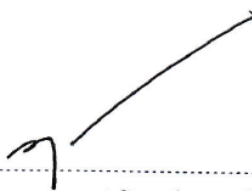
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฤชดีพงษ์ ลิ้มปิษฐีเยร)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.จำลอง นักฟ้อน)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วณิชย์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง

ผู้วิจัย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอ้อม **รหัสนักศึกษา** 2562301040 **ปริญญา** ศีษศาสตรมหาบัณฑิต
(บริหารการศึกษา) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.สุฤษดิ์พงษ์ ลิ้มปิยะสุริย
(2) อาจารย์ ดร.จำลอง นักพ็อน **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง (2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ใน
เขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง (3) ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง และ (4) วัฒนธรรมองค์การที่
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขต
ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 31 โรงเรียน จำนวน 221 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
ตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และแบบสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้
ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการ
บริหารจัดการ ซึ่งมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .985 และ .985 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และ
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน (2) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
เกือบมากที่สุดทุกด้าน (3) วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการ
บริหารจัดการในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต
(X_9) ความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_4) และมี
อำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.40 โดยเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.403 + 0.398(X_9) + 0.212(X_{10}) + 0.164(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = 0.441 (Zx_9) + 0.274 (Zx_{10}) + 0.173 (Zx_4)$$

คำสำคัญ วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา

Thesis title: The Organizational Culture Affecting Administrative Efficiency in Thairath Wittaya Schools in the Central and Eastern Regions

Researcher: Mrs. Supannaluk Chuenim; **ID:** 2562301040;

Degree: Master of Education (Educational Administration);

Thesis advisors: (1) Dr. Saritpong Limpisathian, Associate Professor;
(2) Dr. Jumlong Nugforn; **Academic year:** 2017

Abstract

The purposes of this research were to study (1) the organizational culture in Thairath Wittaya Schools in the Central and Eastern Regions; (2) the administrative efficiency of Thairath Wittaya Schools in the Central and Eastern Regions; (3) the relationship of the organizational culture with the administrative efficiency of Thairath Wittaya Schools in the Central and Eastern Regions; and (4) the organizational culture affecting administrative efficiency in Thairath Wittaya Schools in the Central and Eastern Regions.

The sample in this research included 221 personnel of 31 Thairath Wittaya Schools in the Central and Eastern Regions, obtained by proportionate stratified random sampling. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research instruments were a rating scale questionnaire on organizational culture and administrative efficiency, with reliability coefficients of .985 and .985 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, standard deviation, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: (1) the organizational culture in the schools as a whole and in all aspects were rated at the almost highest level; (2) the administrative efficiency of the schools as a whole and in all aspects were rated at the almost highest level; (3) the organizational culture in the schools positively correlated with administrative efficiency of the schools at the high level which was significant at the .01 level; and (4) the organizational culture variables significantly affecting administrative efficiency of the schools at the .05 level were the integrity (X_9), the personnel diversity (X_{10}) and the sense of belonging (X_4); they could be combined to predict administrative efficiency with predictive power of 61.40%. The predictive equations in the forms of raw score and standardized score were as shown below:

Predictive equation in the form of raw score:

$$\hat{Y} = 1.403 + 0.398(X_9) + 0.212(X_{10}) + 0.164(X_4)$$

Predictive equation in the form of standardized score:

$$\hat{Z}_y = 0.441 (Z_{X_9}) + 0.274 (Z_{X_{10}}) + 0.173 (Z_{X_4})$$

Keywords: Organizational Culture, Administrative Efficiency,
Thairath Wittaya School

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สฤทธิพงษ์ ลิ้มปิษฐีเยียร อาจารย์ ดร.จำลอง นักพ่อน และรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ภัสสรศิริ ประธานกรรมการการสอบปกป้องวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา นางฉันทนา รัตนพลแสน ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ดร.ปรานอม บำรุง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทน์ และนายปรีชา นาคศิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าเสา ที่กรุณาตรวจพิจารณาเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเครื่องมือเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดลองเครื่องมือ และตอบแบบสอบถาม นอกจากนี้ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือและกำลังใจจากบุพการี พี่ น้อง และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

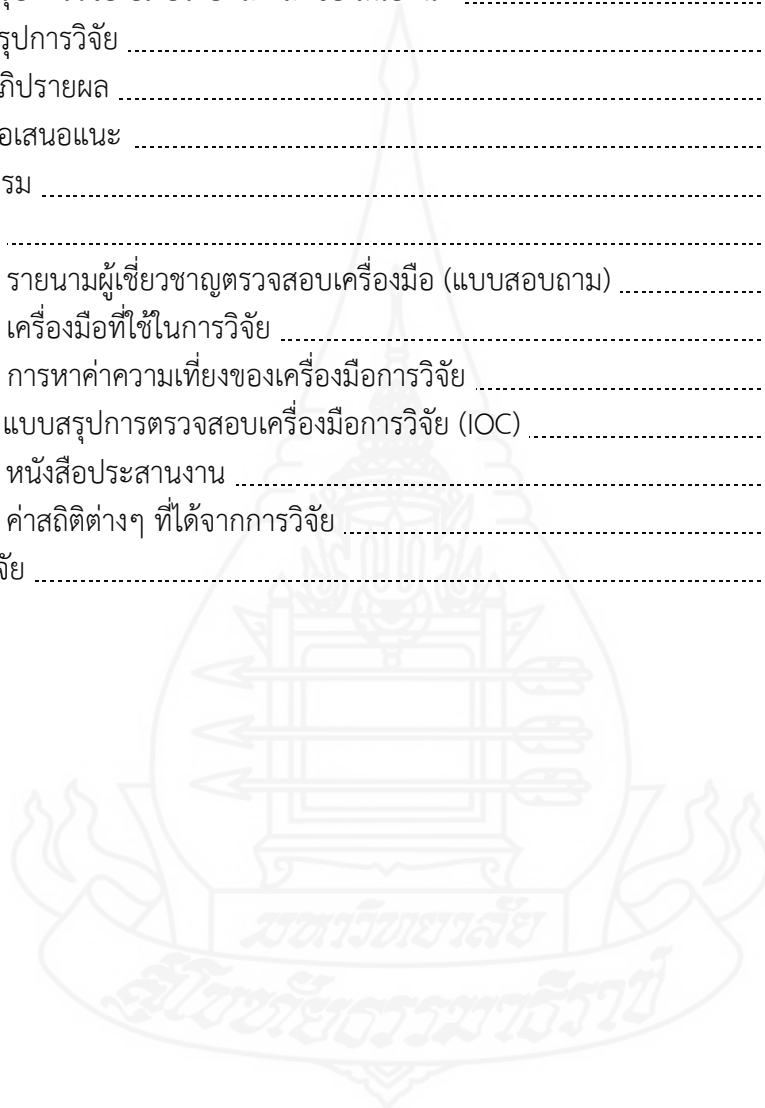
สุพรรณลักษณ์ ชื่นอ้อม
กันยายน 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ประเด็นปัญหาการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	22
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	34
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	71
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพ การบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและ ภาคตะวันออก	78

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	82
บทที่ 5 สรุปรการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปรการวิจัย	86
อภิปรายผล	91
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	111
ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)	112
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
ค การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย	128
ง แบบสรุปรการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)	138
จ หนังสือประสานงาน	147
ฉ ค่าสถิติต่างๆ ที่ได้จากการวิจัย	158
ประวัติผู้วิจัย	170



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 31
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลาง และภาคตะวันออก 52
ตารางที่ 3.2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มไทยรัฐบูรพา 52
ตารางที่ 3.3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา ... 53
ตารางที่ 3.4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก 53
ตารางที่ 3.5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเพชรแม่กลอง ... 54
ตารางที่ 4.1	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำแนกเป็นรายด้าน 60
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ 61
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการมอบอำนาจ จำแนกเป็นรายข้อ 62
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการตัดสินใจ จำแนกเป็นรายข้อ 63
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ 64
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความไว้วางใจ จำแนกเป็นรายข้อ 65
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความมีคุณภาพ จำแนกเป็นรายข้อ 66
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการยอมรับ จำแนกเป็นรายข้อ 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความเอื้ออาทร จำแนกเป็นรายข้อ	68
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำแนกเป็นรายข้อ	69
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความหลากหลายของบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ	70
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำแนกเป็นรายด้าน	71
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายข้อ	72
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการบริหารคุณธรรม จำแนกเป็นรายข้อ	73
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายข้อ	74
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการจัดงบประมาณ จำแนกเป็นรายข้อ	75
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหารจำแนกเป็นรายข้อ	76
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจำแนกเป็นรายข้อ	77
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	78
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการใน โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพ การบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	81
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญ ของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้	83
ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของวัฒนธรรมองค์การแต่ละด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก	84



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง เทคโนโลยีที่กดดันให้ทุกวิถีชีวิตต้องเผชิญหน้ากับปัญหาอันเกิดจากการพัฒนาของยุคโลกาภิวัตน์ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนา และขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวสู่ความทันสมัยได้ดี ก็คือ วัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีปฏิบัติ ความเชื่อ และค่านิยม รวมทั้ง วัตถุประสงค์ของต่างๆ ที่รวมตัวกันให้เกิดเป็นสังคมได้ ซึ่งอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า จุดเริ่มต้นของความได้เปรียบในการแข่งขันนั้นเกิดขึ้นจากจิตสำนึกของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาย่อมเกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือด้านการบริหารจัดการมาปรับใช้ในองค์การ และที่ใดมีการเปลี่ยนแปลงที่นั้นย่อมมีการพัฒนา ที่ใดที่มีการพัฒนาที่นั้นย่อมได้รับโอกาสทางธุรกิจ และพบว่าองค์กรหลายแห่งต่างตระหนักถึง คำกล่าวนี้เป็นอย่างดีจึงเป็นเหตุให้พยายามหาเครื่องมือการบริหารจัดการใหม่ๆ มาปรับใช้โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้องค์การเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งการเลือกเครื่องมือทางการบริหารที่เหมาะสมมาดำเนินการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะทำให้องค์การต่างๆ มีระดับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้ทุกคนต่างยอมรับว่าการที่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้าไปได้ดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดองค์การว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด การจัดการจึงเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยตรง รวมทั้งยังเป็นตัวช่วยชี้แนะและกำกับองค์การต่างๆ และสังคมโดยรวมได้ (จรรุณ โกลีโยไกรนิรมล, 2546, น. 59)

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารองค์การที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ วัฒนธรรมองค์การจะให้ความหมายและทิศทางที่สำคัญต่อพฤติกรรมประจำวันของสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งเปรียบได้กับพลังที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมเสริมแรงให้มีความเชื่อร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในยุคของการแข่งขันอย่างรุนแรงและไร้พรมแดนเช่นปัจจุบัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ อาจเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ เป็นที่ยอมรับแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม (นุตริยา จิตตารมย์, 2557, น. 23)

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จัดเป็นอีกหนึ่งองค์กรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ จากมูลนิธิไทยรัฐ ซึ่งในปี 2559 มูลนิธิไทยรัฐ ได้ประกาศแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 (พ.ศ.

2559-2562) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ให้เกิดประสิทธิผลสู่มาตรฐานคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามนโยบายของมูลนิธิไทยรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มูลนิธิไทยรัฐ ได้ตระหนักในเรื่องของการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่ปฏิรูปการศึกษาด้านบริหารการจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ บุคลากร นักเรียน และการประกันคุณภาพทางการศึกษาด้วยความมุ่งมั่นและความพยายามของมูลนิธิไทยรัฐ ร่วมกับผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่จะนำนโยบายปฏิรูปการศึกษา และเจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้งมูลนิธิไทยรัฐที่ต้องการให้เด็กในชนบทได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เกิดการเรียนรู้เป็นสำคัญ และประสงค์ให้โรงเรียนไทยรัฐวิทยาเป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพสูง โดยให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร นักเรียน สู่เป้าหมายดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในโรงเรียนไทยรัฐวิทยาทั่วประเทศมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 เพื่อพัฒนาโรงเรียนไทยรัฐวิทยาให้เป็นโรงเรียนดี มีคุณภาพของชุมชน และได้กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ไว้ว่า ภายในปีการศึกษา 2562 โรงเรียนไทยรัฐวิทยาเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้สื่อมวลชนศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยมีพันธกิจ 2 ด้านคือ ส่งเสริม/พัฒนา/สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ครู: นักเรียน และส่งเสริมเอกลักษณ์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา และเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สืบสานความเป็นไทย และความเป็นไทยรัฐ ซึ่งหากพิจารณาถึงสังคมไทยในปัจจุบันนั้น จะเห็นได้ชัดเจนคนไทยว่ามีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิม ตามความเจริญทางวัตถุและเทคโนโลยี คนไทยขาดจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการสร้างจิตสาธารณะ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และรับผิดชอบต่อส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิตในครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นประชาธิปไตย ที่สำคัญคือเป็นการจุดประกายให้ทุกส่วนของสังคมร่วมสร้างความเป็นพลเมืองดี จะเห็นได้ว่ามูลนิธิไทยรัฐนั้นเล็งเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกและได้หันมาเตรียมองค์การให้มีความพร้อม เพื่อให้สามารถเข้าสู่ยุคแห่งการแข่งขันได้อย่างมีคุณภาพ โดยการเตรียมความพร้อมของหน่วยงานได้มุ่งเน้นให้มีการปรับเปลี่ยนองค์การ คือ โรงเรียนไทยรัฐวิทยาจำนวน 101 แห่ง ทั่วประเทศ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

สืบเนื่องจาก สภาพการณ์ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาแต่ละแห่งนั้นมีรูปแบบหรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นแบบฉบับของตนเอง เป็นต้นว่ากฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนกระบวนการต่างๆ ภายในองค์การและบุคลากรในองค์การ ได้มีการยึดถือเป็นแบบแผนการปฏิบัติที่มีการถ่ายทอดยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมารุ่นต่อรุ่นและปฏิบัติจนเกิดความเคยชินจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือทางการบริหารของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จให้กับองค์การ แต่วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในปัจจุบันยังยึดถือระเบียบปฏิบัติที่สืบทอดกันมายาวนาน ปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชาสั่งเท่านั้น บุคลากรในสถานศึกษาส่วนใหญ่จัดระเบียบการทำงาน

ประจำแต่ละวันไม่ได้ ขาดความกระตือรือร้นในเรื่องของการปฏิรูปวิธีการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการขาดทิศทางในการพัฒนา ทั้งที่มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัญหาที่กระทบต่อกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก และโรงเรียนไทยรัฐวิทยาซึ่งถือเป็นองค์กรทางการศึกษา องค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวสะท้อนถึงพฤติกรรมที่สะท้อนกลับมา ทำให้โรงเรียนไทยรัฐวิทยายังต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนนั้นๆ

เห็นได้ว่าการบริหารองค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษานั้น เพราะวัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจ และมองเห็นภาพที่ชัดเจนของสถานศึกษา และความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพียงอย่างเดียว โดยภาพรวมขององค์กรที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนงานบรรลุตามเป้าหมายหรือล้มเหลวนั้น มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวเชื่อมโยงผลสำเร็จของงาน สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกัน จะมีความเข้มแข็งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ขัดแย้งกัน ไม่สอดคล้องกันจะไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานและนำพาองค์กรให้ไปสู่ความล้มเหลว ล่มสลายในที่สุด วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการภายในองค์กร

เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญและเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
- 2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
- 2.4 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

3. ประเด็นปัญหาการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย จึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด

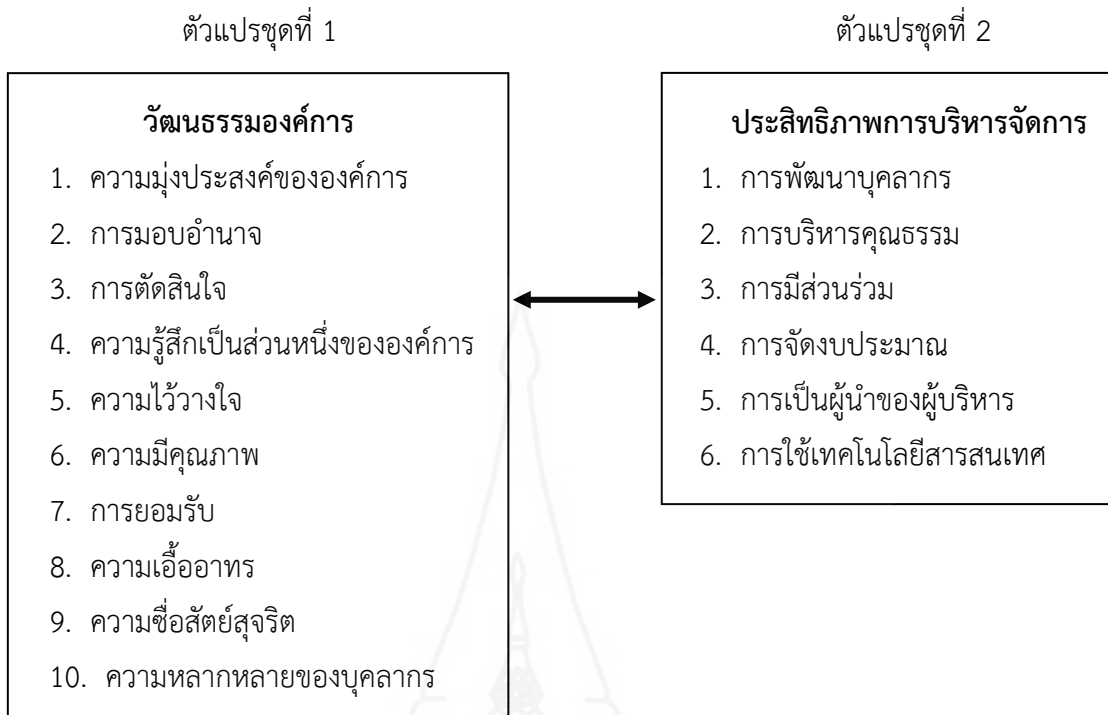
3.3 วัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือไม่

3.4 วัฒนธรรมองค์การด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือไม่

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ตารางที่ 2.1 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ) และได้ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การบริหารคุณธรรม 3) การมีส่วนร่วม 4) การจัดงบประมาณ 5) การเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

5.2 มีวัฒนธรรมองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การบริหารคุณธรรม 3) การมีส่วนร่วม 4) การจัดงบประมาณ 5) การเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6.2 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 31 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 487 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 518 คน

6.3 ตัวแปรที่ศึกษา

6.3.1 ตัวแปรชุดที่ 1 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

6.3.2 ตัวแปรชุดที่ 2 ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การบริหารคุณธรรม 3) การมีส่วนร่วม 4) การจัดงบประมาณ 5) การเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ความคิด ทศนคติ ความเชื่อ และความเข้าใจที่สร้างขึ้นจากสมาชิกในองค์การ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ขององค์การ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร

7.1.1 ความมุ่งประสงค์ขององค์การ หมายถึง การประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงเป้าหมายขององค์การโดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคลากรในองค์การจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

7.1.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์การบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสบุคลากรในการรับรู้ข่าวสารการได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

7.1.3 การตัดสินใจ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

7.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง การดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก และให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าขององค์การให้มากที่สุด

7.1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การให้ความไว้วางใจในศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการให้ความยอมรับซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง

7.1.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง การเห็นคุณค่าและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล

7.1.7 การยอมรับ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงการเห็นคุณค่าในความคิด และความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

7.1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง การเอาใจใส่บุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์การ

7.1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การให้ความสำคัญและการเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

7.1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรแต่ละคน ในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานภายในองค์การ

7.2 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การ โดยให้บุคลากรในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7.3 การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสำคัญของหลักการบริหารการดำเนินการจัดการ โดยการใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ เพื่อให้การบริหารนั้นๆ บรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ

7.4 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ หมายถึง การนำหลักการ กระบวนการ เทคนิค วิธีการในการดำเนินกิจกรรมขององค์การ ที่มีคุณภาพและเหมาะสมมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การบริหารคุณธรรม การมีส่วนร่วม การจัดงบประมาณ การเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

7.4.1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

7.4.2 การบริหารคุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา ตลอดจนการมีจิตสำนึกที่ดี และการส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

7.4.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.4 การจัดงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ โดยมีการจัดสรรงบประมาณ การวางแผนงบประมาณ เพื่อบริหารจัดการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ตลอดจนการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.5 การเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมกันดำเนินการ จนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาแนวความคิดหลักการ เทคนิค ความรู้ระเบียบวิธี กระบวนการ ตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

7.5 โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก หมายถึง โรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก มีจำนวน 31 โรงเรียน

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตอื่นๆ ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

8.2 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ได้แนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8.3 โรงเรียนภาครัฐ และโรงเรียนสังกัดเอกชนหรือหน่วยงานทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา วางแผนพัฒนาการบริหารจัดการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.1 แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.5 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
4. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
 - 4.1 ประวัติมูลนิธิไทยรัฐ
 - 4.2 ความเป็นมาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
 - 4.3 แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
 - 4.4 โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

1.1 แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดในเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การ” เพิ่งได้รับความสนใจเมื่อไม่นานมานี้ และได้มีความพยายามในการศึกษาหาข้อสรุปเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมาโดยตลอด ซึ่งความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) นั้นเริ่มแรกในปี 1964 Blake & Mouton ได้ใช้คำว่า “Climate” แทนในความหมายเดียวกัน โดยปรากฏในเอกสารเกี่ยวกับการบริหารของอเมริกา ต่อมาในปี 1976 Silverzweig & Allen ได้เปลี่ยนไปใช้คำว่า “Corporate Culture” แทน สำหรับคำว่า “Organizational Culture” นั้น เริ่มเข้าสู่วงการการศึกษาของอเมริกาเมื่อปี 1979 โดยปรากฏอยู่ในบทความเรื่อง On Studying Organizational Culture ในวารสาร Administrative Science Quarterly โดย Pettigrew (1979) ซึ่งเป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประจำแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษ ต่อมา Deal & Kennedy (1982) นำมาเขียนเป็นหนังสือชื่อ Corporate Cultures; the Rites and Rituals of Corporate life ซึ่งเป็นหนังสือที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่คำนิยาม องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ และต่อมาก็มีงานเขียนของนักวิชาการขึ้นอีกหลายท่านจนคำนี้ได้ได้รับความนิยมมากขึ้นตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาคำว่า “Organizational Culture” ก็เริ่มเป็นที่แพร่หลายในวงการการศึกษาของอเมริกาและได้รับความสนใจศึกษาจนทุกวันนี้ (ภราวดี หอมแยม, 2551, น. 14)

เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2548, น. 20) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่ามี 3 กลุ่มแนวคิด ได้แก่

1. กลุ่มแนวคิดที่มองว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเอกภาพ (Integration Perspective) กลุ่มนี้มีแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเสมือนตัวเชื่อมความสัมพันธ์ที่ช่วยทำให้องค์การยึดเหนี่ยวอยู่ได้ (Baker, 1980) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าวัฒนธรรมที่แกร่งจะเป็นหัวใจที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศขององค์การ (Schein, 1991, p. 248)

2. กลุ่มแนวคิดที่มองว่าวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน (Differentiation Perspective) กลุ่มนี้มีความแนวคิดที่ความเป็นเอกภาพของวัฒนธรรมน่าจะเกิดภายในกลุ่มวัฒนธรรมย่อยเท่านั้น แต่วัฒนธรรมย่อยต่าง ๆ อาจเกิดความขัดแย้งได้ เนื่องจากความแตกต่างในอาชีพ เพศ ชนชั้น เชื้อชาติและสถานะทางสังคม

3. กลุ่มแนวคิดที่มองว่าวัฒนธรรมองค์การมีความกระจัดกระจาย (Fragmentation Perspective) มีความคิดว่าความเชื่อมีความกำกวม ไม่ชัดเจน หรือมีความคิด ความเชื่อหลากหลายแตกต่างกันมาก การหาความเป็นเอกภาพภายในกลุ่มวัฒนธรรมย่อยจึงทำได้ไม่ถนัดนัก

ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ เป็นเครื่องมือในการเข้าใจพฤติกรรมแสดงออกของบุคคล กลุ่มคนในองค์การ การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก มีภาษาพูดเป็นภาษาเดียวกัน มีการทำงาน ความสัมพันธ์พึ่งพาอาศัยกัน ประพฤติปฏิบัติต่อระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคมเดียวกัน คือวัฒนธรรมซึ่งเป็นความเชื่อศีลธรรม กฎหมายและประเพณีอุปนิสัย ตลอดจนพฤติกรรมอื่นที่สมาชิกแสดงออกในฐานะสมาชิกในองค์การนั้น และแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก และถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นใหม่

นักวิชาการจำนวนมากให้ความสนใจและศึกษาวัฒนธรรมองค์การอย่างกว้างขวาง รวมถึงกัญญาวิณ สุวิทย์วรกุล (2550, น. 36) ได้ศึกษาและให้สรุปเกี่ยวกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม บรรทัดฐาน ความเชื่อ อุดมการณ์ร่วมกันที่มีการพัฒนาภายในองค์การและเป็นแนวทางของการแสดงพฤติกรรมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม ยอมรับ และประพฤติปฏิบัติให้แตกต่างกันกับกลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับพนารัตน์ แหะหมัน (2553, น. 23-24) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การสามารถดูได้จากค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรมทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้กับสมาชิกและทำหน้าที่จัดระเบียบในองค์การ โดยค่านิยมและความเชื่อจะแสดงให้เห็นปรากฏในที่ต่าง ๆ เช่น พิธีกรรม ประเพณี โครงสร้างองค์กร เป็นต้น ในขณะที่บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555, น. 11) ให้ทัศนะไว้ว่า แนวคิดทางวัฒนธรรมองค์การนั้นเกิดจากการรวมกลุ่มทำงานและดำรงชีวิตร่วมกันภายในองค์การ มีการแสดงออกทางพฤติกรรม ความคิดและความเชื่อของบุคลากรในองค์การ ตลอดจนการขับเคลื่อนองค์การโดยมีวัตถุประสงค์ แรงผลักดันและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้้องค์การมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและก้าวสู่สัมฤทธิ์ผลตามท้อง้องค์การคาดหวังไว้ นั่นอาจเป็นเพราะวัฒนธรรมเกิดจากการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในกลุ่มหนึ่งๆ โดยอาศัยการสืบทอดกันมาจนเกิดความเคยชิน อันนำไปสู่แนวทางในการปฏิบัติที่มีทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบแผนกำหนดระเบียบปฏิบัติของบุคคลได้ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นระบบย่อยอีกระบบในสังคม ทั้งนี้เพราะสังคมกับวัฒนธรรมมีความใกล้ชิดกันมากโดยวัฒนธรรมจะปรุงแต่งให้บุคคลมีพฤติกรรมตามแนวทางของสังคม ตลอดจนกำหนดทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมต่างๆ ให้แก่บุคคลได้

1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งขององค์การทั้งระบบ และการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การ หมายถึงรูปแบบของค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ ความเข้าใจ และวิถีของการคิด ซึ่งสมาชิกในองค์การยึดถือร่วมกัน สะท้อนผ่านวิถีการทำงาน และการปฏิบัติงานของสมาชิกในหน่วยงาน จนกลายเป็นแนวทางแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การที่สั่งสม และถ่ายทอดสืบทอดกันมาของสมาชิกในองค์การนั้นๆ (จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553, น. 17-18; สมจินตนา คุ่มภัย, 2553, น. 18; สมชาย โภคสวัสดิ์, 2553, น. 17; Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1997, p. 267; Desimone, 2002, p. 43; Morgan, 1997, p. 10)

วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์การแต่ละ้องค์การมีความแตกต่างกันออกไป เป็นแบบแผนการปฏิบัติที่มีลักษณะเฉพาะตัว ที่ทำให้สามารถแยกความแตกต่างของ้องค์การหนึ่งออกจาก้องค์การอื่นๆ ได้ (้องค์กร อมรสินันท์, 2554, น. 22;บัญชา ภัทรกุลวิศาล, 2555, น. 13; Robbins, 1994, p. 467; Hofstede, 1997, p. 180) จะพบว่าในกลุ่มของความเชื่อค่านิยม รูปแบบในการประพฤติปฏิบัติที่เกิดขึ้นแล้ว ยังมีเรื่องของ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันของบุคลากรภายใน้องค์กร สิ่งเหล่านี้ได้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกใน้องค์การ (บุญพร ศิริรัตน์, 2554, น. 11) เสมือนกับระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ และข้อปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายของ้องค์การนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี (ร่มแก้ว อยู่เกิด, 2556, น. 12) เหล่านี้จะทำ

ให้องค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิก และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (มานิตย์ ปลอดโปร่ง, 2554, น. 13) จึงอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของการให้ความหมายร่วมกันในการตรวจสอบกันอย่างใกล้ชิด เป็นชุดของลักษณะที่มีค่าขององค์การ และทุกคนปฏิบัติและยอมรับร่วมกัน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2556, น. 179; เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2558, น. 98) อันจะนำไปสู่ระบบของค่านิยมร่วมที่เชื่อว่าอะไรสำคัญ ความเชื่อที่ว่าควรทำงานอย่างไร ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ และเกิดเป็นข้อสมมติฐานร่วมกันของบุคคลที่เป็นการแสดงให้เห็นสมาชิกขององค์การยอมรับให้เป็นแนวทางของพฤติกรรม (Cook & Hunsaker, 2001, p. 121)

ในทางกลับกันนั้นวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของการกระทำที่ตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ภายใต้ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากอดีต เพราะวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อและรูปแบบพฤติกรรมในช่วงเวลายาวนาน วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่คงที่และยากที่จะเปลี่ยนแปลง (Weilhrich & Koontz, 1993, p. 334) จะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของทุกองค์การโดยจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีเหมาะสมจะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและเกิดความก้าวหน้าในองค์การผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือการจัดการที่สำคัญในการบริหารองค์การ ถ้าองค์การมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมและแข็งแกร่งจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคความยากลำบากในภาวะวิกฤตได้ดีกว่าองค์การอื่นเสมอ

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ที่นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ความคิดทัศนคติ ความเชื่อ และความเข้าใจที่สร้างขึ้นจากสมาชิกในองค์การ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้นๆ

1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เริ่มจากเป็นวิถีทางที่จะนำความเป็นเลิศมาสู่องค์การ เป็นแหล่งหลอมรวมสมาชิกให้เกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทพลังใจในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ลักษณะดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเองแต่เป็นลักษณะการสั่งสมสืบทอดกันมาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง การเกิดวัฒนธรรมมักมีกระบวนการสืบเนื่องมาจากบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้นำหรือผู้มีอิทธิพลต่อองค์การนั้นๆ มีแนวคิดวิธีการหรือวัฒนธรรมใหม่ๆ จากแนวคิดร่วมใจจากนั้นจึงเกิดแนวคิดร่วม ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มคนร่วมรับรู้ในสิ่งที่ค้นพบ โดยความเชื่อ ค่านิยม เผยแพร่ให้เป็นที่ยอมรับในหมู่สมาชิก นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จขององค์การ เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก จิตใจ และรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2558, น. 37) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเข้าใจวัฒนธรรมองค์การในด้านของแนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมการต่อต้าน การเปลี่ยนแปลง และค่านิยมของคนในองค์การด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ รูปแบบของพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ในขณะที่เดียวกันวัฒนธรรมก็เป็นรูปแบบของพฤติกรรม ซึ่ง

กำหนดความเชื่อถือ และค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์การเช่นกัน (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545, น. 113-114) วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้คนทำงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยังเป็นตัวกำหนด ควบคุมทิศทางขององค์การ เมื่อสมาชิกในองค์การมีความเป็นเอกภาพ สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ ภายใต้ความคิด ความเชื่อและค่านิยมเดียวกัน จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (บัญญัติ ภัทรกุลวิศาล, 2555, น. 14) เห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการหล่อหลอมสมาชิกขององค์การให้มีพฤติกรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกันอย่างเต็มใจ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การและยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป ดังนั้นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีเหมาะสม และวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งย่อมทำให้สมาชิกมีความมุ่งมั่นที่จะให้ความร่วมมือต่อกิจกรรมขององค์การอย่างเต็มที่ ซึ่งจะ เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การในระยะยาว (มานิตย์ ปลอดโปร่ง, 2554, น. 15; Smiricich, 1983, p. 341)

วัฒนธรรมขององค์การมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาองค์การเพราะ การปรับโครงสร้างเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์และจัดวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมในการพัฒนาองค์การให้หมดไป วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์การ สะท้อนกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ซึ่ง มนูญญา ประสุตร์แสงจันทร์ (2552, น. 24-25) ที่ให้ทัศนะไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อ ลักษณะโครงสร้าง หน้าที่พฤติกรรมของมนุษย์ ดังจะพิจารณาได้จากรูปแบบของดำเนินการต่าง ๆ ของสมาชิกในสังคม วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลแทรกซึมอยู่ในทุกสังคมและมืองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน คือ ระเบียบแบบแผน พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและเกิดความก้าวหน้าในองค์การผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การ

1.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิกแบ่งได้เป็นหลายลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วย วัฒนธรรมด้านวัตถุ ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ สัญลักษณ์ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ (จารุวรรณ หมวดเมือง, 2556, น. 17) ซึ่งองค์ประกอบ และเครือข่ายทางวัฒนธรรมเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สามารถบอกให้เรารู้ว่า องค์การนั้นๆ เป็นองค์การที่ทำอะไรในทิศทางใดและส่งผลให้บุคลากรใน แต่ละองค์การมีพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะที่แตกต่างกัน จึงทำให้เรามองเห็นความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่งได้ชัดเจนมากขึ้น (รุ่งทิพย์ เลากิตติศักดิ์, 2552, น. 36)

ในแต่ละองค์การจะมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไปตามความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนของคนในองค์การ ซึ่งปัจจัยจากองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

เหล่านี้จะเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์การดำรงอยู่ได้ (คตีพจน์ จินดาวงศ์, 2556, น. 21) และเป็นที่ทราบกันว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับองค์การและการบริหารจัดการ ดังนั้นผู้บริหารควรเข้าใจว่าบุคลากรในองค์การมีการปฏิบัติต่อกันอย่างไร และวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบใดมีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2558, น. 39) ได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของลักษณะวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

1. ความเป็นเอกลักษณ์ของสมาชิก (member identity) หมายถึง ลักษณะความเป็นเอกลักษณ์ของสมาชิกในสาขาอาชีพนั้นของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน
2. เน้นการทำงานเป็นทีม (team emphasis) ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าทำโดยลำพัง
3. เน้นที่บุคคล (people focus) ระดับของการจัดการโดยมอบอำนาจให้แก่สมาชิก
4. ความเป็นอิสระ (autonomy) ระดับการให้ความเป็นอิสระส่งเสริมการทำงานและการประสานงานกันเอง
5. การควบคุม (control) ระดับของการใช้กฎระเบียบในการควบคุมการสั่งการของหัวหน้างานในการควบคุมสมาชิก
6. ความอดทนต่อความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น (risk tolerance) ระดับของการส่งเสริมให้สมาชิกแสดงออกมีนวัตกรรมใหม่ๆ มีความกล้าที่จะเสี่ยง

ขณะเดียวกัน Deal & Kennedy (1982) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่า มีองค์ประกอบพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ค่านิยม (Values) เป็นแนวคิดความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์การ เป็นรากฐานและหลักปรัชญาที่นำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ค่านิยมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ควรแสดงออกและการปฏิบัติประจำวันแก่บุคลากรในองค์การทั้งหมด ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การยอมรับยึดถือเป็นแนวทางการใช้ชีวิตในองค์การ และค่านิยมมักถูกระบุไว้ในเป้าหมาย หรือคำขวัญขององค์การ 2) วีรบุรุษ (Heroes) เป็นผู้นำภายในองค์การในการกำหนดพฤติกรรม วิธีการทำงานในแต่ละวัน มักเป็นผู้สะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นแบบอย่างให้บุคคลอื่นๆ เห็นและทำตาม และเป็นตัวอย่างที่แพร่หลายภายในองค์การ 3) พิธีการและพิธีกรรม (The rites and rituals) เป็นระบบหรือรูปแบบที่วางไว้ในแต่ละองค์การ จะแสดงให้เห็นบุคลากรในองค์การเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง พิธีการ ประเพณีต่างๆ ที่องค์การยึดถือและปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น การเลี้ยงอำลาผู้ที่เกษียณอายุการทำงาน พิธีการกล่าวสวดขงบุคลากรดีเด่นเป็นที่ยอมรับของทุกคน การจัดงานรำลึกถึงพระคุณของผู้ที่มีอุปการคุณต่อองค์การ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์การหลายแห่งยึดถือและสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง 4) องค์ประกอบของวัฒนธรรม (The elements of culture) เป็นตัวกำหนดว่าจะต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ โดยองค์ประกอบในด้านสภาพแวดล้อมขององค์การมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์การ หากสภาพแวดล้อมขององค์การอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจการมุ่งขายก็เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การ และ 5) เครือข่ายทางวัฒนธรรม (The culture network) เป็นช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์การ โดยจะเป็นผู้นำสาร ค่านิยม เรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆ โดยการเล่า ซุบซิบ การเผยแพร่โดยสาวก นักเทศน์และบุคลากรในองค์การ ซึ่งมักจะรับรู้ร่วมกันทั่วองค์การและระหว่างรุ่นของบุคลากรที่ต่อเนื่องกัน

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การเปรียบเสมือนปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยทำให้วัฒนธรรมองค์การดำรงอยู่ได้ ซึ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ Patterson (1988, pp. 107-109) จึงได้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน (School Purposes)

การปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนควรมีโอกาสร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เมื่อโรงเรียนกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย ดังที่ วารสาร เมืองพวน (2551, น. 23) ได้ให้ความหมายของความมุ่งหมายของโรงเรียน ว่าหมายถึง การที่โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าประสงค์ของโรงเรียนด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ ทำให้บุคลากรเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าประสงค์ของโรงเรียน การนำเป้าประสงค์ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานต่างๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้เป้าประสงค์ของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนภาพักตร์ วงศ์มณีนิล (2551, น. 33) ที่กล่าวถึงความมุ่งหมายของโรงเรียนว่า เป็นการกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งหมายและการรับรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน (คติพจน์ จินดาวงศ์, 2556, น. 35) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความมุ่งหมายของโรงเรียน เป็นการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงเป้าหมายขององค์การโดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคลากรในองค์การจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

2. การมอบอำนาจ (Empowerment)

ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งโอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสมยศ นาวิกาน (2544, น. 238) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพทำได้โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ผู้บริหารที่เรียนรู้จุดแข็งจุดอ่อนและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาจะสามารถตัดสินใจได้ดีว่างานไหนสามารถมอบหมายให้ใครได้ ขณะที่กำลังกาญจนา เกษร (2555, น. 19) ให้ความหมายของการมอบอำนาจไว้ว่า คือ การเห็นความสำคัญและมอบอำนาจการตัดสินใจปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนรับผิดชอบงานในบางสถานการณ์ โดยการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสในการรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อิงครัต กังวาลย์ (2557, น. 24) ที่สรุปไว้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่บุคลากรรวมทั้งการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ

บริหารงานสร้างความรู้สึกร่วมกันและความเป็นเจ้าของโรงเรียนเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การมอบอำนาจ เป็นการเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์กรบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสบุคลากรในการรับรู้ข่าวสารการได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

3. การตัดสินใจ (Decision Making)

ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด สอดคล้องกับทัศนะของลัทธิ เดชโยธิน (2550, น. 33) ที่กล่าวว่า การตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลหรือสารสนเทศ และถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติแล้วการตัดสินใจต้องมีรูปแบบ ขั้นตอน และกระบวนการอย่างมีระบบ เช่นเดียวกับ จารุวรรณ หมวดเมือง (2556, น. 21) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การตัดสินใจจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศ และจะต้องมีรูปแบบ ขั้นตอน กระบวนการที่มีระบบ การตัดสินใจจึงจะเกิดประสิทธิภาพ รูปแบบการตัดสินใจเป็นภารกิจสำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารมักจะตัดสินใจด้วยความรอบคอบอยู่เสมอ หากผู้บริหารขาดทักษะในการตัดสินใจย่อมทำให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าได้ยาก เห็นได้ชัดว่าการตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของกระบวนการบริหาร และการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ (เพชร มาตยะพันธ์, 2557, น. 26) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจ เป็นการคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense Community)

ในการปฏิบัติงานควรยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก โดยถือว่าครู และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาโรงเรียนรวมทั้งควรมีความเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน (วิบูลย์ชัย คงศรี, 2555, น. 129) สิ่งสำคัญอีกประการคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนั้นเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบในโรงเรียนจะต้องสำรวจขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอและพึงตระหนักเสมอว่า ขวัญและกำลังใจเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (มาลี ควรคะนึง, 2545, น. 22) เพราะการที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใดๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่นั้นก็จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ (กัญญาณัฐ บุญพวง, 2551, น. 22) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นการดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก และให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าขององค์การให้มากที่สุด

5. ความไว้วางใจ (Trust)

การให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่างๆ ของบุคลากรในโรงเรียนนั้นเป็นลักษณะของผู้บริหารที่ให้ความไว้วางใจ ให้ความสำคัญในการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันว่าทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องมี

การควบคุมจนเกินไป (ปัทมาพร ศรีกำพล, 2557, น. 88) และหากโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความต้องการ นั้นแสดงว่าโรงเรียนได้ให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย (วารสาร เมืองพวน, 2551, น. 28) เห็นได้ถึงความไว้วางใจเป็นลักษณะของการไว้นื้อเชื่อใจ การยอมรับซึ่งกันและกันรวมทั้งให้โอกาสบุคลากรได้เลือกวิธีทำงานและมีความเชื่อว่าบุคลากรที่ได้รับมอบหมายภาระงานสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขามองเห็นว่าคล้ายคลึงกับตัวเขาเอง (อิงครต กังวาลย์, 2557, น. 27) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความไว้วางใจเป็นการให้ความไว้วางใจในศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการให้ความยอมรับซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง

6. ความมีคุณภาพ (Quality)

การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและพัฒนาครูจนสามารถยกระดับโรงเรียนได้ (นภาพัทตร์ วงศ์มณีนิล, 2551, น. 36) แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน ซึ่งผู้บริหารได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน โดยมีการประเมินผลการทำงานของครูว่ามีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของครู จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน (จารุวรรณ หมวดเมือง, 2556, น. 23) รวมถึงให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียน เพื่อที่จะพัฒนาให้สมาชิกของโรงเรียนมีคุณภาพขึ้น ซึ่งเป็นความคาดหวังของโรงเรียนสำหรับมาตรฐานและคุณภาพการทำงานของครู และมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน ตามลำดับ (นิภารัตน์ ป้อสีลา, 2550, น. 31) และหากผู้บริหารคำนึงถึงคุณภาพของครูและนักเรียน โดยการให้คุณค่ากับการนำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานมาเป็นแนวทางปฏิบัติงาน รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานแล้วค่อยแสดงถึงความมีคุณภาพอย่างชัดเจน (กาญจนา เกสร, 2555, น. 24-25) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความมีคุณภาพเป็นการเห็นคุณค่าและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล

7. การยอมรับ (Recognition)

การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร จะส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีขวัญและกำลังใจ และส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพราะมนุษย์ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ดังที่ รัมแก้ว อยู่เกิด (2556, น. 29) ได้กล่าวถึงการยอมรับว่า การที่ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู พร้อมทั้งยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของจตุพร คำแก้ว (2547, น. 46) ว่า การยอมรับและเห็นคุณค่าความสามารถของบุคลากร รู้จักมองส่วนดีของกันและกัน จะก่อทัศนคติ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จอย่างเต็มที่ เช่นเดียวกับสุกัญญา พูนกลี (2557, น. 77) ที่ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการยอมรับ คือการที่ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู พร้อมทั้งยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา ยกย่อง ชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษา ให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครู และให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน อันจะเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงาน (เพชร มาตยะพันธ์, 2557, น. 27) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการยอมรับเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงการเห็นคุณค่าในความคิด และความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

8. ความเอื้ออาทร (Caring)

ความเอื้ออาทร เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งความเอื้ออาทรที่ทุกคนมีต่อกันนี้ จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันห่วงใยกันและกัน ยินดีจะเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานในโรงเรียน (ลัซรี เดชโยธิน, 2550, น. 43) ซึ่งสอดคล้องกับนิภารัตน์ ป้อสีลา (2550, น. 34) ที่กล่าวถึง ความเอื้ออาทร ว่าหมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลและมีความเอื้อเฟื้อต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บริหารเป็นอย่างดีให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีให้การช่วยเหลือต่อกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ และบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน (ร่มแก้ว อยู่เกิด, 2556, น. 31) เห็นได้ชัดว่าการที่โรงเรียนให้การดูแลเอาใจใส่ ความเป็นอยู่ของบุคลากรทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัวการสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร การจัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากร และบุคคลภายในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความผูกพันกันและเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (วิบูลย์ชัย คงศรี, 2555, น. 131; กาญจนา เกสร, 2555, น. 26) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความเอื้ออาทรเป็นการที่ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์การ

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

ในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตนั้น ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, น. 90) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต คือลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสมอบต้นเสมอปลาย และกำหนดแนวทางให้บุคลากร ทุกคนประพฤติปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มองเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ของครูในโรงเรียน พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของครู ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของจूरिพร ปิยะโสภาสกุล (2556, น. 27) ที่ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริตว่า การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ โปร่งใส ความมานะพยายามในการทำงานของครู สามารถตรวจสอบงานได้ และผู้บริหารให้ความเป็นธรรมแก่ครูทุกคน ให้การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของ

บุคลากรในโรงเรียนเช่นเดียวกัน (คตีพจน์ จินดาวงศ์, 2556, น. 38) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นการให้ความสำคัญและการเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

ครูมีค่านิยมในด้านปรัชญาหรือความเชื่อตลอดจนบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการสอนที่ไม่เหมือนกัน มีค่านิยมในการจัดการเรียนสอนแก่นักเรียนแต่ละคนที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนตัวของนักเรียนที่แตกต่างกันในแต่ละคน ดังที่ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556, น. 234) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความหลากหลายเป็นความเชื่อในความแตกต่างของสมาชิกทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรทัดฐานของพฤติกรรม (Norms) ค่านิยม (Values) นโยบาย (Policies) การสร้างคุณค่าจากการฝึกอบรมด้านความหลากหลายของบุคลากร (Valuing Differences Training) ในขณะที่ลัซรี่ เดชโยธิน (2550, น. 44) ได้กล่าวถึง ความหลากหลายของบุคลากร ไว้ว่าเป็นการที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน และรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ สุกัญญา พูนกลี (2557, น. 79) ที่ได้สรุปไว้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนาบุคลิกภาพ และทักษะการสอนของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารใช้หลักการบริหารที่ยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จของงาน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร เป็นการที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรแต่ละคน ในด้านทัศนะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ

1.5 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นเรื่องที่ค่อนข้างเป็นนามธรรม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับค่านิยมและความเชื่อของคน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ยาก จึงควรเข้าใจคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ เพื่อจะช่วยให้มองภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่ง สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540, น. 14-20) ได้สรุปลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า

1. วัฒนธรรมองค์การ เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน เป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำของคนๆ เดียว แต่ละคนในหน่วยงานอาจมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และกระทำแตกต่างกันไปสิ่งต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่วัฒนธรรม เพราะไม่ใช่เป็นสิ่งที่มีหรือเห็นร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนหนึ่ง ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

2. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาสั่งสมความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำที่คนในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับและมีอยู่ร่วมกันมิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะ 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม บ่มเพาะ ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น วัฒนธรรมองค์การไม่ได้เกิดจากสัญญาชานของมนุษย์ หรือการถ่ายทอดทางพันธุกรรม แต่เกิดเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การค่อยๆ เรียนรู้ทีละเล็กทีละน้อย นับตั้งแต่เริ่มเข้าในหน่วยงานนั้น พนักงานใหม่เรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ โดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีคิด วิธีการทำงาน และการวางตัวที่ถูกต้อง วัฒนธรรมองค์การยังเรียนรู้ได้จากการฝึกอบรมขององค์การและการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการสังเกตพฤติกรรมของหัวหน้างานและหลักเกณฑ์การได้ความดีความชอบอีกด้วย ทำให้พนักงานรู้ว่าตนเองควรมีพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถอยู่ร่วมกันและเป็นที่ยอมรับของคนอื่นในหน่วยงานได้

4. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง หลังจากทีวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์การจำนวนหนึ่งแล้วว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์การนั้นก็คิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลาจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดา นั้นย่อมหมายความว่าสิ่งที่คิดหรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์การกระทำต่อไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่คิดถึง การมีอยู่ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การพึงพาการใช้สัญลักษณ์ สัญลักษณ์ หมายถึง สิ่งที่ใช้แทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง สัญลักษณ์ที่หน่วยงานนิยมใช้ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน การใช้สัญลักษณ์ เนื่องจากสิ่งที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดให้แก่พนักงานใหม่ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง มักเป็นเรื่องที่เป็นนามธรรม ส่วนสัญลักษณ์มีลักษณะที่เห็นได้ชัดเจนกว่าสิ่งที่หน่วยงานพยายามสื่อความหมาย นอกจากนี้การใช้สัญลักษณ์ เช่น จัดพิธีมอบรางวัล มักจะทำให้พนักงานยอมรับได้ง่ายกว่า ประทับใจมากกว่าและจดจำอยู่ในจิตใจได้ยาวนานกว่าการใช้พนักงานอ่านข้อความที่ต้องการสื่อจากคู่มือการทำงานหรือจดหมายข่าวประชาสัมพันธ์

6. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนเป็นบรรทัดฐานที่สมาชิกถือเป็นระเบียบปฏิบัติร่วมกันซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและสถานการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์การอันจะส่งผลที่พึงประสงค์ของมวลสมาชิกร่วมกัน และวัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้นการยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์การและความจำเป็นของเงื่อนไขสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่ง องค์กร ออมสรีนนท์ (2554, น. 27) ได้กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ไว้ว่า เป็นแบบแผนระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์การที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กรสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมองค์กร ฉะนั้น ในการ

บริหารงานขององค์การจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วย ส่งเสริมการบริหารงานอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อ ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การ และความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับร่มแก้ว อยู่เกิด (2556, น. 16) ที่กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแบบแผน เกณฑ์ในการสร้างกฎระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์การที่ประพฤติปฏิบัติไปในทางเดียวกัน ซึ่ง กำหนดตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์การช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

Kelly, Prince และ Ashforth (1991, p. 450; อ้างถึงในภิญญา แจ่มแจ้ง, 2551, น. 7) ได้อธิบายลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้หลายระดับแตกต่างกัน แบ่งได้ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. สิ่งที่สามารถมองเห็นได้ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสร้างขึ้นในองค์กร เทคโนโลยี สถาปัตยกรรม เครื่องแบบของพนักงาน สิ่งที่ได้เห็นหรือได้ยิน รูปแบบของพฤติกรรม และเอกสาร ต่างๆ ที่ใช้ติดต่อภายในองค์กร
2. ค่านิยม เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นโดยตรงได้ยาก แต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสมาชิกใน องค์กรและสมาชิกทุกคนจะรับรู้ถึงค่านิยมในองค์กร
3. สิ่งที่ยังมองไม่เห็นแต่เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในองค์กรและ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

Robbin (1995:, pp. 751-752) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะ คล้ายคลึงกับลักษณะวัฒนธรรมในสังคม วัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ อย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเฉพาะองค์การหนึ่งๆ เช่น การใช้ภาษาพูดหรือคำพูดที่มี ลักษณะเฉพาะ พิธีการต่างๆ เป็นต้น วัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะเป็นปทัสถานหรือเป็นมาตรฐาน ของพฤติกรรม ซึ่งเป็นเครื่องชี้แนะทางการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การว่า จะทำอะไร ทำ อย่างไร อะไรคือความพอดีในการแสดงออก มีลักษณะเป็นค่านิยมเด่นๆ ที่องค์การสนับสนุนและ คาดหวังให้บุคคลมีส่วนร่วม เช่น มีความรับผิดชอบสูงในงาน วัฒนธรรมถือเป็นปรัชญา ซึ่งเป็นสิ่งที่ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อองค์การเกี่ยวกับการดำเนินงาน เป็นระเบียบ ซึ่งอาจมิได้กำหนดเป็นลาย ลักษณะอักษร แต่เป็นแนวทางในทางปฏิบัติ เพื่อที่จะสามารถดำรงอยู่หรือเป็นที่ยอมรับในฐานะ สมาชิกขององค์การได้ และวัฒนธรรมเป็นบรรยากาศขององค์การส่วนหนึ่ง รวมถึงความรู้สึกและการ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิก เกิดเป็นหลักประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ซึ่งกำหนดขึ้นโดยกฎเกณฑ์ ของการอยู่ร่วมกันจนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใดเป็นที่ควรปฏิบัติและยอมรับได้ สิ่งใด เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และบรรทัดฐานของการแสดงออกซึ่งค่านิยม ความเชื่อ ในกลุ่มของผู้ร่วมงาน (Sergiovanni and Starrat, 1998: 103) ซึ่งการที่แต่ละองค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวเกิดจากการ สร้างค่านิยม สร้างขนบธรรมเนียมประเพณีของหน่วยงาน ประกาศให้ทุกคนรับรู้ผ่านช่วยวัฒนธรรม หรือทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ เรียกว่า วัฒนธรรมเข้มแข็งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานให้มีศักยภาพ และเป็นที่รับรู้กัน ด้วยความพร้อมใจ

จากการศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์การต่างๆ ข้างต้น จะพบว่าในวัฒนธรรม องค์การนั้นมีลักษณะและองค์ประกอบที่มีทั้งความคล้ายคลึงกันและต่างกันในบางมุม จึงสรุปได้ว่า

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ คือ ลักษณะแบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ความคิด ทัศนคติ ความเชื่อ และความเข้าใจที่สร้างขึ้นจากสมาชิกในองค์การ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้นๆ และในขณะที่วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์การ และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารที่ต้องมีให้องค์การหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.1.1 ประสิทธิภาพ

คำว่าประสิทธิภาพตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จ และถูกต้อง หากความมีประสิทธิภาพเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายของความสำเร็จของเป้าหมาย ความมีประสิทธิภาพจะตอบคำถามว่า ต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไร ต่อการบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพคืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตหรือปัจจัยการผลิต หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การใช้ปัจจัยนำเข้าที่น้อยที่สุด เพื่อให้ได้ผลผลิตในจำนวนที่กำหนด ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเกิดจากความสามารถของผู้จัดการหรือผู้บริหารในการกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่สูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) เพื่อให้ต้นทุนของทรัพยากรต่ำสุด (สาคร สุขศรีวงศ์, 2553, น. 11) ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุด กระบวนการทำงานนั้นต้องมีกลยุทธ์ ระบบการทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ได้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด (พัฒนา คดีพิศาล, 2553, น. 15) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความสามารถในการใช้ความพยายาม ทักษะความรู้ และกลยุทธ์ที่ใช้ในการแก้ปัญหาและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถวัดได้จากค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต กระบวนการบริหาร และผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดขององค์กร (อนุสนธิ์ เจริญมาศ, 2555, น. 91) อาจกล่าวได้ว่าความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีที่สุดนั้น ถ้าเป็นการบริหารในด้านธุรกิจก็คือการให้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารราชการ คือความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุดนั่นเอง (สุพัตรา บริบาล, 2554, น. 57)

เมื่อกล่าวถึงประสิทธิภาพในทางการบริหารงานในองค์การ ขวัญฤทัย ยิ้มประเสริฐ (2555, น. 17-23) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพของบุคคล ไว้ว่าเป็นลักษณะของบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ผลที่เกิดขึ้นมี

ลักษณะคุณภาพ เช่น ความเร็ว ความถูกต้อง ความมีคุณภาพ และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ นอกนั้นยังมีทักษะเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การโดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดเวลาทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมายองค์การมีความสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน และสุดท้าย บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ดังนั้น จึงได้ข้อสรุปของประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินการใดๆ ก็ตามโดยมีสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จและผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และการดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ต้องใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้เป็นผลสำเร็จและถูกต้อง

ขณะเดียวกัน กัญแก้วพากรณ์ กลิ่นนิมมวล (2554, น. 15-16) มีทัศนะที่สอดคล้องกับขวัญฤทัย ยิ้มประเสริฐ (2555, น. 17-23) และสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า หมายถึง การวัดระดับการปฏิบัติงานโดยแยกออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การที่องค์การสามารถดำเนินภารกิจ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างสำเร็จ คุ้มค่า ประหยัดทั้งทรัพยากร กำลังคน และเวลาน้อยที่สุด กล่าวคือสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่านั่นเอง (ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์, 2554, น. 11) 2) ประสิทธิภาพของงาน คือ ได้ผลงานที่มีปริมาณและคุณภาพสูงเกินกว่าจำนวนของทรัพยากรและกำลังคนที่สูญเสียไป ซึ่งต้องอาศัยวิธีการจัดสรรทรัพยากรที่มี เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด (Certo, 2000, p. 9) และ 3) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ระดับขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ทั้งในเรื่องของความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการใช้ทรัพยากร ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายอย่างมีคุณภาพทำให้ไม่สิ้นเปลืองกำลังคนถือว่าใช้กำลังคนได้คุ้มค่าเรียกได้ว่าไม่เปลืองคนและไม่เสียงาน (Flora and Debbie, 1996, p. 131; Chuck Williams, 2008, p. 5) ทั้งนี้ หากพิจารณาความหมายของประสิทธิภาพและนำมาใช้ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา อาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การโดยให้บุคลากรในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.2 การบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการ แบ่งออกเป็น 4 หน้าที่ คือ 1) การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคต และจะต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น 2) การจัดองค์การเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายในการทำงานนั้นหรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ 3) การนำ เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนำ จะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การควบคุม เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน และแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการดำเนินงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 19)

จากกระบวนการบริหารจัดการดังกล่าว หน้าที่ของการจัดการ จึงมี 4 อย่าง คือ การวางแผน (Planning) การจัดโครงสร้างองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) เรียกว่า POLC ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ อนุสนธิ์ เจริญมาศ (2555, น. 96-97) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้บุคคลและทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบไปด้วยหน้าที่ 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดองค์การจะเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายในการทำงาน การนำจะเป็นขั้นตอนที่จะสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยการสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมจะเป็นการติดตามผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ

การจัดการจะมีความรับผิดชอบในระดับความเข้มข้นมากกว่าการบริหาร การบริหารมักจะใช้กับการปฏิบัติที่เป็นเรื่องของกระบวนการที่ต้องปฏิบัติตามขั้นตอนปกติ ตามคู่มือ ตามกฎระเบียบ และกฎหมาย โดยเฉพาะการบริหารองค์กรภาครัฐ หรือลักษณะการทำงานของผู้บริหารทั่วไป เพราะความรับผิดชอบของเขาจะสัมผัสเพียงรับรู้ว่าได้เอาใจใส่งานในหน้าที่แล้ว แต่ผลสำเร็จจะเกิดหรือไม่ไม่สำคัญ (Responsibility) ในทางปฏิบัติของการทำงานส่วนใหญ่จะมีลักษณะงานที่ต้องบริหารคืองานปกติ (Routine Work) และงานที่ต้องแก้ปัญหา หรือพัฒนา จำเป็นต้องเข้าไปจัดการลงมือทำหรือร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะการทำงานเช่นนี้เรียกว่า การจัดการ สำหรับไทยใช้ทั้งสองคำ บางครั้งใช้คำว่าการบริหาร บางครั้งใช้คำว่า การจัดการ บางครั้งใช้รวมกันเรียกว่า การบริหารจัดการ ซึ่งโอภาส ภูวนาทยไธสิน (2554, น. 10) กล่าวว่า การบริหารจัดการ เป็นการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปในองค์กร การจัดการให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Simon, Smitburge and Thomson, 1961, p. 3) ตามความสำคัญของหลักการบริหารการดำเนินการจัดการ โดยการใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ นานา เพื่อให้การบริหารนั้นๆ บรรลุถึงจุดหมายขององค์กร ภายใต้การควบคุม ดูแล และกำกับของผู้บริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ กล่าวได้ว่าการบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เป็นความมุ่งหวังและความคาดหวัง และเป็นแนวทางของผู้บริหารที่จะดำเนินการเพื่อให้องค์การมีการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเคล็ดลับของแต่ละบุคคลที่จะดำเนินการรูปแบบใดก็ได้ ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่องค์การนั้นๆ ได้ตั้งไว้ (กัญแก้วพารณ กลินนิมณฑล, 2554, น. 25-26)

Mayo (อ้างถึงใน พรทิพย์ พิชัย, 2544, น. 43) กล่าวว่า แนวคิดด้านการบริหารงานโดยเน้นทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน ควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมนุษย์สัมพันธ์นี้ จะเน้นที่ความเข้าใจเกี่ยวกับคน 3 ประการคือ 1) คนควรเป็นหัวใจของการบริหารที่ผู้บริหารต้องสนใจเป็นพิเศษ 2) คนมีความต้องการด้านจิตใจ และสังคม ที่ต้องการตอบสนอง และ 3) การดำเนินงานตามแนวความคิดนี้ จะต้องมีข้อยึดถือว่า ต้องให้ความสำคัญต่อคนทำงานมากกว่างานที่จะให้คนทำ และต้องหาวิธีให้คนมีความพึงพอใจ นั่นคือจัดงานให้เหมาะสมกับคน ในขณะที่ Angelo Kinicki and Brian K. Williams (2006) กล่าวว่าในภาพรวม “การจัดการ” คือ การติดตามการดำเนินการตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล “องค์การ” คือ กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้โครงสร้างที่มีการจัดแบ่งอำนาจหน้าที่แบบใดแบบหนึ่งให้กับกลุ่มคนเหล่านั้นอย่างชัดเจน ดังนั้น การจัดการ คือ 1) การปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) การบูรณาการระหว่างคนกับงาน และ 3) การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสำคัญของหลักการบริหารการดำเนินการจัดการ โดยใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ เพื่อให้การบริหารนั้นๆ บรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ

2.1.3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2548, น. 19) ให้ความหมายของประสิทธิภาพของการบริหารจัดการโรงเรียน ว่าหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนนั้น คือ นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร การบริหารจัดการโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติหลายอย่าง คือ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม และมีคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเรียกว่า มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือบริหารงานนั่นเอง เห็นได้ชัดเจนว่า ประสิทธิภาพของการบริหารขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถ้ายิ่งให้เกิดประโยชน์มากขึ้นเท่าใด การบริหารก็ประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

โอภาส ภูวนาทยโยธิน (2554, น. 12-13) ได้ศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ แล้วสรุปว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารกิจการของสถานศึกษา การเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันนับเป็นกลวิธีของการบริหารงาน เพราะหากบริหารสถานศึกษาคนใดมีการบริหารในแนวทางที่ดีสามารถเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้นในองค์การแล้ว จะทำให้บุคลากรในองค์การนั้นๆ มีความเสียสละ มีความรักใคร่

สามัคคีกันในองค์กร มีความพอใจที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น และทุ่มเท การทำงานให้กับองค์กรที่ตนเองพอใจจนสามารถทำให้องค์กรนั้นๆ เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง และมีผลงานที่โดดเด่นให้ประจักษ์แก่องค์กรข้างเคียงหรือองค์กรอื่นๆ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ หมายถึง การนำหลักการ กระบวนการ เทคนิค วิธีการในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ที่มีคุณภาพและเหมาะสมมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การจัดการด้านทรัพยากร การพัฒนาด้านเทคโนโลยี และการพัฒนาบุคลากร

2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

หากผู้บริหารหรือบุคลากรต้องการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ คือ ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลทำให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์จะต้องทราบด้วยว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพคืออะไร สำหรับการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลของนักวิชาการหลายท่านที่ได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี ต่างๆ ซึ่งเป็นการศึกษาและการออกแบบองค์กรที่มีรูปแบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 9 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) สภาพแวดล้อมขององค์กร (2) การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจ (3) การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงองค์กร (4) เป้าหมายขององค์กร (5) ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (6) การออกแบบองค์กร (7) ขนาดและความซับซ้อนขององค์กร (8) วัฒนธรรมองค์กร และ (9) อำนาจและหน้าที่ กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดชัดเจน ก็จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนสูงหรือไม่มีความแน่นอน เพราะการที่องค์กรมีข้อกำหนดเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนนั้นจะเป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่สามารถมองเห็นได้ และมีอัตราการสูญเสียต่ำนั่นเอง (กัญญาภรณ์ กลิ่นนิมมวล, 2554, น. 19)

เมื่อกล่าวถึงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว สิ่งที่ต้องการขาดไม่ได้ก็คือผู้บริหารในองค์กร ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบหลักลำดับต้นๆ เพราะผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการนำหลักการ กระบวนการ เทคนิค วิธีการ ที่มีคุณภาพและเหมาะสมมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นได้ชัดเจนว่าประสิทธิภาพบริหารจัดการของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้ารวบรวมข้อมูลสำคัญที่น่าสนใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการมาพอสังเขป ดังนี้

1. คุณลักษณะการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในองค์กร การบริหารบุคลากรจะเป็นต้นทางสำคัญของการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนา โดยทั่วไปบุคลากรที่พึงปรารถนามีคุณสมบัติอยู่ด้วยการ 3 ด้าน คือ

1.1 ความสามารถด้านความรู้ความคิด (Cognitive abilities) เป็นความรู้ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานในการทำงาน การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งการพูด ฟัง อ่าน เขียนได้อย่างมีมาตรฐาน การคิด วิเคราะห์ วิจรณ์ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ การศึกษาวิจัย

และค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

1.2 ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ (Performance abilities) เป็นความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ทำงานในองค์กร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม การประสานงาน การวางแผน การประเมินผล รวมถึงความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์ด้วย

1.3 คุณลักษณะทางจิตใจ (Affective characteristics) เป็นคนที่มีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน เป็นต้น มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ พัฒนาตนเอง และรักการทำงาน สนใจหาความรู้ ปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

2. ความสามารถด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ และนอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์รวมถึงการให้ความสัมพันธ์ในแนวนอน ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันหมด มีความคิดริเริ่มในการมีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมกันที่จะทำให้ผู้อื่นปฏิบัติโดยไม่มีลำดับชั้นของอำนาจ เน้นที่การกระตุ้นบุคคลและการจูงใจพนักงาน ให้อำนาจแต่ละบุคคล เป็นผู้สอนแนะและอำนวยความสะดวกและผู้ให้บริการ มีความเชื่อมโยงกับการทำงานด้วยจิตใจ มีลักษณะเปิดเผย เปิดใจให้กว้างรับฟังผู้อื่น ไม่ยึดบรรทัดฐานของตนเอง และมีการริเริ่มการเปลี่ยนแปลง หรืออาจจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงเพื่อให้ระบบดีขึ้น

3. หลักการบริหารจัดการ เป็นที่ทราบกันดีว่าหลักการบริหารของผู้บริหารแต่ละบุคคลนั้น มักมีแนวทางแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแต่หลักการบริหารจัดการที่ผู้ดำเนินการวิจัยได้ค้นคว้ามาจะเป็นการบริหารจัดการที่เรียกว่า PAPOSDCORB ซึ่งจะประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบาย (P = Policy) คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ทิศทางการผลิตและการบริการ 2) การจัดแบ่งและใช้อำนาจหน้าที่ (A = Authority) คือ การบังคับบัญชาวินิจฉัย สั่งการ และตัดสินใจ 3) การวางแผน (P = Planning) คือ การกำหนดผลที่ต้องการของการผลิตหรือการบริการ โดยจะกำหนดกิจกรรมและวิธีการดำเนินงาน ระยะเวลา ปัจจัยที่ต้องใช้และผู้รับผิดชอบ 4) การจัดองค์การ (O = Organizing) คือ การจัดกลุ่มงานตามโครงสร้างขององค์การซึ่งเป็นการจัดให้การดำเนินงานมีความสัมพันธ์กัน 5) การจัดบุคลากร (S = Staffing) คือ การเข้าหน่วยงานหรือกลุ่มงานต่างๆ กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำหนดสายงานการบังคับบัญชาและการควบคุมงานการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ 6) การสั่งการหรือการอำนวยการ (D = Directing) คือ การใช้อำนาจและอิทธิพลโดยผู้บริหารต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการดำเนินงานตามแผนจนบรรลุตามเป้าหมาย 7) การประสานงาน (C = Coordinating) คือ การประสานระหว่างผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคล รวมถึงการสื่อสารในองค์กร การระดมความคิด ความสำเร็จร่วมมือ ขจัดปัญหาความขัดแย้งและปัญหาอุปสรรคในการทำงาน 8) การประเมินและการรายงาน (R = Reporting) คือ การใช้ปัจจัยการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานได้มาตรฐานและผลผลิตของการทำงานที่แสดงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การนำผลการปฏิบัติและผลที่ได้รับ

นำมาเป็นข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน และ 9) การจัดงบประมาณ (B = Budgeting) ทั้งนี้รวมถึงปัจจัยทรัพยากรต่างๆ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานครอบคลุมถึงงบประมาณที่ใช้ในการลงทุน

4. ภาวะผู้นำยุคใหม่

ภาวะผู้นำยุคใหม่ที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ ผู้วิจัยจะขอกกล่าวถึงสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้นำคลื่นลูกใหม่ของภาครัฐ คำว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะใดๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ อุปนิสัย เจตคติอื่นใดที่เชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายทำให้ผลของการปฏิบัติดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้นำในภาครัฐ มี 17 ประการ ได้แก่ 1) ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลงในอนาคตสามารถเตรียมตนเองและประเทศชาติให้รองรับการเปลี่ยนแปลงได้ 2) ต้องมีการศึกษาดีและไม่ใช่ว่ามีความรู้แต่เพียงเรื่องหนึ่งเรื่องใด แต่ต้องเป็นผู้รอบรู้ 3) ต้องเป็นนักแก้ปัญหาเพราะเมื่อเศรษฐกิจเจริญเติบโตปัญหาต่างๆจะตามมามากมาย 4) ต้องมุ่งส่งเสริมการให้บริการที่ดี เพราะเมื่อประชาชนอยู่ดีกินดีแล้วจะเรียกร้องบริการที่ดีกว่า และมากกว่าจากภาครัฐ ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถให้บริการที่มีคุณภาพ 5) ผู้นำต้องสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสื่อความคิดแผนงานสำหรับอนาคตต่อประเทศ ต่อภูมิภาค และต่อโลก 6) ต้องสามารถประสานให้ความร่วมมือกับภาครัฐด้วยกัน กับประชาชนทั่วไปกับผู้นำในภูมิภาคและผู้นำโลก การประสานร่วมมือเพื่อหวังผลทางเศรษฐกิจและสันติในภูมิภาค 7) ต้องเป็นผู้มีบารมี เป็นที่นิยมยกย่องจากคนในชาติและในประชาคมโลก 8) ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจ และมองเห็นแนวโน้มในอนาคตทางด้านเทคโนโลยี 9) ต้องคำนึงถึงความสำคัญของสภาวะแวดล้อม ทั้งนี้เนื่องจากประเทศอาเซียนจะเปลี่ยนจากประเทศเกษตรกรรมเป็นประเทศอุตสาหกรรม คนในชาติจะหันไปทำงานในโรงงานมากกว่าการเป็นเกษตรกร ฉะนั้น ผู้นำยุคใหม่ต้องสามารถนำเอาเทคโนโลยีมาใช้กับที่ดินและบุคลากรการเกษตรที่น้อยลงให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องคำนึงถึงมลภาวะอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อประเทศด้วย 10) สามารถทำสิ่งที่เหมาะสมและดีที่สุดสำหรับประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมองเห็นความสำคัญของภูมิภาคและของโลก และแสวงหาโอกาสที่จะเข้าไปมีบทบาทในภูมิภาคและในโลก 11) สามารถเป็นสื่อกลางระหว่างชาติต่างๆ ที่ประชาชนมีความแตกต่างกัน 12) ปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์ และที่สำคัญคือซื่อสัตย์ต่อประชาชน 13) คำพูดและการกระทำสอดคล้องกัน 14) ได้รับความไว้วางใจ 15) ส่งเสริมสนับสนุนความสำคัญของครอบครัว 16) ยอมรับความแตกต่างกันในศาสนาในเชื้อชาติ ของคนต่างๆ ในประเทศและในภูมิภาคต้องสามารถรวบรวมคนที่ต่างศาสนาและต่างผิวพรรณให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 17) ยอมรับศาสนาอื่น ทั้งภายใน ประเทศและภูมิภาค

สำหรับแนวความคิดในเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญๆ ที่น่าสนใจ เริ่มจาก กัญญ์วาทภรณ์ กลิ่นนิมมวล (2554, น. 21) กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ไว้ว่า หมายถึง ปัจจัยหลักที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมีด้วยกันหลายประการ ประการแรก คือ ผู้บริหารที่เปี่ยมไปด้วยความสามารถรู้จักมองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ ประการที่สอง คือ บุคลากรเนื่องจากบุคลากรเป็นตัว

ขับเคลื่อนให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ดังนั้น บุคลากรจึงต้องมีประสิทธิภาพด้วยจึงจะง่ายต่อการปฏิบัติ และประการที่สาม คือ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ทั้งผู้บริหารและบุคลากรช่วยกันบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ กล่าวคือ หากสภาพแวดล้อมคู่ดี ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน งานที่ตนบริหารอยู่นั้นก็จะมีประสิทธิภาพ นั่นเอง ในส่วนของณัฐนันท์ มั่นตะพงค์ (2554, น. 18) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลมีดังนี้ ได้แก่ บุคคลทัศนคติและค่านิยม การจูงใจในการทำงาน ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความพึงพอใจที่มีต่องาน ขวัญและกำลังใจ โครงสร้างขององค์การ วิทยาการต่างๆ ภายในองค์การ นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร บรรยากาศภายในองค์การ และสถานการณ์ต่างๆ ความถนัดในด้านต่างๆ ส่วนในลักษณะบุคลิกภาพส่วนบุคคล คือ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ทักษะและประสบการณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน การจัดบริเวณของสถานที่ทำงาน อนึ่ง ลักษณะขององค์การ คือ ชนิดของกิจกรรม อบรมส่งเสริม การบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจูงใจ สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ลักษณะการทำงาน อิทธิพลทางสรีระวิทยา อิทธิพลทางสังคม และอิทธิพลทางวัฒนธรรม และในขณะเดียวกันสุพัตรา บริบาล (2554, น. 104) ได้ให้ข้อสรุปว่าปัจจัยที่มีผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การจะประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลโดยตรงกับ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการซึ่งได้แก่ การกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจนกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือในการควบคุมที่ดี และปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานของคนในองค์กร และความสะอาดมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อนุสนธิ์ เจริญมาศ (2555, น. 92) ได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก และสรุปว่าสิ่งที่จะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติ คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและความมั่นคง ดังนั้น ในการบริหารงานต้องอาศัยปัจจัยจูงใจ ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยแวดล้อม เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ในขณะที่ Gulick and Urwick (1956, pp. 39-47 อ้างถึงใน สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, 2540, น. 43) ได้นำหลักการจัดการของ Fayol มาปรับปรุงประยุกต์กับการบริหารราชการ โดยเน้นความสำคัญของโครงสร้าง การแบ่งงานกันทำ ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรบ้างและทำที่ไหน เมื่อไรการวางแผน เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย 2) การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานจัดให้มีแผนภูมิแบบรูปปิรามิด มีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นลงมา การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ชัดเจน มีเอกภาพในการบังคับบัญชา 3) การจัดวางตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีการประเมินผล การทำงาน และการให้พินจากงาน 4) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ

การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมปฏิบัติงาน 5) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน 6) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าไปเพียงใด และ 7) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ บัญชี การใช้จ่ายเงินการควบคุม และการตรวจสอบด้านการเงิน

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545, น. 45) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harrington Emerson (ปี ค.ศ. 1853-1931) ซึ่งเป็นที่ปรึกษาด้านวิศวกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency engineering) ได้กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กรว่า เน้นการจัดสรรทรัพยากรและจัดความสูญเปล่า โดยยอมรับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ และให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายองค์กร (Organization's structure and its goals) ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎวินัยต่างๆ
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, immediate, accurate and permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

นอกจากนี้สำหรับแนวคิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ Peter F. Drucker (2544) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงไม่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ แต่ทำได้เพียงก้าวไปข้างหน้า

เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส ทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร จึงมีความต้องการนโยบายการสร้างอนาคต วิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง วิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร และนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการสังเคราะห์ ไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
โครงสร้างองค์กร	/										1
ภาวะผู้นำ, ความเป็นผู้นำ	/	/			/						3
วัฒนธรรมองค์กร	/										1
การมีส่วนร่วม	/	/				/		/			4
เทคโนโลยีสารสนเทศ	/									/	2
ความพึงพอใจในงาน	/										1
คุณลักษณะการบริหารจัดการที่ดี		/									1
หลักธรรมาภิบาล		/				/		/			3
การบริหารจัดการองค์กร, การจัดการองค์การ		/		/					/		3
การบริหารการเปลี่ยนแปลง					/						1
กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง					/						1
ลักษณะสำคัญขององค์กร					/						1
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					/						1
การบริหารทรัพยากรมนุษย์, การพัฒนาบุคลากร			/	/	/		/		/		5
คุณภาพวิชาการ					/						1
ประสิทธิผลตามตัวชี้วัด					/						1
ประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติการ					/						1
ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ					/						1
การบริหารจัดการความเสี่ยง					/						1
ระบบสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง					/						1
ด้านการวางแผน				/			/		/		3

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	แหล่งข้อมูล										รวม
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ด้านการอำนวยการ				/			/		/		3
ด้านการประสานงาน				/			/		/		3
ด้านการรายงานผล				/			/		/		3
ด้านการจัดงบประมาณ, การงบประมาณ			/	/			/		/		4
ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้			/								1
การบริหารนโยบาย			/				/		/		3
การบริหารอำนาจหน้าที่							/		/		2
การบริหารคุณธรรม		/				/	/	/	/		5
การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม							/		/		2

หมายเหตุ

1. โสพิศ คำนวนชัย (2556)
2. ปิยะวัน จันทราภานนท์ (2555)
3. ศรีมอย ชะเอมทอง (2554)
4. สุพัตรา บริบาล (2554)
5. ชีระพล เพ็ญจันทร์ (2553)
6. กมลลักษณ์ ธนानันท์เมธิ (2553)
7. ชีรพร ปริญญากร (2552)
8. วรยุทธ ช่วยณรงค์ (2551)
9. จุไรพร อนันตยานุกูล (2551)
10. จามิกร เปี้ยทอง (2550)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของนักวิจัยหลายท่าน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรที่มีความใกล้เคียงกันในเชิงความหมายและการปฏิบัติ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเกณฑ์การพิจารณาเลือกปัจจัยที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 (วรางคนาง ชูแก้ว, 2551) พบว่ามีแนวคิดและผลงานการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และสามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การบริหารคุณธรรม 3) การมีส่วนร่วม 4) การจัดงบประมาณ 5) การเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ถึงแม้จากการศึกษาและสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการพบว่าทั้ง 6 ด้าน อาจมีเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากร และการบริหารคุณธรรม เท่านั้นที่เป็นไปตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกแนวคิดที่มีงานวิจัยสนับสนุนเป็นส่วนใหญ่ แต่การมีส่วนร่วม และการจัดงบประมาณ ก็ถือเป็นแนวคิดที่สำคัญไม่น้อยที่ควรนำมาพิจารณาให้เป็นกรอบแนวคิดด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เนื่องจากโรงเรียนไทยรัฐวิทยาเป็นองค์กรทางการศึกษาองค์กรหนึ่ง ที่ให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน ประกอบกับยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมืองดี พ.ศ. 2553 – 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน มีวิถีชีวิตร่วมกัน เคารพกติกา ขับเคลื่อน ดูแล แก้ไข เสมือนชุมชน สังคม ประเทศชาติคือครอบครัวตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านการมีส่วนร่วม และจากการที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยาได้รับการ

จัดสรรงบประมาณทั้งจากรัฐบาลและจากมูลนิธิไทยรัฐ ดังนั้นเพื่อให้สามารถบริหารจัดการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ตลอดจนการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า แนวคิดด้านการจัดงบประมาณจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนแนวคิดด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะมีงานวิจัยที่สนับสนุนเป็นส่วนน้อย แต่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการทั้ง 6 ด้านนี้ เนื่องจากทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแนวคิดด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2559-2562) นั้นได้กำหนดให้โรงเรียนไทยรัฐวิทยาเป็นโรงเรียนที่สมบูรณ์แบบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้สื่อมวลชนศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ จากข้อความดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2559-2562) จึงควรนำแนวคิดด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นอีกประเด็นหนึ่งในการพิจารณาความมีประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ (โสพิศ คำนวนชัย, 2556; ปิยะวัน จันทราภานนท์, 2555; ศรีมอย ชะเอมทอง, 2554; สุพัตรา บริบาล, 2554; อีระพล เฟ็งจันทร์, 2553; กมลลักษณ์ ธนानันท์เมธี, 2553; อีระพร ปริญญาการ, 2552; วรยุทธ ช่วยณรงค์, 2551; จุไรพร อนันตยานุกูล, 2551; จามิกร เปี้ยทอง, 2550) จึงสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เป็นการนำเอาหลักการ กระบวนการ เทคนิค วิธีการในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ที่มีคุณภาพและเหมาะสมมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 6 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. การบริหารคุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา ตลอดจนการมีจิตสำนึกที่ดี และการส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การจัดงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ โดย มีการจัดสรรงบประมาณ การวางแผนงบประมาณ เพื่อบริหารจัดการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ

สถานศึกษา ตลอดจนการใช้งานใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมกันดำเนินการ จนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาแนวความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ระเบียบวิธี กระบวนการตลอดจนผลิตทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในระบบงานเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

จากผลการศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความเกี่ยวข้องและมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร และมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกาญจนา เกษร (2555) โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกับ บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555) ได้ศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียง อยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ และการมอบอำนาจ ในขณะเดียวกัน ชานูชี ยิปง และ ขวลิต เกิดทิพย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้แก่ความหลากหลายของบุคคล ความมุ่งประสงค์ขององค์กร และความไว้วางใจสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.90 ขณะที่ ชวนพิศ เจายาคม และ อันธิกา ทิพย์จำนงค์ (2557) ได้ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและความสามารถทางการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับเบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครปฐมเขต 1 ซึ่งพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กัน โดยมีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะคล้ายตามกัน และทิวา เหล่าปาสี (2559) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ซึ่งพบว่า วัฒนธรรม องค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยวัฒนธรรมแบบมุ่งคน วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบ มุ่งบทบาท เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้โดยรวมกัน ทำนายได้ร้อยละ 59.00

4. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

4.1 ประวัติมูลนิธิไทยรัฐ

มูลนิธิไทยรัฐ มีชื่อย่อว่า ม.ท.ร. ภาษาอังกฤษ THAIRATH FOUNDATION ย่อว่า T.F. เครื่องหมายรูปหยดน้ำ มีนักเรียนชาย-หญิง อยู่กลางหยดน้ำ เหนือเด็กมีข้อความมูลนิธิไทยรัฐ เป็นภาษาไทย และข้อความ THAIRATH FOUNDATION อยู่ตอนล่าง ไต้หยดน้ำมีข้อความ หยดน้ำใจ ไทยรัฐสู่เยาวชน เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2552 อันเป็นวันครบรอบอายุ 60 ปี ของ นายกำพล วัชรพล อดีตผู้อำนวยการหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ซึ่งได้มอบเงินทุนส่วนตัว ในการเริ่มก่อตั้ง มูลนิธิ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ จำนวน 1,000,000 บาท และได้ยื่นคำขออนุญาตจัดตั้งเป็นมูลนิธิ หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ต่อคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ และได้รับใบอนุญาต จัดตั้งเป็นมูลนิธิ ตามใบอนุญาตเลขที่ ต. 131/2523 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2523 โดยใช้ชื่อว่า มูลนิธิหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ และได้ขอเปลี่ยนชื่อเป็น มูลนิธิไทยรัฐ เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2542 และ กระทรวงการคลังประกาศให้เป็นองค์กรสาธารณกุศล ได้รับการยกเว้นภาษี อยู่ในลำดับที่ 365 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2542

ตลอดระยะเวลา 33 ปีที่ผ่านมา และในปีต่อๆ ไป จุดมุ่งหมายที่มูลนิธิไทยรัฐได้ เล็งเห็นความสำคัญทางการศึกษาของเยาวชน และต้องการที่จะเห็นเยาวชนของชาติมีพัฒนาการใน หลาย ๆ ด้านในทิศทางที่ดีขึ้น พร้อมกับได้มีส่วนช่วยเหลือแบ่งเบาภาระบางส่วนให้กับโรงเรียนใน สังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มูลนิธิไทยรัฐ จึงได้ก่อกำเนิดขึ้น และจะยังคงอยู่เพื่อ สร้างสรรค์ พัฒนา และติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ทั่วประเทศต่อไป สมดังเจตนารมณ์ของผู้ ก่อตั้งมูลนิธิไทยรัฐ การทำงานของมูลนิธิฯ แห่งนี้ อาจจะแตกต่างจากหลายๆ มูลนิธิฯ คือ มิได้มุ่งแต่ การสนับสนุนด้านการเงิน หรือทุนการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่ง หากมูลนิธิฯ มุ่งที่ส่งเสริมแนวความคิด ที่ว่าการช่วยเหลือบุคคลใดบุคคลหนึ่งนั้น ก็เพื่อช่วยให้เขาสามารถดำรงอยู่ได้ด้วยตัวของตัวเอง กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อท้องถิ่นต่อการศึกษาของบุตรหลาน และ สร้างความสามัคคีกลมเกลียวในชุมชนนั้นๆ การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องของมูลนิธิ ไทยรัฐ จึงยังมีความจำเป็นและต้องการให้มี ผู้สนับสนุนเงินทุนมูลนิธิฯ ให้มีมากขึ้น เพียงพอกับการ ขยายตัวของจำนวนนักเรียน และโครงการต่างๆ ที่จะเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ซึ่งหากมีเงินทุนมูลนิธิฯ มาก

เพียงพอ ก็จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการศึกษาในชนบทที่ ห่างไกลและขาดแคลนได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

มูลนิธิไทยรัฐตระหนักดีว่า มูลนิธิแห่งนี้ทำงานเพียงลำพัง ย่อมไม่ประสบความสำเร็จ แต่ที่พบ ความสำเร็จขึ้นมาอาจจะเรียกว่าอยู่ในระดับที่น่าพอใจ ก็เพราะได้รับความร่วมมือจากองค์กรต่างๆ เข้ามา สนับสนุน ไม่เพียงแต่ให้เด็กผู้หญิงหนังสืออย่างเดียว แต่ทำให้โรงเรียนเป็นทั้งแหล่งวิชาการ และแหล่งพัฒนาความคิดในแต่ละชุมชน ซึ่งต่างมีสภาพแวดล้อม ปัญหาอุปสรรค แตกต่างกันไป ให้ไปสู่ความไพบูลย์ร่วมกันในที่สุด

4.1.1 วัตถุประสงค์ของมูลนิธิไทยรัฐ

1. ส่งเสริมด้านการศึกษาและช่วยเหลือกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา แก่นักเรียนที่ยากจนและนักเรียนที่ด้อยโอกาส
2. ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัยงานหนังสือพิมพ์
3. ร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่นๆ เพื่อสาธารณประโยชน์
4. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

4.1.2 หลักการและเหตุผลของมูลนิธิไทยรัฐ

การพัฒนาประเทศที่ผ่านมา มุ่งเน้นพัฒนาด้านเศรษฐกิจเป็นหลัก ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างสูง ขณะเดียวกันด้านการศึกษาโดยเฉพาะเด็กในชนบท ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกับคนในเมืองใหญ่ๆ เด็กในชนบทไม่มีโรงเรียนดีๆ ที่จะเรียนเหมือนคนในเมือง ไม่มีอาคารเรียน ไม่มีสมุด ไม่มีหนังสือเรียน ไม่มี เครื่องแบบสวมใส่ไปโรงเรียน ไม่มีอาหารกลางวันรับประทาน ฯลฯ ด้วยการที่ได้พบเห็นความขัดสนของชนบท นายกำพล วัชรพล ได้ปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ทำอย่างไรจึงจะคืนกำไรให้กับสังคมได้และเป็นอนุสรณ์ แห่งการทำงานของสื่อมวลชน เพื่อเป็นการตอบแทนสังคม นอกเหนือจากการทำหน้าที่เป็นสื่อกลาง จึงได้ดำริ ที่จะตั้งมูลนิธิขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือเด็กๆ ในชนบทให้ได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกับคนในเมืองใหญ่ๆ

จนปัจจุบัน มูลนิธิไทยรัฐมีโรงเรียนที่อยู่ในความอุปถัมภ์ถึง 101 โรงเรียน พร้อมกับพัฒนาโรงเรียน เหล่านี้ให้ก้าวไปสู่มาตรฐานที่ดี เป็นโรงเรียนแม่แบบของโรงเรียนอื่นๆ และด้วยเงินทุนจำนวนดังกล่าว มูลนิธิ ไทยรัฐได้นำเอาดอกผลไปสนับสนุนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 101 โรงเรียน ด้วยการจัดทำโครงการต่างๆ เช่น อาหารกลางวัน การเกษตรในโรงเรียน ส่งเสริมจริยธรรมทุนส่งเสริมเด็กด้อยโอกาส ส่งเสริมดนตรีและศิลปะพื้นเมือง ส่งเสริมภาษาไทยและนิสัยรักการอ่าน สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา แจกสมุดเรียน ปรับปรุงน้ำสะอาด เครื่องแบบนักเรียน ส่งเสริมพัฒนาห้องสมุด อุปกรณ์การเรียนระดับก่อนวัยเรียนและระดับประถมศึกษา ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนก่อสร้างอาคารเรียนที่ขาดแคลนและเร่งด่วน อบรมให้ความรู้แก่ผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ฯลฯ

4.1.3 ประโยชน์ทางสังคม

จากจำนวนนักเรียน 25,348 คน และเพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี ที่ได้เข้ามาเรียนในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 101 โรงเรียน ครอบคลุม 77 จังหวัดทั่วประเทศ ทำให้มูลนิธิไทยรัฐซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชน ได้มีบทบาทเข้าไปให้การสนับสนุน และอุปการะนักเรียนทุกคนที่เรียนในโรงเรียนแห่งนี้ ซึ่งมีผลทางอ้อมต่อสังคมโดยรวม กล่าวคือ นักเรียน 1-2 คนในหนึ่งครอบครัวได้รับการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการส่งลูกหลานไป โรงเรียน เช่น อุปกรณ์ การเรียน เครื่องแบบ อาหาร

กลางวัน และอื่นๆ ซึ่งถือเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง ได้ส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ การที่มูลนิธิไทยรัฐเข้าไปสนับสนุนการศึกษาเกิดผลพลอยได้แก่สังคมคือ สังคมมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ครู-อาจารย์ในชุมชนได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนมีที่พึ่งพา มีองค์กรที่คอยให้ความช่วยเหลืออุปการะและแนะนำให้ความรู้ เกิดการตื่นตัวทางการศึกษา มีสำนึกในความเป็นคนรับผิดชอบ ชั่วดี ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระของทางการ

การที่มูลนิธิไทยรัฐได้มอบทุนก่อตั้งมูลนิธิเพื่อการศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ทั้ง 101 แห่ง โดยให้โรงเรียนและชุมชนไปดำเนินการจดทะเบียนกับทางราชการและบริหารงานองค์กรกันเอง ย่อมแสดงให้เห็นว่า ได้เกิดการรวมตัวกันทางสังคม และเห็นถึงความร่วมมือของชุมชนในท้องถิ่น ให้มีความรัก ห่วงแหน ตลอดจนเห็นความสำคัญของการศึกษา มีการสรรหาราชากรในท้องถิ่น มาร่วมเป็นกรรมการมูลนิธิโรงเรียน เพื่อร่วมบริหารงานมูลนิธิให้เจริญก้าวหน้า และร่วมมือกันระดมทุนสมทบเพิ่มเติม โดยเฉพาะการที่มีองค์กรพัฒนาเอกชนเช่นมูลนิธิไทยรัฐคอยให้การสนับสนุน และผลทางสังคมของการดำเนินงานของมูลนิธิไทยรัฐ มีประโยชน์ในด้านสังคม เป็นแรงกระตุ้นช่วยให้ทั้ง ภาครัฐ และองค์กรเอกชน ได้หันมาสนใจ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือการศึกษาแก่เยาวชนมากขึ้น

4.2 ความเป็นมาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

โครงการโรงเรียนไทยรัฐวิทยาเริ่มต้นเมื่อปี พ.ศ. 2512 โดยนายกำพล วัชรพล ผู้อำนวยการหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ได้พิจารณาเห็นว่าในชนบทที่ยังขาดแคลนสถานศึกษาโดยเฉพาะระดับประถมศึกษาซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ ยังขาดแคลนอาคารเรียนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงร่วมกับทางจังหวัดลพบุรีจัดการแข่งขันฟุตบอลดาราขึ้นที่สนามโรงเรียนพิบูลวิทยาลัย เพื่อหาทุนก่อสร้างโรงเรียน ครั้งนั้นได้รับความร่วมมือจากพี่น้องชาวลพบุรีอย่างล้นหลามได้เงินจำนวนหนึ่งสมทบกับงบประมาณของทางราชการทำการก่อสร้างอาคารเรียนชั้น 1 หลังแบบ ป.008 ขนาด 5 ห้องเรียนชั้นเดียว โดยใช้ชื่อว่าโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑ (บ้านหัวช้าง) ตามคำแนะนำของ พล.ต.ต.สามารถ วายวานนท์ ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรีในขณะนั้น นี่คือนจุดเริ่มต้นของหนังสือพิมพ์ไทยรัฐในการดำเนินงานสร้างโรงเรียนตามโครงการโรงเรียนไทยรัฐวิทยาเพื่อชุมชนในชนบทโดยหนังสือพิมพ์ไทยรัฐได้ดำเนินการสร้างโรงเรียนไทยรัฐวิทยาเรื่อยมา โดยได้รับงบประมาณของ บริษัท วัชรพล จำกัด เจ้าของกิจการหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ เป็นทุนในการก่อสร้าง จนถึงขณะนี้ บริษัท วัชรพล จำกัด ได้ใช้เงินในการก่อสร้างอาคารเรียนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 1 - 101 โรง รวมจำนวน 156,794,493 บาท (หนึ่งร้อยห้าสิบล้านเจ็ดแสนเก้าหมื่นสี่พันสี่ร้อยเก้าสิบบาทถ้วน) เมื่อสร้างอาคารเรียนแล้วเสร็จส่งมอบให้เป็นทรัพย์สินของทางราชการ มูลนิธิไทยรัฐซึ่งเป็นองค์กรสาธารณกุศลจึงเข้ามารับและให้การอุปการะเป็นต้นมา ปัจจุบันจึงมีโรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่มูลนิธิไทยรัฐให้การอุปการะสนับสนุนจำนวน 101 โรงเรียน

4.3 แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

โรงเรียนไทยรัฐวิทยาทั่วประเทศ ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ จากบริษัท วัชรพล จำกัด และมูลนิธิไทยรัฐด้วยดีเสมอมา ในปี 2555 มูลนิธิไทยรัฐ ได้ประกาศวิสัยทัศน์โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในทศวรรษหน้า ว่า ในปี 2564 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จัดการศึกษาเน้นการวิจัย การใช้เทคโนโลยีเพื่อ

การเรียนรู้ พัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน อนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นคนใฝ่เรียนรู้ มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี เน้นความเป็นคนดีสู่สังคม ภายใต้คำขวัญ “นักเรียนไทยรัฐวิทยาวัดนี้ คือคนดีของสังคมวันหน้า” โดยมีอัตลักษณ์คือ 1. นักเรียนมีทักษะกระบวนการแสวงหาความรู้ ความจริง สามารถใช้และผลิตสื่อมวลชนศึกษา 2. นักเรียนซื่อสัตย์สุจริต และเอกลักษณ์ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา คือ การจัดการเรียนการสอนสื่อมวลชนศึกษาและความเป็นพลเมืองดี และในขณะเดียวกัน มูลนิธิไทยรัฐ ได้ประกาศแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-2558) โดยมีพันธกิจ 2 ด้านคือ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ครู : นักเรียน และด้านส่งเสริมเอกลักษณ์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา

ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ที่เป็นจุดเน้นคือ หลักสูตรสื่อมวลชนศึกษา คนดีศรีไทยรัฐ และพัฒนาให้นักเรียนเป็นพลเมืองดี เพราะสังคมไทยปัจจุบันมีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิม ตามความเจริญทางวัตถุและเทคโนโลยี คนไทยขาดจิตสำนึกในการพัฒนาตนเอง ขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการสร้างจิตสาธารณะ ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และรับผิดชอบต่อส่วนรวม อันส่งผลให้ชีวิตในครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ไม่สอดคล้องกับความเป็น ประชาธิปไตย ที่สำคัญคือเป็นการจุดประกายให้ทุกส่วนของสังคมร่วมสร้างความ เป็นพลเมืองดีหนึ่งในโครงการของแผนยุทธศาสตร์คือ โครงการภาพแห่งความสำเร็จ โดยแต่ละปี โรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่มี 13 กลุ่ม 101 โรงเรียนทั่วประเทศ จะผลัดเปลี่ยนกันเป็นเจ้าภาพ นำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ต่อสาธารณชน สำหรับกิจกรรมต่างๆ แบ่งเป็น 3 ด้านคือ ด้านวิชาการ จะมีการแข่งขันทักษะทางวิชาการทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านนิทรรศการและผลงานทางวิชาการ การจัดกิจกรรมหลังสูตรสื่อมวลชนศึกษา หลักสูตรความเป็นพลเมืองดี กิจกรรมส่งเสริมการอ่านฯ กิจกรรมคนดีศรีไทยรัฐ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักเรียนฯ และจะมีการนำเสนอผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรอบปี รวมทั้งนวัตกรรมต่างๆ และในภาคกลางคืนจะนำเสนอผลงานการแสดงเอกลักษณ์ไทยและเอกลักษณ์ไทยรัฐวิทยา ด้านนาฏศิลป์และศิลปะการแสดงด้วย

ต่อมาในปี 2559 มูลนิธิไทยรัฐ ได้ประกาศแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2559-2562) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานการจัดการศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ให้เกิดประสิทธิผลสู่มาตรฐานคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2552 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ตามนโยบายมูลนิธิไทยรัฐ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มูลนิธิไทยรัฐ ได้ตระหนักในเรื่องของการพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบสู่ปฏิรูปการศึกษาด้านบริหารการจัดการ กระบวนการจัดการเรียนรู้ บุคลากร นักเรียน และการประกันคุณภาพทางการศึกษาด้วยความมุ่งมั่นและความพยายามของมูลนิธิไทยรัฐ ร่วมกับผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่จะนำนโยบายปฏิรูปการศึกษา และเจตนารมณ์ของผู้ก่อตั้งที่ต้องการให้เด็กในชนบทได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เกิดการเรียนรู้เป็นสำคัญ และประสงค์ให้โรงเรียนไทยรัฐวิทยาเป็นโรงเรียนที่มีศักยภาพสูง โดยให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรนักเรียน สู่เป้าหมายดังกล่าว เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ภายในโรงเรียนไทยรัฐวิทยาทั่วประเทศมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 ต่อเนื่องจากฉบับที่ 3 เพื่อพัฒนาโรงเรียนไทยรัฐวิทยาให้เป็นโรงเรียนดี มีคุณภาพของชุมชน และได้กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน

ไทยรัฐวิทยา ไว้ว่า ภายในปีการศึกษา 2562 โรงเรียนไทยรัฐวิทยาเป็นโรงเรียนสมบูรณ์แบบในการจัดการศึกษาเพื่อสร้างความเป็นพลเมือง ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้สื่อมวลชนศึกษา มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยมีพันธกิจ 2 ด้านคือ ส่งเสริม/พัฒนา/สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ ครู: นักเรียน และส่งเสริมเอกลักษณ์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา และเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและพัฒนาสิ่งแวดล้อม สืบสานความเป็นไทย และความเป็นไทยรัฐ จึงได้กำหนดให้เอกลักษณ์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ไว้ว่า โรงเรียนคุณภาพดีมีคุณธรรม และกำหนดอัตลักษณ์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ไว้คือ เป็นพลเมืองดี มีทักษะ แสวงหาความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม

4.4 โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ได้รวบรวมกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมเป็นจำนวน 13 กลุ่ม ตามสภาพภูมิศาสตร์ โดยแบ่งเป็น 1) โรงเรียนไทยรัฐวิทยาภาคกลาง-ภาคตะวันออก มี 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา กลุ่มไทยรัฐบูรพา กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก กลุ่มเพชรแม่กลอง 2) โรงเรียนไทยรัฐวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มลุ่มน้ำมูล กลุ่มลุ่มน้ำชี กลุ่มลุ่มน้ำโขง 3) โรงเรียนไทยรัฐวิทยาภาคเหนือ มี 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสี่แคว กลุ่มสักทอง กลุ่มล้านนา และ 4) โรงเรียนไทยรัฐวิทยาภาคใต้ มี 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพรอันดามัน กลุ่มศรีวิชัย กลุ่มฮาราปันbaru

ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวเฉพาะรายละเอียดของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาภาคกลาง-ภาคตะวันออก ซึ่งมี 4 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา กลุ่มไทยรัฐบูรพา กลุ่มเจ้าพระยา ป่าสัก และกลุ่มเพชรแม่กลอง รวมทั้งสิ้น 27 จังหวัด จำนวน 31 โรงเรียน

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 8 โรงเรียน 6 จังหวัด

1. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒ (วัดช้างใหญ่) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๓ (วัดบางไทร) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒๐ (บ้านหนองมะค่าโมง) จังหวัดสุพรรณบุรี
4. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๕ (วัดโบสถ์ดอนพรหม) จังหวัดนนทบุรี
5. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๙ (คลองหลวง) จังหวัดปทุมธานี
6. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๑ (ก่อสร้างคลองด่าน) จังหวัดสมุทรปราการ
7. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๕ เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกรุงเทพมหานคร
8. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๕ (วัดโพธิ์ทองบน) จังหวัดนนทบุรี

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มไทยรัฐบูรพา ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 9 โรงเรียน 8 จังหวัด

1. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗ จังหวัดปราจีนบุรี
2. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๔ (ท่าใหม่บ้านสัว) จังหวัดจันทบุรี
3. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๑ (บ้านหัวนาศรีวิเชียรประชาอุทิศ) จังหวัดฉะเชิงเทรา
4. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๒ (บ้านเนินแร่ไพบูลย์ราษฎร์สงเคราะห์) จังหวัดชลบุรี

5. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๓ (บ้านคลองเขต) จังหวัดระยอง
 6. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๔ (บ้านนนทรีย์) จังหวัดตราด
 7. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๓ (บ้านพร้าว) จังหวัดนครนายก
 8. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓ (บ้านห้วยโจด) จังหวัดสระแก้ว
 9. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๓ (บ้านลาดตะเคียน) จังหวัดปราจีนบุรี
- โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา

จำนวน 7 โรงเรียน 6 จังหวัด

1. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑ (บ้านหัวช้าง) จังหวัดลพบุรี
2. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖ (ฉับ ราชบุรุษอุปถัมภ์) จังหวัดอ่างทอง
3. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๗ (บ้านท่าฉนวน) จังหวัดชัยนาท
4. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๘ (ห้วยคตสามัคคี) จังหวัดอุทัยธานี
5. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๘ (วัดเหวลาด) จังหวัดสระบุรี
6. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๐ (บ้านคันทนาหิน) จังหวัดลพบุรี
7. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๖ (บ้านหนองกระทุ่ม) จังหวัดสิงห์บุรี

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเพชรแม่กลอง ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา

จำนวน 7 โรงเรียน 7 จังหวัด

1. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔ (ป.ปัญญาฐานปกิจอุปกัมภ์) จังหวัดนครปฐม
2. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒๑ (บ้านลำเหย) จังหวัดกาญจนบุรี
3. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๔ (บ้านหนองเกต) จังหวัดราชบุรี
4. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙ (วัดใหม่ราษฎร์นุกูล) จังหวัดสมุทรสาคร
5. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๐ (บ้านบางแก้ว) จังหวัดสมุทรสงคราม
6. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๒ (บ้านเอก) จังหวัดเพชรบุรี
7. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๕ (วังไทรตั้ง) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ทำนายผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อนและไม่มีการวิจัยโดยตรงที่จะนำมาอ้างอิง แต่มีผู้ที่ทำวิจัยที่ใกล้เคียง ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม จึงขอเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

กัญญาภัทร สงค์ศรี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติคล้ายคลึงกัน โดยภาพรวมจะปรากฏความโดดเด่นของผู้บริหารในการเป็นแบบอย่างที่ดี และมี

คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ผสมผสานและบูรณาการ จะปรากฏในสถานศึกษาที่มีบริบทด้านต่างๆคล้ายคลึงกัน การร่วมกันกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาในระดับศูนย์เครือข่าย ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อรองรับนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ สิ่งสำคัญคือ จุดเด่นและเอกลักษณ์ของสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

กาญจนา เกษร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันสองด้านคือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพรองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวกและพบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” 2) การบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก” 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ และการมอบอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วิบูลย์ชัย คงศรี (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า 1) จิตสำนึกผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก และ 2) ระดับจิตสำนึกของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการบริหารวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) จิตสำนึกผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 5) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีระดับจิตสำนึกสูงกว่าประสบการณ์น้อยและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เกตุสุรินทร์ ปกิณณะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์คือ วัฒนธรรมองค์การแบบ

ราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

จรีพร ปิยะโสภาสกุล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคลองก้อยวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การรับรู้และสร้างความเชื่อมั่นจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ความชัดเจนในรูปแบบวัฒนธรรมของโรงเรียน มากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านความเชื่อถือ ด้านคุณภาพ และด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จารุวรรณ หมวดเมือง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านมีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา และโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดพบว่าโดยรวมมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชานูซี ยิปง และ ขวลิต เกิดทิพย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้แก่ความหลากหลายของบุคคล ความมุ่งประสงค์ขององค์กร และความไว้วางใจสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.90

ร่มแก้ว อยู่เกิด (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดสุขไพรวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 พบว่า 1) โรงเรียนวัดสุขไพรวัง มีวัฒนธรรมหลักแบบเครือข่าย หรือร่วมกลุ่ม (Clan Culture) ที่เน้นความร่วมมือ การมีส่วนร่วม ความผูกพัน และยังมีลักษณะวัฒนธรรมแบบราชการ เพราะบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายและสามารถรับผิดชอบโดยยึดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี และ 2) โดยภาพรวมของโรงเรียนวัดสุขไพรวัง สามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์ประกอบทุกด้านมีความสำคัญเท่ากัน

จุฑาทิพ ห่องกระจก (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวม 8 ด้านและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อยคือ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์กร ด้านการบริหารองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ ด้าน

ความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านความมีอิสระในการทำงาน และ 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามที่ชนะของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งวิทยฐานะและขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญดังกล่าว

เพชร มาตยะพันธ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและแยกรายด้านพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน การทดสอบรายคู่ของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์การด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกนั้นไม่แตกต่าง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.889 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก

สุกัญญา พูลกลี (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สาคร ทะเยียม (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน อยู่ระหว่าง 0.775 – 0.835 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของทีมในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน พบว่ามี 4 แบบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 2) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) การสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนจากภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าประสิทธิสัมพันธ์พหุคูณ เมื่อใช้ตัวพยากรณ์ คือภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ และวัฒนธรรมองค์การทั้ง 8 ด้าน มีค่าเท่ากับ .827 ซึ่งเป็นค่าที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขจรเกียรติ แพงวงษ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 พบว่า 1) สภาพการบริหารวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความร่วมมือในการทำงาน ด้านการพัฒนา และเรียนรู้ด้านคุณธรรม ด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านการมีความรับผิดชอบ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชวนพิศ เจยาคม และ อันธิกา ทิพย์จำนงค์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและความสามารถทางการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ความสามารถทางการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะคล้อยตามกัน

จุฑามาศ สิทธิบุศย์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 พบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่าความหลากหลายของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความเอื้ออาทร และการตัดสินใจตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน และ 3) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของ

โรงเรียน จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ดุชฎี เย็นใจ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิวา เหล่าปาสี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) สมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ประกอบด้วยวัฒนธรรมแบบมุ่งคน วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน และวัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 59.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

จามิกร เปียทอง (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กรณีศึกษา: โรงเรียนเตรียมบัณฑิต (บริบูรณ์ศิลปศึกษา) พบว่า การวิเคราะห์จัดทำแผนหลักด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนเพื่อกำหนดเป็นแผนงานในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เป็นรูปธรรม โดยมีวิสัยทัศน์คือเป็นโรงเรียนที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ทันสมัยรวดเร็วและเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเื่อต่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวม จากการวิเคราะห์จัดทำแผนหลักด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวโรงเรียนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการใช้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จต่อไป

ปรารธนา เกิดโชค (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพทั้งองค์การกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา พบว่า 1) ระดับการบริหารคุณภาพทั้งองค์การในวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านภาวะผู้นำเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง และ 4) ตัวทำนายที่สำคัญของระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐาน

การอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ การบริหารคุณภาพองค์กรด้านวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำ โดยรวมกัน สามารถทำนายได้ร้อยละ 66.3

จุไรพร อนันตยานุกูล (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาและแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่ากลุ่ม ตัวอย่างเห็นด้วยในระดับปานกลางต่อปัญหาแนวทางการพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต และมีความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งการกระจายอำนาจของรัฐบาลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตเพื่อให้เป็น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ทำนองเดียวกับกรุงเทพมหานครและแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ตที่สำคัญคือการกำหนด นโยบายของผู้บริหารที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

วรยุทธ ช่วยณรงค์ (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักการและ แนวคิดการบริหารจัดการที่ดีเข้าไป ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษา พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 3 แห่ง มีการบูรณาการหลักการและแนวคิดการบริหารจัดการที่ดี เข้าไปในการบริหารจัดการด้านการกำหนดนโยบายและแผน ด้านการเงินการคลัง ด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านการจัดบริการประชาชน โดยมีวิธีการหรือกลไกการบูรณาการ ในลักษณะ ที่คล้ายคลึงกันคือใช้หลักนิติธรรมเป็นตัวตั้งและบูรณาการหลักความรับผิดชอบต่อหลักความคุ้มค่าและ หลักความโปร่งใสเข้าไปในกระบวนการหรือขั้นตอนต่างๆ ของการดำเนินการ ส่วนหลักคุณธรรมและ หลักการมีส่วนร่วมจะมีการเลือกใช้ตามความเหมาะสมซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ครบทั้ง 6 หลักในการ บริหารจัดการทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน

ธีรพร ปริญญากร (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาและแนวโน้มของ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของเทศบาลเมืองราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาสำคัญคือ บุคลากรบางส่วนของเทศบาลเมืองราชบุรีไม่เข้าใจในความหมายและทิศทางของนโยบายของเทศบาล เมืองราชบุรีอย่างชัดเจน 2) แนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือเทศบาลเมืองราชบุรี ควรกำหนดนโยบายที่ คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเพิ่มมากขึ้น และ 3) แนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการของเทศบาลเมืองราชบุรีที่สำคัญคือเทศบาลเมืองราชบุรีมีแนวโน้มที่จะกำหนดนโยบายที่ คำนึงถึงความต้องการของประชาชนเพิ่มขึ้นกว่าในปัจจุบัน

กมลลักษณ์ ธนันทน์เมธี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการ กรณีศึกษา เทศบาลตำบลหัวดง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการของเทศบาลตำบลหัวดงพบว่าในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยมีหลักความรับผิดชอบต่อท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก หลักความโปร่งใสอยู่ในระดับ มาก สำหรับหลักการมีส่วนร่วม หลักนิติธรรมและคุณธรรม และหลักความคุ้มค่ามีการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการทดสอบหาความสัมพันธ์ของ ตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของระดับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร

จัดการได้แก่ อาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ธีระพล เพ็งจันทร์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านลักษณะสำคัญขององค์กร ด้านระบบสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และด้านประสิทธิผลตามตัวชี้วัด ตามลำดับ และ 2) แนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ปัจจัยที่ค้นพบในการวิจัย มีความถูกต้อง เป็นไปได้ และใช้ประโยชน์ได้จริง

ณัฐนันท์ มั่นตะพงศ์ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มี เพศ อาชีพ รายได้ สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มี อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ศรัมมัย ชะเอมทอง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของเทศบาลตำบลป่าอ้อดอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขโดยภาพรวมเห็น ว่ามีความสำคัญในระดับปานกลาง โดยที่ทุกด้านของปัจจัยมีความสำคัญในระดับปานกลางเรียงตามลำดับความสำคัญของปัจจัยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านแผนงานและนโยบายในการให้บริการ ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้

สุพัตรา บริบาล (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์และแบบมีส่วนร่วมมีอรรถประโยชน์อยู่ในระดับมาก ส่วนแบบเผด็จการและแบบปรึกษาหารือเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมเห็นด้วยอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงานผล และด้านการจัดงบประมาณ

ปิยะวัน จันทราภานนท์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า 1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการ ด้านประสิทธิภาพพบว่าเลขานุการสำนักงานคณะเป็นผู้ที่มีลักษณะโดดเด่นทางด้านจิตสำนึกรับผิดชอบในงาน ยึดหลักความถูกต้องตามกฎ ระเบียบ มีจิตบริการ แต่ควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริม เช่น ทางด้านการปลูกฝังค่านิยมที่ดีงามแก่คนในองค์กร ทักษะการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เทคนิคการสร้างทีมสู่ความสำเร็จ ทักษะในการวิจัยเพื่อพัฒนางานและองค์กร สำหรับประสิทธิผลจากผลการตรวจสอบและประเมินระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 3 ปี ย้อนหลัง ตามแนวทางของ CMU-QA ในภาพรวมมีพัฒนาการที่ดีขึ้นตามตัวบ่งชี้ และ 2) ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่ดี พบว่าคุณภาพบุคลากรเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญที่สุด และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการบริหารจัดการมากที่สุด

โสพิศ คำนวนชัย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน มีระดับความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ปรากฏผลว่ามีปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้บริหารได้ให้เหตุผลว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การและเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Patterson et al. (1986) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะก่อให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆ ว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การ

Chaffe and Tieney (1988) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยเน้นที่ภาวะผู้นำของสถาบันในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยประเภทต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา โดยมีกรอบความคิดทางด้านวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม โครงสร้างและสิ่งแวดล้อมที่กำหนดภายใต้บริบทของเวลา สถานที่ และสื่อสารทำความเข้าใจ เขาทั้งสองได้อธิบายลักษณะการนำและการใช้กลยุทธ์ของอธิการบดีในสถาบันแต่ละประเภท และสรุปเสนอแนะสิ่งที่ผู้นำทางการบริหารควรจะทำ

Mohan (1989) ได้เสนอแบบจำลองเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติการ (The Oretical and Operational Model) เพื่อประเมินโครงสร้างของวัฒนธรรมร่วมกันภายในองค์การ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นเอกลักษณ์ (Identification) และวัฒนธรรมองค์การแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน เพื่อวัดวัฒนธรรมแบบเจาะลึกเชิงจิตวิทยา สังคมวิทยาและประวัติศาสตร์ขององค์การ 2 ลักษณะ คือ องค์การที่มีความมั่นคง (Stable) และองค์การที่ไม่มั่นคง (Unstable) โดยใช้มหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่งในตัวเมืองเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความ

มั่นคงและชัดเจน คือวิสัยทัศน์และภาระงานขององค์การมีความตระหนักในด้านการพัฒนาและมีแนวโน้มที่มองธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การเป็นกลางรวมถึงบุคคลที่สนับสนุนให้เกิดความแข็งแกร่ง การรวมกลุ่ม และความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่ไม่มีความมั่นคง จะมีลักษณะกลัวความเปลี่ยนแปลงยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การ การรับรู้ระหว่างกลุ่มไม่เท่าเทียมกัน มีขวัญและกำลังใจต่ำ

Orora (1990) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนและบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ 1) การร่วมมือกันในการพัฒนากลุ่มระหว่างการทำงาน 2) การที่บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนเริ่มเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียน 3) การมีสัจธรรมในการปรับปรุงชุมชน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากการมีส่วนร่วมในการจัดการ การวางแผนและการบริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนา

Love (1991) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า 1) การร่วมมืออย่างกระตือรือร้นเป็นการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง 2) ความแตกต่างของค่านิยมและคติฐานเบื้องต้นไม่ได้ทำให้เกิดความขัดแย้ง แต่ความขัดแย้งขึ้นอยู่กับความคาดหวังของแต่ละคนว่ามีความคาดหวังเหมือนกันหรือแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การขึ้นอยู่กับมิติสำคัญ 2 มิติ คือ 1) สมาชิกแต่ละคนในองค์การยึดมั่นในค่านิยมอย่างไร และ 2) สมาชิกในองค์การมีค่านิยมร่วมและให้ความหมายร่วมกันในระดับใด

Fawson (1992) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงโครงสร้างในโรงเรียนนั้น มีพลังผลักดันจากค่านิยมของผู้ปกครองและค่านิยมของอาจารย์ใหญ่ ค่านิยมของผู้ปกครองและค่านิยมของอาจารย์ใหญ่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ค่านิยมและความเชื่อเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

Sparkes (1991) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนของประเทศอังกฤษ พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะ ชีวประวัติ ระเบียบแบบแผน โลกทัศน์ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การและมีอิทธิพลต่อครูโดยตรง

Melnick (1992) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน โดยวิธีการสังเกต สัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสาร พบว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนในรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ภาษา การแต่งกาย การแสดงออก ความรู้สึก ความผูกพันในโรงเรียน และการสนับสนุนโรงเรียน วัฒนธรรมมีส่วนช่วยทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีจิตสำนึกในส่วนรวมและผู้นำสามารถใช้วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือในการบริหารการศึกษา เป็นเครื่องมือทางสัญลักษณ์ที่มีพลังอิทธิพลและใช้สื่อความหมายแทนภาษา โดยยอมรับและใช้วัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญหลายๆ อย่างในโรงเรียน เพื่อกระตุ้นให้เกิดวิบุรุษในโรงเรียนหรือบุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่าง

Barnett (1997) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานและชีวิตในการทำงานส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพของผู้บริหารระดับกลาง ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐ พบว่าตัวแปรชีวิตการทำงานส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์การมีอำนาจทำนายความพึงพอใจในงานได้ สูงกว่าตัวแปร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะเดียวกันยังพบว่าอายุเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในการได้แต่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่ออาชีพได้ ตัวแปรประชากรด้านจำนวนปีที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพยากรณ์ความผูกพันต่ออาชีพได้ และความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์ในการบวกกับความผูกพันต่ออาชีพ

Poppens (2001) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 6 แห่ง ในเขต Midwestern สหรัฐฯ โดยตัวแบบการศึกษาวัฒนธรรมของคาเมรอนและเอตติงตัน พบว่าอาจารย์และผู้บริหาร จำนวน 344 คน ที่รับรู้วัฒนธรรมในวิทยาลัยสอดคล้องกับตนเองหรือเห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเภทของวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นพบว่าวัฒนธรรมแบบครอบครัวได้รับความรับผิดชอบมากกว่าวัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา

Olivier (2001) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและของโรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะอยู่ปฏิบัติต่อไป ความเชื่อในประสิทธิภาพรวมกันของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาที่นอกเหนือจากสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียน

Nil and Sehibrowsky (2005) ได้ศึกษาถึงผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรของระบบการให้ผลตอบแทนและระบบคุณธรรม จากการศึกษาผลกระทบต่อ วัฒนธรรมองค์กรพบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนในการตัดสินใจและระบบการให้ผลตอบแทนพบว่า คุณธรรมมีผลการตัดสินใจในระดับที่สูง ส่วนวัฒนธรรมองค์กรและระบบการให้ผลตอบแทนนั้นมีความสำคัญกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Pearly (2011) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางการศึกษาและวัฒนธรรมโรงเรียน: การศึกษาการรับรู้ของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ กับบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 400 คน จาก 10 โรงเรียนที่อยู่ในมลรัฐ South Carolina พบว่า องค์กรและวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของผู้นำ และวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อรับรู้ที่มีประสิทธิภาพและคุณลักษณะความเป็นผู้นำในองค์กรจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและในต่างประเทศ พอสรุปได้ว่า องค์กรแต่ละประเภทมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความจำเป็นขององค์กรแต่ละหน่วยงานที่จะให้ความสำคัญและนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีแนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นแบบเดียวกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก เป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantity Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 31 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 487 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 518 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 31 โรงเรียน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 221 คน ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และแบบสัดส่วน โดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก เป็น 4 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มไทยรัฐบูรพา กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก และกลุ่มเพชรแม่กลอง มีรายละเอียดสัดส่วน ดังนี้

1.2.1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มไทยรัฐบูรพา ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 9 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 43 คน

1.2.2 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 8 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 72 คน

1.2.3 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 7 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 38 คน

1.2.4 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเพชรแม่กลอง ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 7 โรงเรียน มีผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 37 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง

รายชื่อกลุ่มโรงเรียน ไทยรัฐวิทยา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)	
			ผู้บริหาร	ครู
กลุ่มไทยรัฐบูรพา	122	52	9	43
กลุ่มกลุ่มเจ้าพระยา	188	80	8	72
กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก	106	45	7	38
กลุ่มเพชรแม่กลอง	102	44	7	37
รวม	518	221	31	190

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มไทยรัฐบูรพา

รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)	
			ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗	19	8	1	7
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๔	4	2	1	1
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๑	11	5	1	4
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๒	13	5	1	4
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๓	14	6	1	5
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๔	7	3	1	2
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๓	6	2	1	1
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๘๓	11	5	1	4
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๓	37	16	1	15
รวม	122	52	9	43

ตารางที่ 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเจ้าพระยา

รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)	
			ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒	22	10	1	9
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๓	5	2	1	1
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒๐	19	8	1	7
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๕	45	19	1	18
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๙	35	15	1	14
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๑	10	4	1	3
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๕	16	7	1	6
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๕	36	15	1	14
รวม	188	80	8	72

ตารางที่ 3.4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก

รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)	
			ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑	20	9	1	8
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖	9	4	1	3
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๗	15	6	1	5
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๘	13	5	1	4
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๘	19	8	1	7
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๐๐	10	4	1	3
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๕๖	20	9	1	8
รวม	106	45	7	38

ตารางที่ 3.5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเพชรแม่กลอง

รายชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)	
			ผู้บริหาร	ครู
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔	14	6	1	5
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒๑	16	7	1	6
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๔	12	5	1	4
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙	15	6	1	5
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗๐	15	7	1	6
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๑๓	14	6	1	5
โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๖๕	16	7	1	6
รวม	102	44	7	37

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง วิทยฐานะ และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน Vagias, 2006)

ระดับ 7 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ระดับ 6 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับเกือบมากที่สุด

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากกว่าปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยกว่าปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับเกือบน้อยที่สุด

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามดังกล่าว มีจำนวน 41 ข้อ ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาจากแบบสอบถามของ บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ จำนวน 5 ข้อ
2. การมอบอำนาจ จำนวน 3 ข้อ

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 3. การตัดสินใจ | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ความไว้วางใจ | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ความมีคุณภาพ | จำนวน 4 ข้อ |
| 7. การยอมรับ | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ความเอื้ออาทร | จำนวน 4 ข้อ |
| 9. ความซื่อสัตย์สุจริต | จำนวน 4 ข้อ |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร | จำนวน 5 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน Vagias, 2006) ดังนี้

- ระดับ 7 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
 ระดับ 6 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับเกือบมากที่สุด
 ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากกว่าปานกลาง
 ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
 ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยกว่าปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับเกือบน้อยที่สุด
 ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามดังกล่าว มีจำนวน 29 ข้อ โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และได้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 6 ด้านดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. การพัฒนาบุคลากร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การบริหารคุณธรรม | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การมีส่วนร่วม | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การจัดงบประมาณ | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. การเป็นผู้นำของผู้บริหาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | จำนวน 5 ข้อ |

2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อให้เครื่องมือการวิจัยมีคุณภาพทั้งด้านความตรงและความเที่ยง ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อใช้กำหนดกรอบความคิด นิยามศัพท์เฉพาะและการกำหนดเนื้อหาของแบบสอบถาม

2.2.2 กำหนดตัวแปรและนิยามศัพท์เฉพาะ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามา กำหนดขอบข่ายเนื้อหาของตัวแปรที่มุ่งศึกษา ดังนี้

1) ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ครอบคลุมเนื้อหาใน 10 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

2) ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ครอบคลุมเนื้อหาใน 6 ลักษณะ ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากร 2) การบริหารคุณธรรม 3) การมีส่วนร่วม 4) การจัดงบประมาณ 5) การเป็นผู้นำของผู้บริหาร และ 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามกรอบแนวคิดการวิจัย ให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะศึกษาซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา แล้วทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและสมบูรณ์

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ภาคผนวก ก) พิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อดูความสอดคล้องระหว่างกรอบนิยามตัวแปรและข้อกระทงที่ใช้วัดตัวแปรรวมทั้งความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence: IOC) ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ซึ่งพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีค่า IOC เท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามเกี่ยวประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน มีค่า IOC เท่ากับ 0.97 (ภาคผนวก ง)

2.2.6 นำข้อมูลจากการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วมาคำนวณหาความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha - Coefficient) พบว่า แบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.985 และแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.985 (ภาคผนวก ค)

2.2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารหรือครูผู้สอนของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก (ภาคผนวก ข)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยเสนอหนังสือต่อประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความช่วยเหลือจากโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก เพื่อให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยครั้งนี้ (ภาคผนวก จ)

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปตามโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 221 คน พร้อมแบบซองเปล่าเพื่อความสะดวกในการส่งคืน

3.3 สำหรับแบบสอบถามที่ไม่ได้ส่งกลับคืนภายในเวลาที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยมีการติดตามแบบสอบถามอยู่ 3 ครั้ง

ครั้งที่ 1 ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 162 ฉบับ คิดเป็น 73.30%

ครั้งที่ 2 ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 190 ฉบับ คิดเป็น 85.97%

ครั้งที่ 3 ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 221 ฉบับ คิดเป็น 100%

3.4 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 221 ฉบับ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูล ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อความที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์พรรณนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมีการแปลผลระดับการปฏิบัติเป็น 7 ระดับ โดยเริ่มต้น ตั้งแต่ 1 ถึง 7 (ณัฐศิษฐ์ สุวรรณวัฒน์, 2557, น. 48) ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำเสนอในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมีการแปลผลระดับการปฏิบัติเป็น 7 ระดับ โดยเริ่มต้น ตั้งแต่ 1 ถึง 7 (ณัฐศิษฐ์ สุวรรณวัฒน์, 2557, น. 48) ดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากกว่าปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50	แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยกว่าปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบน้อยที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 แปลว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้นัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้เกณฑ์ของบาร์ทซ์ (Bartz, 1999, p. 184 อ้างถึงใน ชูชาติ พวงสมจิตร และศุภมาส อังสุโชติ, 2556, น. 57) ซึ่งได้เสนอเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.61 – 0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.41 – 0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 – 0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

4.5 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ใช้ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก

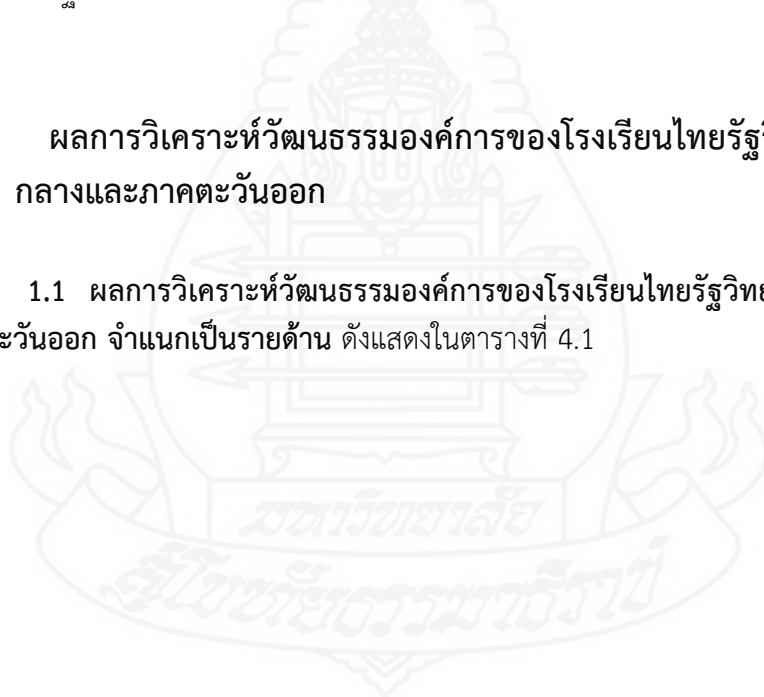
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ใน
เขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการ
บริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาค กลางและภาคตะวันออก

1.1 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำแนกเป็นรายด้าน

N = 221

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ	6.10	0.62	เกือบมากที่สุด
2. ด้านการมอบอำนาจ	6.12	0.71	เกือบมากที่สุด
3. ด้านการตัดสินใจ	6.05	0.77	เกือบมากที่สุด
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	6.11	0.72	เกือบมากที่สุด
5. ด้านความไว้วางใจ	6.06	0.75	เกือบมากที่สุด
6. ด้านความมีคุณภาพ	6.11	0.83	เกือบมากที่สุด
7. ด้านการยอมรับ	6.08	0.84	เกือบมากที่สุด
8. ด้านความเอื้ออาทร	5.99	0.82	เกือบมากที่สุด
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	6.30	0.76	เกือบมากที่สุด
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	5.89	0.88	เกือบมากที่สุด
รวม	5.94	0.74	เกือบมากที่สุด

หมายเหตุ * : 7 = มากที่สุด, 6 = เกือบมากที่สุด, 5 = มากกว่าปานกลาง, 4 = ปานกลาง,
3 = น้อยกว่าปานกลาง, 2 = เกือบน้อยที่สุด, 1 = น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง และภาคตะวันออก จำแนกเป็นรายด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 5.94$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{x} = 6.30$, S.D. = 0.76) และด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 5.89$, S.D. = 0.88)

1.2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง และภาคตะวันออก ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร จำแนกเป็น รายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.2 – 4.11

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ จำแนกเป็น
รายชื่อ

N = 221

ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของ องค์การไว้อย่างชัดเจน	6.10	0.79	เกือบมากที่สุด
2. สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป้าหมายขององค์การให้แก่บุคลากรในองค์การ อย่างชัดเจน	5.88	0.75	เกือบมากที่สุด
3. สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเข้าใจ ของบุคลากรต่อเป้าหมายขององค์การ	6.05	0.72	เกือบมากที่สุด
4. สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางร่วมกับ บุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมาย ขององค์การ	6.09	0.73	เกือบมากที่สุด
5. สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ยึด เป้าหมายขององค์การด้วยความร่วมมือกัน	6.13	0.69	เกือบมากที่สุด
รวม	6.10	0.62	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาค
กลางและภาคตะวันออก ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด
($\bar{x} = 6.10$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดย
สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ยึดเป้าหมายขององค์การด้วยความร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{x} = 6.13$, S.D. = 0.69) และสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป้าหมายขององค์การให้แก่
บุคลากรในองค์การอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 5.88$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการมอบอำนาจ จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านการมอบอำนาจ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจ ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละงานตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	6.10	0.83	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	6.11	0.92	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ	6.11	0.84	เกือบมากที่สุด
รวม	6.12	0.71	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง และภาคตะวันออก ด้านการมอบอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.12$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 6.11$, S.D. = 0.92) และผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ($\bar{x} = 6.11$, S.D. = 0.84) ทั้งสองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจ ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละงานตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 6.10$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการตัดสินใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาการดำเนินงานอยู่เสมอ	5.96	0.92	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การ	5.99	0.90	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	6.12	0.83	เกือบมากที่สุด
รวม	6.05	0.77	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.05$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 6.12$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาการดำเนินงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 5.96$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	6.10	0.86	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	5.94	0.99	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากรในการเป็นเจ้าขององค์การ	5.95	1.02	เกือบมากที่สุด
4. สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การร่วมกัน	6.13	0.79	เกือบมากที่สุด
รวม	6.11	0.72	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.11$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยสถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 6.13$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 5.94$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความไว้วางใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านความไว้วางใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเอื้ออาทร	5.95	0.91	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง	6.11	0.84	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กร	6.11	0.90	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้และความสามารถของบุคลากร	6.14	0.79	เกือบมากที่สุด
รวม	6.06	0.75	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความไว้วางใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.06$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้และความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 6.14$, S.D. = 0.79) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 5.95$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความมีคุณภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านความมีคุณภาพ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรในองค์กร	6.10	0.89	เกือบมากที่สุด
2. สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร	6.17	0.71	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน	6.11	0.85	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของงาน	6.07	0.94	เกือบมากที่สุด
รวม	6.11	0.83	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านความมีคุณภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.11$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 6.17$, S.D. = 0.71) และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 6.07$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการยอมรับ จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านการยอมรับ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	5.97	0.94	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าความคิดและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ	6.06	0.94	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	6.11	0.85	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับความคิดเห็นที่นำไปสู่ความสำเร็จของผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากร	6.06	0.94	เกือบมากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	6.12	0.90	เกือบมากที่สุด
รวม	6.08	0.84	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการยอมรับ ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.08$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 6.12$, S.D. = 0.90) และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 5.97$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความเอื้ออาทร จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านความเอื้ออาทร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในเรื่อง ความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์การ	5.77	0.93	เกือบมากที่สุด
2. สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยสร้าง บรรยากาศที่แสดงถึงความเอาใจใส่ซึ่งกัน และกันของบุคลากร	5.70	1.01	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการมี คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์การ และให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่	5.90	1.01	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการ พัฒนาบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ	6.14	0.91	เกือบมากที่สุด
รวม	5.99	0.82	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก ด้านความเอื้ออาทร ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 5.99$, S.D. = 0.82)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้
มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 6.14$, S.D. = 0.91) และสถานศึกษามี
กิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่แสดงถึงความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{x} = 5.70$, S.D. = 1.01)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของบุคลากรที่มีความ ซื่อสัตย์สุจริต	6.27	0.83	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นใน มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	6.28	0.83	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความ ซื่อสัตย์	5.96	0.96	เกือบมากที่สุด
4. สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้ บุคลากรยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรม เป็นหลักในการปฏิบัติตนและการ ปฏิบัติงาน	6.25	0.82	เกือบมากที่สุด
รวม	6.30	0.76	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.30$, S.D. = 0.76)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้
ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
($\bar{x} = 6.28$, S.D. = 0.83) และผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มี
ความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 5.96$, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความหลากหลายของบุคลากร จำแนกเป็น รายชื่อ

N = 221

ด้านความหลากหลายของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรภายในองค์การ	5.97	0.95	เกือบมากที่สุด
2. สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์การ	5.86	0.87	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านทัศนคติที่ต่างกันของบุคลากรในองค์การ	5.92	0.98	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการจัดการกับความแตกต่างในด้านวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนภายในองค์การ	5.88	0.91	เกือบมากที่สุด
5. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์การ	5.78	1.01	เกือบมากที่สุด
รวม	5.89	0.88	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านความหลากหลายของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 5.89$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรภายในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 5.97$, S.D. = 0.95) และสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 5.78$, S.D. = 1.01)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง

2.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขต ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง จำแนกเป็นรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง จำแนกเป็นรายด้าน

N = 221

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ด้านการพัฒนาบุคลากร	6.07	0.76	เกือบมากที่สุด
2. ด้านการบริหารคุณธรรม	6.26	0.70	เกือบมากที่สุด
3. ด้านการมีส่วนร่วม	6.05	0.83	เกือบมากที่สุด
4. ด้านการจัดงบประมาณ	6.25	0.75	เกือบมากที่สุด
5. ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร	6.06	0.83	เกือบมากที่สุด
6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	6.05	0.76	เกือบมากที่สุด
รวม	6.16	0.68	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง จำแนกเป็นรายด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด
($\bar{x} = 6.16$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยด้าน
การบริหารคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 6.26$, S.D. = 0.70) และด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 6.05$,
S.D. = 0.83) และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{x} = 6.05$, S.D. = 0.76) ทั้งสองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขต ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารคุณธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.13 – 4.18

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็น
รายชื่อ

N = 221

ด้านการพัฒนาบุคลากร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	6.13	0.77	เกือบมากที่สุด
2. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ช่วย เพิ่มทักษะ ความชำนาญในการทำงาน แก่บุคลากร	6.03	0.78	เกือบมากที่สุด
3. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรม ปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุก ระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	5.92	0.91	เกือบมากที่สุด
4. สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานต่างๆ ได้ อย่างเต็มที่	6.13	0.80	เกือบมากที่สุด
5. สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้าง ความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จและ บรรลุเป้าหมายขององค์การ	5.95	0.95	เกือบมากที่สุด
รวม	6.07	0.76	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการพัฒนาบุคลากร จำแนกเป็นรายชื่อ ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.07$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
เกือบมากที่สุด โดยสถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ
($\bar{x} = 6.13$, S.D. = 0.77) และสถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานต่างๆ
ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 6.13$, S.D. = 0.80) ทั้งสองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสถานศึกษามีการจัดกิจกรรม
ปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 5.92$, S.D. = 0.91)
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการบริหารคุณธรรม จำแนก
เป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านการบริหารคุณธรรม	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา	6.26	0.79	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	6.22	0.79	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัด กิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน	6.29	0.68	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริม ค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการแก่ บุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร	6.13	0.80	เกือบมากที่สุด
5. บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำ หลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ใน องค์กร	6.21	0.76	เกือบมากที่สุด
รวม	6.26	0.70	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการบริหารคุณธรรม จำแนกเป็นรายชื่อ ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.26$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
เกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม
และค่านิยมอันดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน ($\bar{x} = 6.29$, S.D. = 0.68) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหาร
สถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการแก่บุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
ขององค์กร ($\bar{x} = 6.13$, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็น
รายชื่อ

N = 221

ด้านการมีส่วนร่วม	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ	6.05	0.93	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ	5.98	0.82	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ	6.02	0.80	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานขององค์การ	6.05	0.75	เกือบมากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	6.03	0.86	เกือบมากที่สุด
รวม	6.05	0.83	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกเป็นรายชื่อ ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.05$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ ($\bar{x} = 6.05$, S.D. = 0.93) และผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานขององค์การ ($\bar{x} = 6.05$, S.D. = 0.75) ทั้งสองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ ($\bar{x} = 5.98$, S.D. = 0.82) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการจัดงบประมาณ จำแนกเป็น
รายชื่อ

N = 221

ด้านการจัดงบประมาณ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการ เกี่ยวกับงบประมาณอย่างเป็นระบบ	6.19	0.85	เกือบมากที่สุด
2. สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ ตามภารกิจต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิด ประโยชน์สูงสุด	6.23	0.80	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการ งบประมาณตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ของสถานศึกษา	6.17	0.77	เกือบมากที่สุด
4. สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินงานต่างๆ อย่างคุ้มค่าและ เกิดประโยชน์สูงสุด	6.22	0.80	เกือบมากที่สุด
รวม	6.25	0.75	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการจัดงบประมาณ จำแนกเป็นรายชื่อ ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.25$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
เกือบมากที่สุด โดยสถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิด
ประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 6.23$, S.D. = 0.80) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการ
งบประมาณตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ($\bar{x} = 6.17$, S.D. = 0.77) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจ หรือใช้ความโน้มน้าวในสถานการณ์ ต่างๆ ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตาม ได้	5.99	0.88	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการ ปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กร	6.08	0.85	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรใน ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	6.00	0.93	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ กระบวนการสื่อความหมายให้บุคลากร ร่วมกันดำเนินงาน ให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร	5.94	0.88	เกือบมากที่สุด
5. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความเป็น ผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร	6.05	0.93	เกือบมากที่สุด
รวม	6.06	0.83	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร จำแนกเป็นรายชื่อ ในภาพรวมอยู่
ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.06$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ
เกือบมากที่สุด โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กร ($\bar{x} = 6.08$,
S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการสื่อความหมายให้บุคลากร
ร่วมกันดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{x} = 5.94$, S.D. = 0.88) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
จำแนกเป็นรายชื่อ

N = 221

ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.	แปลผล (7 ระดับ*)
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแนวทางในการบริหารจัดการการศึกษาขององค์กร	5.89	0.92	เกือบมากที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการนำเทคนิค ระเบียบวิธีสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	5.84	0.91	เกือบมากที่สุด
3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	6.03	0.90	เกือบมากที่สุด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเหมาะสม	6.12	0.87	เกือบมากที่สุด
5. บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน	6.14	0.81	เกือบมากที่สุด
รวม	6.05	0.76	เกือบมากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จำแนกเป็นรายชื่อ ในภาพรวม อยู่ในระดับเกือบมากที่สุด ($\bar{x} = 6.05$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ($\bar{x} = 6.14$, S.D. = 0.81) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการนำเทคนิค ระเบียบวิธีสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร ($\bar{x} = 5.84$, S.D. = 0.91) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน	ความมุ่งประสงค์ขององค์การ	การมอบอำนาจ	การตัดสินใจ	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ความไว้วางใจ	ความมีคุณภาพ	การยอมรับ	ความเอื้ออาทร	ความซื่อสัตย์สุจริต	ความหลากหลายของบุคลากร
ความมุ่งประสงค์ขององค์การ	1									
การมอบอำนาจ	0.560**	1								
การตัดสินใจ	0.648**	0.791**	1							
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	0.624**	0.663**	0.719**	1						
ความไว้วางใจ	0.575**	0.677**	0.772**	0.711**	1					
ความมีคุณภาพ	0.555**	0.720**	0.780**	0.738**	0.871**	1				
การยอมรับ	0.555**	0.704**	0.763**	0.740**	0.815**	0.842**	1			
ความเอื้ออาทร	0.574**	0.635**	0.731**	0.722**	0.751**	0.774**	0.750**	1		
ความซื่อสัตย์สุจริต	0.526**	0.550**	0.683**	0.584**	0.672**	0.707**	0.639**	0.758**	1	
ความหลากหลายของบุคลากร	0.575**	0.624**	0.731**	0.674**	0.656**	0.738**	0.702**	0.798**	0.673**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ในภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด 3 คู่ เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านความไว้วางใจกับด้านความมีคุณภาพ ($r = 0.871$) ด้านความมีคุณภาพกับด้านการยอมรับ ($r = 0.842$) และด้านความไว้วางใจกับด้านการยอมรับ ($r = 0.815$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด 3 คู่ เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การกับด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($r = 0.526$) ด้านการมอบอำนาจกับด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($r = 0.550$) และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การกับด้านความมีคุณภาพและด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การกับด้านการยอมรับ ($r = 0.555$)

3.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐ-วิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ดังแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน	การพัฒนาบุคลากร	การบริหารคุณธรรม	การมีส่วนร่วม	การจัดงบประมาณ	การเป็นผู้นำของผู้บริหาร	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
การพัฒนาบุคลากร	1					
การบริหารคุณธรรม	0.736**	1				
การมีส่วนร่วม	0.810**	0.764**	1			
การจัดงบประมาณ	0.692**	0.776**	0.690**	1		
การเป็นผู้นำของผู้บริหาร	0.776**	0.733**	0.782**	0.759**	1	
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.690**	0.795**	0.753**	0.635**	0.678**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ในภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด 3 คู่ เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรกับด้านการมีส่วนร่วม ($r = 0.810$)

ด้านการบริหารคุณธรรมกับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($r = 0.795$) และด้านการมีส่วนร่วมกับการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($r = 0.782$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด 3 คู่ เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านการจัดงบประมาณกับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($r = 0.635$) ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหารกับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($r = 0.678$) และด้านการมีส่วนร่วมกับการจัดงบประมาณและด้านการพัฒนาบุคลากรกับด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ($r = 0.690$)

3.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แล้วนำค่า r ที่ได้ไปทดสอบนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปรากฏดังตารางที่ 4.21



ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียน	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน						รวม	ระดับความ สัมพันธ์
	การพัฒนา	การบริหาร	การมี	การจัด	การเป็นผู้นำ	การใช้เทคโนโลยี		
	บุคลากร	คุณธรรม	ส่วนร่วม	งบประมาณ	ของผู้บริหาร	สารสนเทศ		
ความมุ่งประสงค์ขององค์การ	0.501**	0.493**	0.500**	0.495**	0.499**	0.508**	0.517**	ปานกลาง
การมอบอำนาจ	0.560**	0.598**	0.613**	0.586**	0.645**	0.596**	0.574**	ปานกลาง
การตัดสินใจ	0.630**	0.656**	0.683**	0.611**	0.660**	0.634**	0.627**	สูง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	0.629**	0.575**	0.646**	0.524**	0.688**	0.591**	0.614**	สูง
ความไว้วางใจ	0.607**	0.583**	0.592**	0.679**	0.739**	0.517**	0.568**	ปานกลาง
ความมีคุณภาพ	0.679**	0.646**	0.681**	0.670**	0.770**	0.571**	0.618**	สูง
การยอมรับ	0.662**	0.638**	0.702**	0.663**	0.731**	0.594**	0.627**	สูง
ความเอื้ออาทร	0.763**	0.728**	0.788**	0.677**	0.801**	0.670**	0.709**	สูง
ความซื่อสัตย์สุจริต	0.633**	0.742**	0.634**	0.684**	0.653**	0.705**	0.726**	สูง
ความหลากหลายของบุคลากร	0.767**	0.658**	0.728**	0.602**	0.663**	0.653**	0.687**	สูง
รวม	0.666**	0.648**	0.640**	0.555**	0.587**	0.671**	0.674**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ที่ระดับสูง ($r = 0.674$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในภาพรวมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในระดับสูง ($r = 0.671$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ($r = 0.666$) ด้านการบริหารคุณธรรม ($r = 0.648$) และด้านการมีส่วนร่วม ($r = 0.640$) ส่วนความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ($r = 0.587$) และด้านการจัดงบประมาณ ($r = 0.555$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเป็นรายด้านกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในระดับสูง ($r = 0.726$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทร ($r = 0.709$) ด้านความหลากหลายของบุคลากร ($r = 0.687$) ด้านการยอมรับและด้านการตัดสินใจ ($r = 0.627$) ด้านความมีคุณภาพ ($r = 0.618$) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($r = 0.614$) ส่วนความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ ($r = 0.574$) ด้านความไว้วางใจ ($r = 0.568$) และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ($r = 0.517$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรชุดที่ 1 ด้านใดบ้างที่ร่วมกันทำนายตัวแปรชุดที่ 2 ได้ดีที่สุดในขั้นต้น โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ซึ่งปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R^2) และการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้

ตัวแปรชุดที่ 1	Adjusted					
	R	R^2	R^2	Std. Error	F	P
(X_9)	.726	.527	.524	.47219	243.561*	.000
(X_9), (X_{10})	.774	.598	.595	.43584	39.058*	.000
(X_9), (X_{10}), (X_4)	.783	.614	.608	.42841	8.623*	.004

*p < .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) สามารถทำนายประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เท่ากับ .527 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต สามารถทำนายประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง ได้ร้อยละ 52.70

เมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) ช่วยทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .598 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากร สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริตและด้านความหลากหลายของบุคลากร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 59.80 และเมื่อเพิ่มตัวทำนายในการวิเคราะห์อีกหนึ่งตัว พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X_4) ยิ่งทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) เพิ่มขึ้นเป็น .614 แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นหมายความว่าวัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 61.40 ซึ่งตัวแปรทำนายอีก 7 ตัว ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ขององค์การ (X_1) การมอบอำนาจ (X_2) การตัดสินใจ (X_3) ความไว้วางใจ (X_5) ความมีคุณภาพ (X_6) การยอมรับ (X_7) และความเอื้ออาทร (X_8) ยังไม่มีหลักฐานเพียงพอที่จะนำมาใช้ทำนายประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนได้

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของวัฒนธรรมองค์การแต่ละด้าน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก

ตัวแปรชุดที่ 1	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		
	B	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	1.403	.275		5.103	.000
ความซื่อสัตย์สุจริต (X ₉)	.398	.053	.441	7.511	.000
ความหลากหลายของ บุคลากร (X ₁₀)	.212	.050	.274	4.239	.000
ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์การ (X ₄)	.164	.056	.173	2.937	.004

R = .783, R² = .614, Adjusted R² = .608, Std. Error = .42841, F = 8.623*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ในการสร้างสมการทำนายประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X₉) (β = .441) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X₁₀) (β = .274) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (X₄) (β = .173) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .783 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้หรืออำนาจพยากรณ์ (Adjusted R²) เท่ากับ .608 และวัฒนธรรมองค์การทั้งสามด้านร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการบริหารจัดการได้ร้อยละ 60.80

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.403 + 0.398^{**} (X_9) + 0.212^{**} (X_{10}) + 0.164^{**} (X_4)$$

สมการพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z}_y = 0.441 (Z_{x_9}) + 0.274 (Z_{x_{10}}) + 0.173 (Z_{x_4})$$

จากสมการถดถอยเชิงพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน แสดงว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น .441 หน่วย วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น .274 หน่วย และวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย คาดว่าจะมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น .173 หน่วย



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.1.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.1.4 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.2 สมมติฐานการวิจัย

1.2.1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.2.2 มีวัฒนธรรมองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

1.3 วิธีดำเนินการวิจัย

1.3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2559 จำนวน 31 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 487 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 518 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 31 โรงเรียน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 221 คน

1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและพัฒนาขึ้นเพื่อสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการใน

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 1 ฉบับ มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลวัดนวัตกรรมการเท่ากับ 0.985 และค่าความเที่ยงของแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารจัดการเท่ากับ 0.985 ทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.992

1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 31 โรงเรียน โดยให้ส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวนทั้งสิ้น 221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของนวัตกรรมการของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

1.4 สรุปผลการวิจัย

1.4.1 นวัตกรรมการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต รองลงมา คือ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร ด้านการยอมรับ ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านความเอื้ออาทร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยมีรายละเอียดพอสังเขปแต่ละด้านดังนี้

1) **ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ยึดเป้าหมายขององค์กรด้วยความร่วมมือกัน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป้าหมายขององค์กรให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน

2) **ด้านการมอบอำนาจ** ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจและแก้ปัญหาพร้อมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละงานตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

3) *ด้านการตัดสินใจ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาการดำเนินงานอยู่เสมอ

4) *ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรร่วมกัน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5) *ด้านความไว้วางใจ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้และความสามารถของบุคลากร ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษา ด้วยความเอื้ออาทร

6) *ด้านความมีคุณภาพ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของงาน

7) *ด้านการยอมรับ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

8) *ด้านความเอื้ออาทร* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่แสดงถึงความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของบุคลากร

9) *ด้านความซื่อสัตย์สุจริต* ในภาพรวมและรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยชื่อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนชื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าชื่ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์

10) *ด้านความหลากหลายของบุคลากร* ในภาพรวมและรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยชื่อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ส่วนชื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าชื่ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์การ

1.4.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง และภาคตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการบริหารคุณธรรม รองลงมาคือ ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหารตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติน้อยกว่าด้านอื่นๆ คือ ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีรายละเอียดพอสังเขปแต่ละด้านดังนี้

1) *ด้านการพัฒนาบุคลากร* ในภาพรวมและรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยชื่อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และสถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่ ส่วนชื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าชื่ออื่นๆ คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) *ด้านการบริหารคุณธรรม* ในภาพรวมและรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยชื่อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน ส่วนชื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าชื่ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการแก่บุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3) *ด้านการมีส่วนร่วม* ในภาพรวมและรายชื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยชื่อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ และผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลการดำเนินงานขององค์การ ส่วนชื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่า

ข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ

4) *ด้านการจัดงบประมาณ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา

5) *ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์การ ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการสื่อความหมายให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) *ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ* ในภาพรวมและรายข้อ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ส่วนข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนปฏิบัติน้อยกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการนำเทคนิค ระเบียบวิธีสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ

1.4.3 ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในภาพรวมกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน ในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารคุณธรรม และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร และด้านการจัดงบประมาณ และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเป็นรายด้านกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนในภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับสูง รองลงมา ได้แก่ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านการยอมรับและด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่วนความสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ

1.4.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า องค์ประกอบตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การที่ทดสอบแล้ว มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ได้ถึงร้อยละ 60.80 ($R^2 = .608$) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$\hat{Y} = 1.403 + 0.398^{**} (X_9) + 0.212^{**} (X_{10}) + 0.164^{**} (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$\hat{Z}_y = 0.441 (Zx_9) + 0.274 (Zx_{10}) + 0.173 (Zx_4)$$

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ได้ข้อค้นพบที่น่าสนใจแก่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ ด้านการยอมรับ ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร และด้านความหลากหลายของบุคลากร จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยที่จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ เป็นที่ยอมรับแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี และทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น เพราะวัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจลักษณะการทำงาน การเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักอยู่เสมอว่าสถานศึกษาแต่ละแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเองเช่นกัน วัฒนธรรมองค์การที่ดีของสถานศึกษาย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาของสถานศึกษาได้ หากได้รับการดูแลอย่างระมัดระวัง และจะช่วยขับเคลื่อน ให้สถานศึกษา

ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาจึงประเด็นที่สำคัญยิ่ง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคิดอย่างถี่ถ้วนว่า วัฒนธรรมแบบใด คือสิ่งที่สอดคล้องกับธรรมชาติของสถานศึกษาและวัฒนธรรมแบบใดที่จะนำสถานศึกษาของเราไปสู่เป้าหมายจนประสบผลสำเร็จ (สมุทพร ชำนาญ, 2554, น. 12-13) สิ่งสำคัญอีกประการคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติ เนื่องจากจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้สถานศึกษามีความสงบเรียบร้อย (กชนิกา พลจันทิก, 2556, น. 19) ซึ่งจากข้อค้นพบ ถึงแม้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จะให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ทว่าผู้บริหารควรให้การยกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะขวัญกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ หากผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดีย่อมมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (สมโชค ประยูรยวง, 2558, น. 2)

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากรในเรื่องการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์การ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยองค์การจะต้องดึงศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการศึกษาถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลเพื่อนำข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบุคคล ข้อเด่นและข้อด้อยมาพัฒนาวิธีการในการบริหารงานบุคคลให้สามารถทำงานร่วมกันภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกองค์การต้องให้ความสำคัญ ซึ่งถ้าหากมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมจะนำมาซึ่งความสามารถในการปรับตัวขององค์การ ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554, น. 153-159)

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ในภาพรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารคุณธรรม ด้านการจัดงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับเกือบมากที่สุดทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารจัดการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานและการบริหารคนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานด้านต่างๆ และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิด

ระบบการผลิต การให้บริการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ทุกด้านเป็นไปด้วยดี พร้อมๆ กันกับการที่ต้องจัดการเรื่องคน หรือบุคลากร ซึ่งจะเป็นผู้เข้าไปปรับและปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทุกคนมีฐานะ พุ่มเทกำลังความสามารถ ทั้งกายและใจให้เกิดผลงานที่ดี และประสานกันกับการทำงานของบุคคลฝ่ายอื่นๆ อย่างดีด้วย อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารทำหน้าที่จัดให้การทำงานของระบบงานและระบบคน ให้สามารถประสานร่วมกันไปอย่างมีประสิทธิภาพ (พระมหานิรมิตย์ ปณทิตเสวี, 2555, น. 26-27) ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความสามารถในการนำหลักการ กระบวนการ เทคนิค วิธีการในการดำเนินกิจกรรมขององค์กร ที่มีคุณภาพและเหมาะสมมาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ โดยให้บุคลากรในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญอีกประการคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา ตลอดจนการมีจิตสำนึกที่ดี และการส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, น. 7) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมช่วยทำให้การบริหารจัดการเกิดความเป็นธรรม รอบคอบ และช่วยยกระดับมาตรฐานของการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น จากข้อค้นพบ ถึงแม้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จะให้ความสำคัญการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ของทางสถานศึกษา และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน แต่ทว่าผู้บริหารควรจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการแก่บุคลากรด้วยเช่นกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนด้านการมีส่วนร่วม ในเรื่องการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ เนื่องจากการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาได้เข้ามามีบทบาท ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ผูกมัด และตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาโรงเรียน ดังนั้นความสำเร็จของการบริหารงาน มิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยความรู้ความชำนาญและความร่วมมือจากบุคลากรประกอบด้วย ฉะนั้นการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของผู้บุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ (ณัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ, 2556, น. 215) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นอีกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในเรื่องการนำเทคนิค ระเบียบวิธีสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ เนื่องจากการบริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เชื่อกันว่าการตัดสินใจโดยใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐาน น่าจะเป็นการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสูงในโลกปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง งานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศทุกเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ และด้านการจัดการ ซึ่งต้องกระทำอย่างรอบคอบ เพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดผลทางด้านประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุดของผู้บริหาร

ทุกระดับ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเกี่ยวกับการวางแผนและการตัดสินใจ โดยข้อมูลและสารสนเทศต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการ มีความถูกต้อง และมีความทันต่อเหตุการณ์ (นฤมล หลักคำ, 2554, น. 54-62)

2.3 ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์การ เป็นแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ และมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่กำหนดระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (นุศรียา จิตตารมย์, 2557, น. 23)

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อาจเป็นเพราะการบริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เชื่อกันว่าการตัดสินใจโดยใช้ระบบข้อมูลและสารสนเทศเป็นฐาน น่าจะเป็นการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสูง ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง และงานตามภาระหน้าที่ของผู้บริหาร มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของสมร ดีพัฒนกุล (2553, น. 2) ที่กล่าวว่า ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จต้องอาศัยการพิจารณาตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและเหมาะสม คิดพิจารณาอย่างเป็นระบบ รอบคอบ จึงจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการตัดสินใจ และการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการจัดการ เพื่อการใช้ทรัพยากรให้เกิดผลทางด้านประสิทธิภาพสูงสุด

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง นั้นแสดงว่าถ้าสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะความซื่อสัตย์สุจริตจะช่วยสร้างความเป็นเอกภาพของบุคคลในการปฏิบัติงาน หากผู้บริหารสถานศึกษาให้ค้ำยกย่องชมเชย ให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่ตั้งใจทำงาน มีความประพฤติดี และการปฏิบัติของสถานศึกษาต่อบุคลากรจะยึดมั่น ในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก (ชานูซี ยีปิง และ ซวลิต เกิดทิพย์, 2556, น. 91) ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีขวัญ กำลังใจที่ดี และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ส่งผลให้มีการอุทิศตนและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานย่อมดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (สมโชค ประยูรยวง, 2558, น. 2)

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านการจัดงบประมาณกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับ

ปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และต้องเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เพราะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือทำการตัดสินใจเพื่อการบริหารได้อย่างถูกต้องเกิดประโยชน์สูงสุด หากโรงเรียนใดสามารถพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของตนได้ดี ประโยชน์ที่โรงเรียนนั้นๆ จะได้รับโดยตรงก็คือการช่วยให้การบริหารงานภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น และการตัดสินใจมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น (ชุติกัญจน์ นกเด่น, 2554, น. 4)

2.4 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐ

วิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรชุดที่ 1 คือวัฒนธรรมองค์การ และตัวแปรชุดที่ 2 คือประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การ 3 ด้านเท่านั้น ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดี คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .783 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 61.40 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นหากต้องการให้โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกมีระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่สูงขึ้น ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ด้านนี้มากกว่าด้านอื่น ให้เสมือนเป็นตัวแทนในการพัฒนา หากพัฒนาได้ดีแล้วก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีเหมือนกับการได้พัฒนาองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การทั้ง 10 ด้าน โดยตัวแปรด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นตัวแปรแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 52.70 สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เห็นได้จากการที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกได้เข้าร่วมโครงการต้นแบบโรงเรียนไทยรัฐวิทยา อย่างต่อเนื่อง ซึ่งกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2559-2562) ตามนโยบายของมูลนิธิไทยรัฐ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงด้านคุณภาพครูไว้ว่า ครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียน โดยการยึดมั่นและปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนและงานที่ได้รับมอบหมาย พัฒนางานตนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ รวมทั้งปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทางมูลนิธิไทยรัฐได้จัดทำโครงการประกวดโรงเรียน ผู้บริหาร และนักเรียนดีเด่น ประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง ชมเชย บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็ง ประสบความสำเร็จเชิงประจักษ์ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557, น. 90) ที่กล่าวถึงความซื่อสัตย์สุจริต ไว้ว่าลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน มองเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ของครูในโรงเรียน พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของครู

ตัวแปรที่สองที่เข้าสู่สมการพยากรณ์คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 59.80 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรแต่ละคน ในด้านทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก มีโครงการอบรมสัมมนาครูและผู้บริหารและโครงการภาพแห่งความสำเร็จ ซึ่งจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรภายในกลุ่มเครือข่ายได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนในด้านทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ ลัทธรี เดชโยธิน (2550, น. 44) ที่กล่าวถึง ความหลากหลายของบุคลากร ไว้ว่าเป็นการที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน และรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน ที่คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติของ สุกัญญา พูนกลี (2557, น. 79) ที่ได้กล่าวถึงความหลากหลายของบุคลากร ไว้ว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อค่านิยม ปรัชญา ศาสนาบุคลิกภาพ และทักษะการสอนของครูแต่ละคน โดยผู้บริหารใช้หลักการบริหารที่ยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงความแตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จของงาน

ตัวแปรสุดท้ายที่เข้าสู่สมการพยากรณ์คือ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 61.40 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก และให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าขององค์การให้มากที่สุด เห็นได้จากการที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก มีโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยรัฐวิทยา เป็นประจำทุกปี ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมดังกล่าว เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะการทำงานความชำนาญในการทำงานตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติของวิบูลย์ชัย คงศรี (2555, น. 129) ที่กล่าวว่าในการปฏิบัติงานควรยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก โดยถือว่าครู และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือ และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งควรมีความเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน สิ่งสำคัญอีกประการคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนั้นเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบในโรงเรียนจะต้องสำรวจขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอและพึงตระหนักเสมอว่า ขวัญและกำลังใจเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (มาลี ควรคะนิง, 2545, น. 22) เพราะการที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใดๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่นั้นก็เกิด

ความรู้สึกรักและผูกพันในสถานที่นั้น และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ (กัญญาณัฐ บุญพวง, 2551, น. 22)

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของทุกองค์การโดยจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ การส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีเหมาะสมจะเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและเกิดความก้าวหน้าในองค์การ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การ โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ และข้อเสนอแนะสำหรับผู้ประสงค์ที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาค

ตะวันออก

1) จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในระดับสูง ดังนั้นทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ควรจะมีกิจกรรมที่เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2) จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการจัดงบประมาณมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในระดับปานกลาง ดังนั้นทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ควรจะมีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม คุ่มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการในสถานศึกษา

3.1.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

1) จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์สุจริต ที่มีการปฏิบัติสูงสุดนั้น ทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยการใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจัดทำเกณฑ์การพิจารณา

และเอกสารประกอบให้ชัดเจน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ

2) จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปฏิบัติเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับเกือบมากที่สุด โดยเฉพาะการจัดงบประมาณ ดังนั้น ทางโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ควรพัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการวางแผนการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับครูผู้สอน จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์โดยการยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีของสถานศึกษา อันจะเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในภาคอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูล จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ใช้เป็นข้อมูลประกอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการพัฒนาองค์การกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาต่อไป

3.2.3 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงคุณภาพหรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชนิกา พลจันทิก. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กมลลักษณ์ ธนานันท์เมธี. (2553). การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ กรณีศึกษาเทศบาลตำบลหัวดง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- กัญแก้วพารณณ์ กลิ่นนันทนวล. (2554). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กัญญาณัฐ บุญพวง. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- กัญญาภัทร สงค์ศรี. (2555). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตอำเภอปทุมรัตต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล. (2550). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- กาญจนา เกษร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- เกตุสุรินทร์ ปกิระณะ. (2556). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ขจรเกียรติ แพงวงษ์. (2557). สภาพการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- ขวัญฤทัย ยิ้มประเสริฐ. (2555). วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

- คตัพจน์ จินดาวงศ์. (2556). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนมัธยมตากสินระยองสังกัด
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จตุพร คำแก้ว. (2547). วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จรรยา โกสีย์ไกรนิรมล. (2546). ธุรกิจทั่วไป. กรุงเทพฯ: แม็ค.
- จามิกร เปียทอง. (2550). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อ
เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ กรณีศึกษา: โรงเรียนเตรียมบัณฑิต (บริบูรณ์ศิลป-
ศึกษา). (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- จารุวรรณ หมวดเมือง. (2556). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจังหวัด
นครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร-
ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- จุฑาทิพ ห่องกระจก. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา-
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- จุฑามาศ สิทธิบุศย์. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- จรัพร ปิยะโสภาสกุล. (2556). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคลองกุ่มวิทยวิทยา อำเภอ
บ้านบึง จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุไรพร อนันตยานุกุล. (2551). การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียง. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชวนพิศ เจยาคม และ อันธิกา ทิพย์จำนงค์. (2557). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและ
ความสามารถทางการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลภายใต้
การแข่งขันในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC). (รายงานการวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, สงขลา.

- ชุตติกาญจน์ นกเด่น. (2554). *การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2.* (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชานูชี ยีปง และ ขวลิต เกิดทิพย์. (2556). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 24(2), 83-104.
- ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์. (2554). *ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ณัฐวดี ทรัพย์ธนาศิริ. (2556). การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6.* บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ณัฐศิษฐ์ สุวรรณวัฒน์. (2557). *อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเอง ต่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาแรงจูงใจ และความตั้งใจในการออกกำลังกาย.* (ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดุขฎิ เย็นใจ. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.* (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ทิวา เหล่าปาสี. (2559). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ธีรพร ปริญญากร. (2552). *การพัฒนาและแนวโน้มของประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของเทศบาลเมืองราชบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธีระพล เพ็งจันทร์. (2553). *การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต.* (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- นฤมล หลักคำ. (2554). การบริหารการควบคุมภายในด้านงบประมาณของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(1), 54-62.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- นิภารัตน์ ป้อสีลา. (2550). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นุตริยา จิตตารมย์. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2558). *การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง (Organization Development and Change)*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บัญชา ภัทรกุลวิศาล. (2555). *ปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บุญพร ศิริรัตน์. (2554). *ความแตกต่างของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การความผูกพันและความสุขในองค์กรระหว่างพนักงานชาวไทยขององค์กรธุรกิจไทยและองค์กรธุรกิจญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัทตรวจสอบสินค้าสากล (ฮัสโก้) จำกัด และบริษัทโอเม็ค จำกัด*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ. (2557). *วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ปรารณา เกิดโชค. (2550). *การบริหารคุณภาพทั้งองค์การกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปัทมาพร ศรีกำพล. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปิยะวัน จันทราภานนท์. (2555). *แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับกลาง ในกลุ่มคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- พนารัตน์ แหละหมั่น. (2553). *วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี*. (รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พรทิพย์ พิชัย. (2544). *เอกสารคำสอนหลักทฤษฎีการบริหาร*. กำแพงเพชร: สถาบันราชภัฏ กำแพงเพชร.
- พระมหานิมิตรย์ ปณิตาเสวี. (2555). *การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยประยุกต์ใช้หลักสัปปายะธรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พัฒนา คดีพิศาล. (2553). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554). *การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร: กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ใน Executive Journal, 153-159*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เพชร มาตยะพันธ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- ภราวดี หอมแยม. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ องค์กรอิสระ: กรณีศึกษา สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินและสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- มัญญา ประสูตรแสงจันทร์. (2552). *วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครู เทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- มานิตย์ ปลอดภัย. (2554). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- มาลี ควรคะเนิง. (2545). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- มูลนิธิไทยรัฐ. (2559). *แผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2559-2562)*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิไทยรัฐ.

- ร่มแก้ว อยู่เกิด. (2556). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดสุขไพรวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2*. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิก พรินต์ติ้ง.
- รุ่งทิพย์ เลากิตติศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ลัทธิ เดชโยธิน. (2550). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วรุฑฒ ช่วยณรงค์. (2551). *การบูรณาการหลักการและแนวคิดการบริหารจัดการที่ดีเข้าไปในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วรางคนาง ชูแก้ว. (2551). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของค่านิยมและพฤติกรรมตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วารสาร เมืองพวน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- วิบูลย์ชัย คงศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2550). *การบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรม : แนวคิด ปัญหา และการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศรีมอย ชะเอมทอง. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสุขของเทศบาล ตำบลป่าอ้อดอนชัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ตามทัศนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสาธารณสุข*. (การศึกษาอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สมจินตนา คุ่มภัย. (2553). *การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กรกรณีศึกษารัฐวิสาหกิจในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- สมชาย โภคสวัสดิ์. (2553). *วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรพนักงานสังกัดเทศบาลเมืองมุกดาหาร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สมโชค ประยูรยวง. (2558). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. (งานนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2544). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สมร ดีพัฒนกุล. (2553). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- สมุท ขำนาญ. (2554). *การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(1), 1-14.*
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.
- สาคร ทะเยียม. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2553). *การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์กรตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์*. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุพัตรา บริบาล. (2554). *ภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในจังหวัดอ่างทอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- โสพิศ คำนวนชัย. (2556). *ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย. วารสารปัญญาภิวัฒน์ มหาวิทยาลัยสยาม, 5(1), 70-82.*

- องค์กร อมรสินันท์. (2554). *วัฒนธรรมองค์กรธุรกิจ: การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรธุรกิจกระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทชั้นปริญญาโทชั้นบริหาร). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- อนุสนธิ์ เจริญมาศ. (2555). *การพัฒนาศักยภาพทางหลวงชนบท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโลจิสติกส์ของผู้ประกอบการขนส่งสินค้าทางถนนเลียบบนน้ำป่าสัก อำเภอ นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- อภิญาญา แจ่มแจ้ง. (2551). *วัฒนธรรมองค์กรในองค์กรแห่งการเรียนรู้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). *กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อิงครัต กังวาลย์. (2557). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของครูมัธยมศึกษาในอำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช*. (งานนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- โอภาส ภูวนาทยไธสิน. (2554). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการ การให้บริการแก่นักเรียนบ้านไกลพักประจำในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ- กำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- Angelo, K., & Brian, K. W. (2006). *Management a Practical Introduction*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Baker, H. S. (1980). *Culture: A sociological view*. Yale Review Summer.
- Barnett, T. L. (1997). *The Influence of Organization Culture, Work Environment, and Personal Work Life on Job Satisfaction and Career Commitment of Student Affairs Middle Manager*. California: United State of America.
- Bartz, A. E. (1999). *Basic Statistical Concepts*. 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Blake, R. R., & Mouton, T. S. (1964). *The Managerial Grid*. Houton, Tex: Gulf.
- Ceto, S. C. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Chaffe, E. E., & William G. T. (1988). *Collegiate Culture and Leadership Strategies*. New York: American Council on Education.
- Cook, C. W., & Hunsaker, P. L. (2001). *Management and organizational behavior*. Burr Ridge, IL: Irwin.
- Cronbach, L. J. (1975). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Culture: the Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Desimone, R. L., & Werner, J. M. (2002). *Human resource development*. 3rd ed. Ohio: Thomson South-Western.

- Fawson, P. C. (1992). Parent and principals perception of values in Nebo School District elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 53(6), 1743-A.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. London: Pitman.
- Flora & Debbie. (1996). *The Warehouse Management*. 2nd ed. New York: Tompkins press.
- Gulick, L., & Lydall U. (1956). *Paper on Science of Administration*. New York: Institute of Public of Administration Columbia University.
- Hofstede, G. (1997). *Culture's Consequences: International Differences in Work – Related Values*. Beverly Hills, California: Sage Publications.
- Howards, J., & Onyango, O. (1990). School Culture and Role of the Principal: A Study of Basic Culture Assumptions of a Kenyon Secondary School and Their Influenced of the Principal's Role. *Dissertation Abstracts International*. 51, 9(May), 1494-A.
- Kelly, J., Prince, J. B., & Ashforth, B. (1991). *Organizational Behavior: reading, cases and exercises*. Ontario: Prentice – Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1976). *New Ways of Management conflict*. New York: McGraw – Hill.
- Love, P. G. (1991). An investigation into the organizational culture of student affairs department. *Dissertation Abstracts International*, 53(9), 3064-A.
- Melnick, E. K. (1992). Organizational culture within an independent day school: Formation and functions. *Dissertation Abstracts International*, 49(7), 1649-A.
- Mohan, M. L. (1989). Triangulated Approach to the Assessment of Organizational Culture. *Dissertation. Abstracts International*, 50(December), 1483–A.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus groups as qualitative research*. California: Sage.
- Nilll, A., & Schibrowsky, J. A. (2005, March). The impact of corporate culture, the reward system, and perceived moral intensity on marketing students' ethical decision making. *Journal of Marketing Education*. Canada: Memorial University of Newfoundland.
- Olivier, D. F. (2001). Teacher Personal and School Culture Characteristics in Effective School: Toward A Model of Professional Learning Communicate (Online). Accessed June 2001. Retrieved from <http://www.lib.umi.com/desertation-/fillcit Item 3016566>.

- Patterson, J. L., Purkey, S. C., & Parker, J. V. (1986). *Productive school systems for a no rational world*. Alexandria, VA: association for Supervision and Curriculum Development.
- Patterson, K. J. (1988). *School Culture*. San Francisco: Jersey Bass.
- Pearly, M. M. (2011). *Educational Leadership and School Culture: A Study of The Perceptions of Effective Leadership*. Ph.D. Dissertation, Graduate School, Clemson University.
- Peter F. D. (2544). *การบริหารจัดการในศตวรรษที่ 21* ชื่นจิตต์ แจ้งเจนกิจ, ผู้แปล. กรุงเทพฯ: เอ.อาร์.บิชีเนสเพรส.
- Pettigrew, T. F. (1979). The ultimate attribution error: Extending All port's cognitive analysis of prejudice. *Personality & Social Psychology*, 5, 461-476.
- Poppens, B. B. (2001). *Perceived and Preferred Organizational Culture Types and Organizational Commitment at Midwestern Private, Nonprofit Colleges*. London: Routledge.
- Robbin, S. P. (1994). *Essentials of Organizational Behavior*. 4th ed. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice-Hall.
- _____. (1995). *Organizational Behavior: Concept, Controversies and Application*. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1991). *Organization Culture and Leadership*. (February 1). U.S.: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1997). *Organizational Behavior*. 6th ed. New York: John wiley & Son.
- Sergiovanni, T. J., & Starratt, R. J. (1998). *Supervision: A Redefinition*. 6th ed. New York: McGraw-Hill.
- Silverzweig, S., & Allen, R. F. (1976). Changing the corporate culture. *Sloan Management Review*, 17, 33-49.
- Simon, H. A., David, W. S., & Victor, A. T. (1961). *Public Administration*. New York: Alfred A. Knopt.
- Smircich, L. (1983). Concept of Culture and Organizational Analysis. *Journal of Administrative Science Quarterly*, 28, 339-358.
- Sparkes, A. C. (1991). The culture of Teaching Critical Reflection and Change: Possibilities and Problem. *Educational Management and Administration*, 19(January), 15-27.
- Timothy, L. B. (1997). *The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Personal Work Life on Job Satisfaction and Career Commitment of Student*. Dissertation M.A.: Irwin.

Vagias, W. M. (2006). *Likert-type scale response anchors*. Clemson International Institute for Tourism & Research Development, Department of Parks, Recreation and Tourism Management. Clemson University.

Wehrich & Koontz. (1993). *Management a global perspective*. New York: McGraw-Hill.

Williams, C. (2008). *Effective Management: a Multimedia Approach*. 3rd ed. Mason, Ohio: Thomson South-Western.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อ – นามสกุล
ตำแหน่งทางการบริหาร
วุฒិการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ

นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยา
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (ค.ด.) สาขาวิชาการวัดและ
ประเมินผลการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
การวัดและประเมินผลการศึกษา, การประเมินโครงการ
การวิจัยทางการศึกษา, การประกันคุณภาพทางการศึกษา,
การเขียนและวิเคราะห์ข้อสอบ
2. ชื่อ – นามสกุล
ตำแหน่งทางการบริหาร
วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล
รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต คณะศึกษาศาสตร์, อาจารย์
คณะศึกษาศาสตร์ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำ
ทางการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำ สพป.ชลบุรี เขต 1
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา, ผลงานวิจัยเรื่องแบบจำลองความสัมพันธ์เชิง
สาเหตุของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของ
อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ปี
พ.ศ. 2549, รางวัลผลงานวิจัยและพัฒนาระบบ
พฤติกรรมไทย จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัย
แห่งชาติ (ว.ช.) ปี พ.ศ. 2549
3. ชื่อ – นามสกุล
ตำแหน่งทางการบริหาร
วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ

นางฉันทนา รัตนพลแสน
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระยอง เขต 2
ปริญญาโท กษ.ม. การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ กลุ่มงานนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลฯ, ปฏิบัติหน้าที่ดูแลกลุ่มสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์, ครูสอนวิชาคณิตศาสตร์ ระยะเวลา 16 ปี

4. ชื่อ – นามสกุล
ตำแหน่งทางการบริหาร
วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ
- ดร.ปรานอม บำรุง
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านวังจันทร์,
ผู้อำนวยการศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเครือข่าย
มหาวิทยาลัยชีวิตบ้านวังจันทร์ (ศรช.)
ปริญญาเอก การปฏิรูปและการพัฒนาองค์กร (DODT)
มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ซีบู ประเทศฟิลิปปินส์
ผู้บริหารชำนาญการพิเศษด้านการบริหารสถานศึกษา,
วิทยากรกระบวนการวิชาชีวิต
5. ชื่อ – นามสกุล
ตำแหน่งทางการบริหาร
วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์หรือความชำนาญ
- นายปรีชา นาคศิริ
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าเสา,
คณะกรรมการประเมินสถานศึกษาพอเพียง
ของกระทรวงศึกษาธิการ
ปริญญาโท กษ.ม. การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้บริหารชำนาญการพิเศษด้านการบริหารสถานศึกษา,
วิทยากรการจัดการเรียนการสอนแบบ PBL,
เสนอผลงานในงานการประชุมวิชาการของคุรุสภา
ประจำปี 2555 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ สุขุมวิท 11
กรุงเทพมหานคร





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
ในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก
 2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 41 ข้อ
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำนวน 29 ข้อ
 3. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยภาพรวม มิใช่เป็นรายบุคคล จึงไม่มีผลกระทบต่อท่านหรือสถานศึกษาของท่านทั้งสิ้น
 4. การตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์และเกิดแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น จึงใคร่ขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง
 5. ขอความอนุเคราะห์ท่านส่งคืนเอกสารได้ทางไปรษณีย์ (ตามซองที่แนบ ภายในวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2559) จักเป็นพระคุณยิ่ง
- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

สุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม

นักศึกษาปริญญาโท แขนงวิชาบริหารการศึกษาศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 – 60 ปี

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้สอน

5. วิทยฐานะ

คศ. 1

คศ. 2

คศ. 3

คศ. 4

6. ขนาดของสถานศึกษาที่สังกัด

ขนาดที่ 1 (จำนวนนักเรียน 1 – 120 คน)

ขนาดที่ 2 (จำนวนนักเรียน 121 – 200 คน)

ขนาดที่ 3 (จำนวนนักเรียน 201 – 300 คน)

ขนาดที่ 4 (จำนวนนักเรียน 301 – 499 คน)

ขนาดที่ 5 (จำนวนนักเรียน 500 – 1,499 คน)

ขนาดที่ 6 (จำนวนนักเรียน 1,500 – 2,499 คน)

ขนาดที่ 7 (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามอย่างละเอียดและพิจารณาว่า โรงเรียนของท่านได้มีการปฏิบัติในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับการปฏิบัติที่เป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 7 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- ระดับ 6 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับเกือบมากที่สุด
- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากกว่าปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยกว่าปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับเกือบน้อยที่สุด
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด



ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ						
		มากที่สุด (7)	เกือบ มากที่สุด (6)	มากกว่า ปาน กลาง (5)	ปาน กลาง (4)	น้อยกว่า ปาน กลาง (3)	เกือบ น้อย ที่สุด (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ								
1	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจน							
2	สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายขององค์การให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างชัดเจน							
3	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเข้าใจของบุคลากรต่อเป้าหมายขององค์การ							
4	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางร่วมกับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ							
5	สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ยึดเป้าหมายขององค์การด้วยความร่วมมือกัน							
2. การมอบอำนาจ								
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละงานตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ							
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน							
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ							
3. การตัดสินใจ								
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาการดำเนินงานอยู่เสมอ							
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การ							

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ						
		มากที่สุด (7)	เกือบ มากที่สุด (6)	มากกว่า ปาน กลาง (5)	ปาน กลาง (4)	น้อยกว่า ปาน กลาง (3)	เกือบ น้อย ที่สุด (2)	น้อยที่สุด (1)
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้							
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ								
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ							
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ							
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากรในการเป็นเจ้าขององค์การ							
15	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การร่วมกัน							
5. ความไว้วางใจ								
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเอื้ออาทร							
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง							
18	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การ							
19	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้และความสามารถของบุคลากร							
6. ความมีคุณภาพ								
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรในองค์การ							
21	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร							

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ						
		มากที่สุด (7)	เกือบ มากที่สุด (6)	มากกว่า ปาน กลาง (5)	ปาน กลาง (4)	น้อยกว่า ปาน กลาง (3)	เกือบ น้อย ที่สุด (2)	น้อยที่สุด (1)
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน							
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของงาน							
7. การยอมรับ								
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ							
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าความคิดและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ							
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่							
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับความคิดเห็นที่นำไปสู่ความสำเร็จของผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากร							
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน							
8. ความเอาใจอาทร								
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์การ							
30	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่แสดงถึงความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของบุคลากร							
31	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์การและให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่							
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ							
9. ความซื่อสัตย์สุจริต								
33	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต							

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ						
		มากที่สุด (7)	เกือบ มากที่สุด (6)	มากกว่า ปาน กลาง (5)	ปาน กลาง (4)	น้อยกว่า ปาน กลาง (3)	เกือบ น้อย ที่สุด (2)	น้อยที่สุด (1)
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ							
9. ความซื่อสัตย์สุจริต								
35	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์							
36	สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน							
10. ความหลากหลายของบุคลากร								
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรภายในองค์การ							
38	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์การ							
39	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านทักษะที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การ							
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการจัดการกับความแตกต่างในด้านวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนภายในองค์การ							
41	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในองค์การ							

ตอนที่ 3

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามอย่างละเอียดและพิจารณาว่า โรงเรียนของท่านได้มีการบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับการปฏิบัติที่เป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 7 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- ระดับ 6 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับเกือบมากที่สุด
- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากกว่าปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยกว่าปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับเกือบน้อยที่สุด
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด



ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและ
ภาคตะวันออก

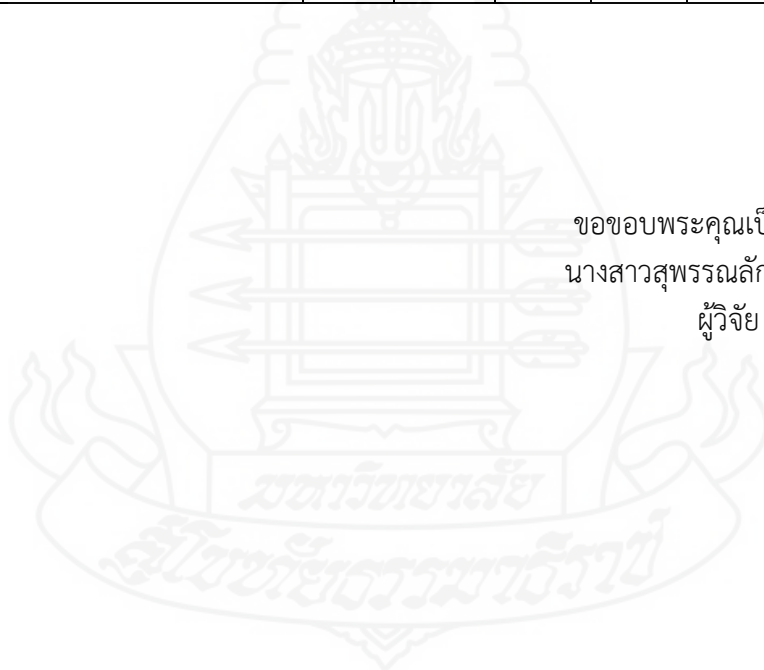
ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ						
		มากที่สุด (7)	เกือบ มากที่สุด (6)	มากกว่า ปานกลาง (5)	ปานกลาง (4)	น้อยกว่า ปาน กลาง (3)	เกือบ น้อย ที่สุด (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การพัฒนาบุคลากร								
1	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ							
2	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มทักษะ ความชำนาญในการทำงานแก่บุคลากร							
3	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน							
4	สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่							
5	สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้างความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ							
2. การบริหารคุณธรรม								
6	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา							
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ							
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน							

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ						
		มากที่สุด (7)	เกือบ มากที่สุด (6)	มากกว่า ปานกลาง (5)	ปานกลาง (4)	น้อยกว่า ปาน กลาง (3)	เกือบ น้อย ที่สุด (2)	น้อยที่สุด (1)
2. การบริหารคุณธรรม								
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการแก่บุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร							
10	บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กร							
3. การมีส่วนร่วม								
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร							
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร							
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร							
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานขององค์กร							
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ							
4. การจัดงบประมาณ								
16	สถานศึกษามีการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณอย่างเป็นระบบ							
17	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด							

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ						
		มากที่สุด (7)	เกือบ มากที่สุด (6)	มากกว่า ปานกลาง (5)	ปานกลาง (4)	น้อยกว่า ปาน กลาง (3)	เกือบ น้อย ที่สุด (2)	น้อยที่สุด (1)
18	สถานศึกษามีการกำหนดแผนงาน งบประมาณไว้อย่างชัดเจน							
19	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหาร จัดการงบประมาณตามภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา							
5. การเป็นผู้นำของผู้บริหาร								
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูง ใจหรือใช้ความโน้มน้าวใน สถานการณ์ต่างๆ ให้สมาชิกใน องค์การปฏิบัติตามได้							
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำใน การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของ องค์การ							
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรใน ปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การ							
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ กระบวนการสื่อความหมายให้ บุคลากรร่วมกันดำเนินงาน ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ							
24	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความเป็น ผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ							
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ								
25	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเป็นแนวทางในการ บริหารจัดการศึกษาขององค์การ							
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ								
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ใน การนำเทคนิค ระเบียบวิธี สารสนเทศไปใช้ในการ ดำเนินงานต่างๆ ขององค์การ							

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ						
		มากที่สุด (7)	เกือบ มากที่สุด (6)	มากกว่า ปานกลาง (5)	ปานกลาง (4)	น้อยกว่า ปาน กลาง (3)	เกือบ น้อย ที่สุด (2)	น้อยที่สุด (1)
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน							
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆอย่างเหมาะสม							
29	บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน							

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม
ผู้วิจัย





ภาคผนวก ค

การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย

การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย (reliability)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ					
1	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจน	229.930	755.582	0.712	0.985
2	สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เป้าหมายขององค์การให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างชัดเจน	230.030	749.551	0.702	0.985
3	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเข้าใจของบุคลากรต่อเป้าหมายขององค์การ	229.770	753.082	0.809	0.985
4	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางร่วมกับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ	229.600	752.524	0.756	0.985
5	สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ยึดเป้าหมายขององค์การด้วยความร่วมมือกัน	229.630	752.999	0.729	0.985
2. การมอบอำนาจ					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละงานตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	229.600	761.972	0.719	0.985
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	229.870	748.947	0.833	0.985
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ	229.630	759.137	0.715	0.985

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3. การตัดสินใจ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาการดำเนินงานอยู่เสมอ	230.000	741.103	0.871	0.985
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การ	229.800	739.269	0.755	0.985
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	229.770	751.082	0.808	0.985
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	229.670	747.678	0.835	0.985
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	229.970	730.585	0.802	0.985
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากรในการเป็นเจ้าขององค์การ	229.970	732.654	0.905	0.985
15	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การร่วมกัน	229.870	754.395	0.749	0.985
5. ความไว้วางใจ					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเอื้ออาทร	229.830	756.764	0.746	0.985
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง	229.600	750.800	0.844	0.985
18	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การ	229.570	754.323	0.731	0.985

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5. ความไว้วางใจ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้และความสามารถของบุคลากร	229.600	760.179	0.774	0.985
6. ความมีคุณภาพ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรในองค์การ	229.670	754.437	0.821	0.985
21	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร	229.570	757.564	0.747	0.985
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน	229.530	760.051	0.704	0.985
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของงาน	229.630	749.275	0.861	0.985
7. การยอมรับ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	229.700	750.355	0.852	0.985
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าความคิดและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ	229.870	744.395	0.782	0.985
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	229.670	758.575	0.770	0.985
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับความคิดเห็นที่นำไปสู่ความสำเร็จของผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากร	229.630	745.689	0.780	0.985
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	229.670	750.506	0.815	0.985

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8. ความเอื้ออาทร					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์การ	230.070	746.547	0.797	0.985
30	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่แสดงถึงความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของบุคลากร	230.030	739.068	0.846	0.985
31	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์การ และให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่	229.830	742.971	0.784	0.985
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ	229.600	749.283	0.752	0.985
9. ความซื่อสัตย์สุจริต					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	229.470	752.947	0.785	0.985
34	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ	229.400	755.007	0.741	0.985
35	ผู้บริหารสถานศึกษาขยงยอมเสียและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์	229.970	735.275	0.767	0.985
36	สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงาน	229.430	750.047	0.833	0.985
10. ความหลากหลายของบุคลากร					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรภายในองค์การ	229.900	747.197	0.824	0.985
38	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์การ	230.000	749.655	0.765	0.985
39	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านทัศนคติที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การ	229.870	737.154	0.924	0.985

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
10. ความหลากหลายของบุคลากร					
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการจัดการกับความแตกต่างในด้านวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนภายในองค์การ	229.930	735.857	0.908	0.985
41	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทัศนะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ในองค์การ	229.870	738.120	0.815	0.985

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย (reliability)

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded a	0	0
	Total	30	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.985	41

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและ
ภาคตะวันออก

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. การพัฒนาบุคลากร					
1	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร	162.300	428.769	0.865	0.985
2	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มทักษะความชำนาญในการทำงานแก่บุคลากร	162.530	424.395	0.895	0.985
3	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	162.730	419.720	0.857	0.985
4	สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่	162.500	418.052	0.925	0.984
5	สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้างความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร	162.700	414.907	0.842	0.985
2. การบริหารคุณธรรม					
6	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา	162.470	426.809	0.907	0.985
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร	162.400	429.490	0.867	0.985
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีให้แก่บุคลากรและนักเรียน	162.330	432.161	0.835	0.985
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการแก่บุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	162.530	433.223	0.823	0.985

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. การบริหารคุณธรรม					
10	บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กร	162.370	429.413	0.840	0.985
3. การมีส่วนร่วม					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	162.600	418.041	0.927	0.984
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	162.630	423.482	0.884	0.985
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	162.630	428.723	0.815	0.985
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบผลการดำเนินงานขององค์กร	162.600	435.766	0.753	0.985
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	162.730	424.271	0.839	0.985
4. การจัดงบประมาณ					
16	สถานศึกษามีการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณอย่างเป็นระบบ	162.370	428.654	0.814	0.985
17	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	162.430	427.495	0.733	0.985
18	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา	162.330	430.230	0.788	0.985
19	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	162.370	431.551	0.769	0.985

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ของโรงเรียน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
5. การเป็นผู้นำของผู้บริหาร					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจหรือใช้ความ โน้มน้าวในสถานการณ์ต่างๆ ให้สมาชิกใน องค์การปฏิบัติตามได้	162.670	428.161	0.822	0.985
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติ ภารกิจต่างๆ ขององค์การ	162.600	426.800	0.761	0.985
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้แก่บุคลากรในปฏิบัติงานตามภารกิจของ องค์การ	162.670	421.471	0.892	0.985
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการสื่อ ความหมายให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงาน ให้ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ	162.670	426.437	0.877	0.985
24	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความเป็นผู้นำในการ บริหารสถานศึกษา ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของ องค์การ	162.600	423.214	0.903	0.985
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็น แนวทางในการบริหารจัดการศึกษาขององค์การ	162.970	410.585	0.863	0.985
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการนำเทคนิค ระเบียบวิธีสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงาน ต่างๆ ขององค์การ	162.970	414.171	0.876	0.985
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบงานเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของงาน	162.700	419.114	0.878	0.985
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ต่างๆ อย่างเหมาะสม	162.470	424.878	0.759	0.985
29	บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงาน	162.400	429.490	0.766	0.985

ค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย (reliability)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100
Excluded a	0	0
Total	30	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.985	29

ตารางสรุปค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัย (reliability)

Case Processing Summary

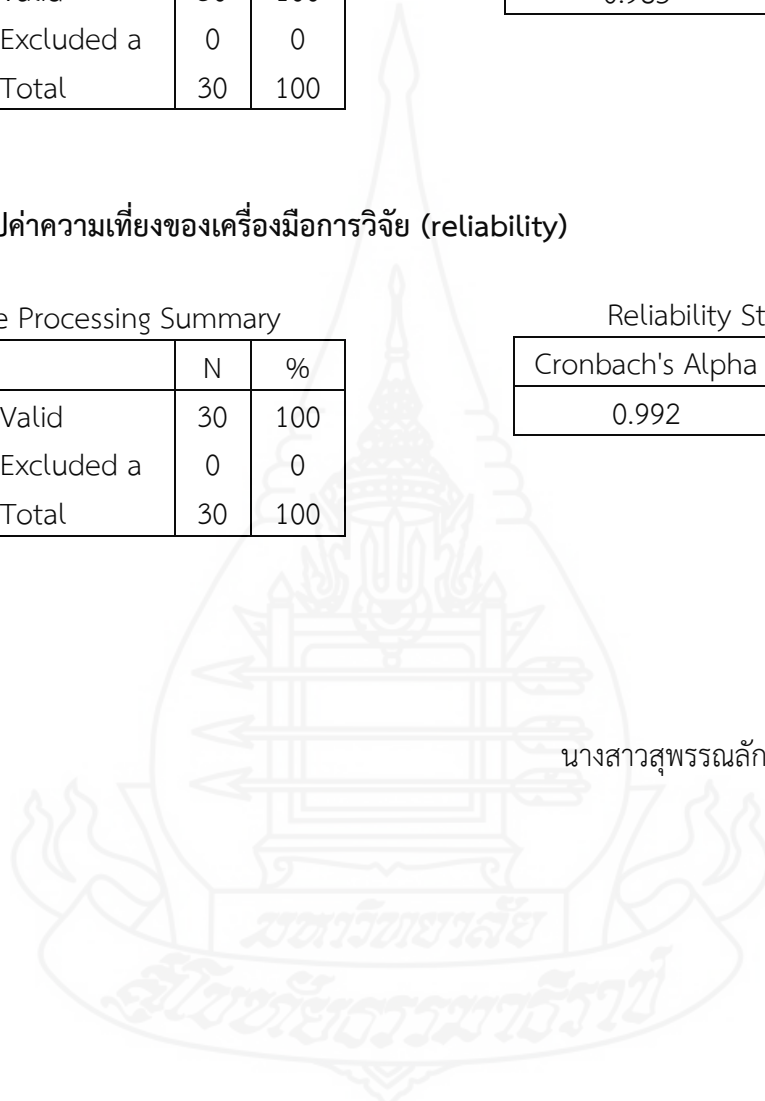
	N	%
Cases Valid	30	100
Excluded a	0	0
Total	30	100

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.992	70

นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอ้อม (ผู้วิจัย)

22 เมษายน 2559





ภาคผนวก ง
แบบสรุปการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

แบบสรุปการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา
ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ									
1	สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายขององค์การไว้อย่างชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เป้าหมายขององค์การให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความเข้าใจของบุคลากรต่อเป้าหมายขององค์การ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางร่วมกับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีระบบการบริหารงานที่ยึดเป้าหมายขององค์การด้วยความร่วมมือกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. การมอบอำนาจ									
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ละงานตามโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่บุคลากรในการตัดสินใจและแก้ปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. การตัดสินใจ									
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการพิจารณาการดำเนินงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ									
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากรในการเป็นเจ้าขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. ความไว้วางใจ									
16	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเอื้ออาทร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การ	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
19	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามความรู้และความสามารถของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	ใช้ได้
6. ความมีคุณภาพ									
20	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากรในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรักษามาตรฐานและคุณภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7. การยอมรับ									
24	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าความคิดและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับความคิดเห็นที่นำไปสู่ความสำเร็จของผลงานจากการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
8. ความเอื้ออาทร									
29	ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	สถานศึกษามีกิจกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่แสดงถึงความเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์การ และให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9. ความซื่อสัตย์สุจริต									
33	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
36	สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10. ความหลากหลายของบุคลากร									
37	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรภายในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	สถานศึกษามีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคลากรในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในด้านทักษะที่แตกต่างกันของบุคลากรในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
40	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการจัดการกับความแตกต่างในด้านวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนภายในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ ในองค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = $\sum R$	IOC = $\sum R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. การพัฒนาบุคลากร									
1	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มทักษะ ความชำนาญในการทำงานแก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ภูมิปัญญาในการทำงานให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของ โรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2. การบริหารคุณธรรม									
6	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ การนำหลักธรรมมาใช้ในการ ดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของ องค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ จัดกิจกรรมที่ช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันดีให้แก่ บุคลากรและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรม ส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหาร จัดการแก่บุคลากร เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	บุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อการนำ หลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. การมีส่วนร่วม									
11	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการวางแผนดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการ ดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการรับผิดชอบผลการ ดำเนินงานขององค์กร	+1	+1	+1	+1	-1	3	0.6	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรมีส่วน ร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
4. การจัดงบประมาณ									
16	สถานศึกษามีการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณตามภารกิจต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการงบประมาณตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
19	สถานศึกษามีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานต่างๆ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5. การเป็นผู้นำของผู้บริหาร									
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจหรือใช้ความโน้มน้าวในสถานการณ์ต่างๆ ให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการสื่อความหมายให้บุคลากรร่วมกันดำเนินงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ความเป็นผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ									
25	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการนำเทคนิค ระเบียบวิธีสารสนเทศไปใช้ในการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					รวม = ΣR	IOC = $\Sigma R/N$	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอ้อม (ผู้วิจัย)

12 มีนาคม 2559





ภาคผนวก จ
หนังสือประสานงาน



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาค
กลางและภาคตะวันออก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่
จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง
สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรด
พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย
สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวัฒน์ตระกูล
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาค
กลางและภาคตะวันออก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่
จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง
สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรด
พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย
สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นางฉันทนา รัตนพลแสน
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาค
กลางและภาคตะวันออก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่
จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง
สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรด
พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย
สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ดร.ปรานอม บำรุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาค
กลางและภาคตะวันออก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่
จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง
สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรด
พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย
สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๓๕๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายปรีชา นาคศิริ
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นนิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาค
กลางและภาคตะวันออก ตามโครงการวิทยานิพนธ์ที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่
จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทาง
สาขาวิชา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรด
พิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย
สำหรับรายละเอียดอื่นๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็น
อย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๓๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๗

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย
จากข้าราชการครูส่วนหนึ่งในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของ
นักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหาร
จัดการให้มีประสิทธิภาพสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๓๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๒ (บ้านเนินแร่ไพบูลย์ราษฎร์สงเคราะห์)

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย
จากข้าราชการครูส่วนหนึ่งในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของ
นักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหาร
จัดการให้มีประสิทธิภาพสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตครุภัณฑ์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๓๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๓ (บ้านคลองเขต)

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย
จากข้าราชการครูส่วนหนึ่งในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของ
นักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหาร
จัดการให้มีประสิทธิภาพสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๓๙

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๙๓ (บ้านลาดตะเคียน)

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย
จากข้าราชการครูส่วนหนึ่งในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของ
นักเรียน และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหาร
จัดการให้มีประสิทธิภาพสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตครุภัณฑ์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลอง
เครื่องมือ ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๑๖ (บ)/๑๗๐

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา.....

ด้วย นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอิม นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหาร
การศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง
และภาคตะวันออก

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากผู้บริหารและข้าราชการครู
ส่วนหนึ่งในสถานศึกษาของท่าน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และ
ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการให้มี
ประสิทธิภาพสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความ
กรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๒๕๐๔-๘๕๐๕

โทรสาร. ๐-๒๕๐๓-๓๕๖๖-๗

เบอร์โทรนักศึกษา ๐๙๗-๒๙๘๗๑๘๓



ภาคผนวก ฉ

คำสถิติต่างๆ ที่ได้จากการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

เพศ	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ชาย	82	37.10	37.1	37.1
หญิง	139	62.90	62.9	100
Total	221	100	100	

อายุ

อายุ	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30 ปี	28	12.70	12.7	12.7
31-40 ปี	73	33.00	33	45.7
41-50 ปี	37	16.70	16.7	62.4
51-60 ปี	83	37.60	37.6	100
Total	221	100	100	

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ปริญญาตรี	133	60.20	60.2	60.2
ปริญญาโท	86	38.90	38.9	99.1
ปริญญาเอก	2	0.90	0.9	100
Total	221	100	100	

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ผู้บริหาร				
สถานศึกษา	31	14.0	14	14
ครูผู้สอน	190	86.0	86	100
Total	221	100	100	

วิทยฐานะ

วิทยฐานะ	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
คศ. 1	59	26.70	26.7	26.7
คศ. 2	63	28.50	28.5	55.2
คศ. 3	97	43.90	43.9	99.1
คศ. 4	2	0.90	0.9	100
Total	221	100	100	

ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ขนาดที่ 1 (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)	16	7.20	7.2	7.2
ขนาดที่ 2 (จำนวนนักเรียน 121-200 คน)	54	24.40	24.4	31.7
ขนาดที่ 3 (จำนวนนักเรียน 201-300 คน)	53	24.00	24.0	55.7
ขนาดที่ 4 (จำนวนนักเรียน 301-499 คน)	26	11.80	11.8	67.4
ขนาดที่ 5 (จำนวนนักเรียน 500-1,499 คน)	72	32.60	32.6	100
Total	221	100	100	

2. ผลการวิเคราะห์ทัศนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง

2.1 ผลการวิเคราะห์ทัศนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียง จำแนกเป็นรายด้าน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X ₁	221	4	7	6.10	0.62
X ₂	221	4	7	6.12	0.71
X ₃	221	3.5	7	6.05	0.77
X ₄	221	3	7	6.11	0.72
X ₅	221	1	7	6.06	0.75
X ₆	221	1	7	6.11	0.83
X ₇	221	1	7	6.08	0.84
X ₈	221	2	7	5.99	0.82
X ₉	221	3.5	7	6.30	0.76
X ₁₀	221	3	7	5.89	0.88
X _{รวม}	221	3.5	7	5.94	0.74

หมายเหตุ:	X ₁	แทน	ความมุ่งประสงค์ขององค์การ
	X ₂	แทน	การมอบอำนาจ
	X ₃	แทน	การตัดสินใจ
	X ₄	แทน	ความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
	X ₅	แทน	ความไว้วางใจ
	X ₆	แทน	ความมีคุณภาพ
	X ₇	แทน	การยอมรับ
	X ₈	แทน	ความเอื้ออาทร
	X ₉	แทน	ความซื่อสัตย์สุจริต
	X ₁₀	แทน	ความหลากหลายของบุคลากร
	X _{รวม}	แทน	ทัศนธรรมองค์การของโรงเรียน

2.2 ผลการวิเคราะห์ทัศนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็นรายข้อ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 1	221	4	7	6.10	0.79
ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 2	221	3	7	5.88	0.75
ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 3	221	4	7	6.05	0.72
ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 4	221	4	7	6.09	0.73
ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 5	221	4	7	6.13	0.69
การมอบอำนาจ 6	221	2	7	6.10	0.83
การมอบอำนาจ 7	221	2	7	6.11	0.92
การมอบอำนาจ 8	221	3	7	6.11	0.84
การตัดสินใจ 9	221	3	7	5.96	0.92
การตัดสินใจ 10	221	1	7	5.99	0.90
การตัดสินใจ 11	221	1	7	6.12	0.83
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 12	221	1	7	6.10	0.86
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 13	221	1	7	5.94	0.99
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 14	221	1	7	5.95	1.02
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 15	221	3	7	6.13	0.79
ความไว้วางใจ 16	221	1	7	5.95	0.91
ความไว้วางใจ 17	221	1	7	6.11	0.84
ความไว้วางใจ 18	221	1	7	6.11	0.90
ความไว้วางใจ 19	221	1	7	6.14	0.79
ความมีคุณภาพ 20	221	1	7	6.10	0.89
ความมีคุณภาพ 21	221	4	7	6.17	0.71
ความมีคุณภาพ 22	221	1	7	6.11	0.85

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ความมีคุณภาพ 23	221	1	7	6.07	0.94
การยอมรับ 24	221	1	7	5.97	0.94
การยอมรับ 25	221	1	7	6.05	0.94
การยอมรับ 26	221	1	7	6.11	0.85
การยอมรับ 27	221	1	7	6.06	0.94
การยอมรับ 28	221	1	7	6.12	0.90
ความเอื้ออาทร 29	221	2	7	5.77	0.93
ความเอื้ออาทร 30	221	2	7	5.70	1.01
ความเอื้ออาทร 31	221	2	7	5.90	1.01
ความเอื้ออาทร 32	221	2	7	6.14	0.91
ความซื่อสัตย์สุจริต 33	221	3	7	6.27	0.83
ความซื่อสัตย์สุจริต 34	221	3	7	6.28	0.83
ความซื่อสัตย์สุจริต 35	221	1	7	5.96	0.96
ความซื่อสัตย์สุจริต 36	221	3	7	6.25	0.82
ความหลากหลายของบุคลากร 37	221	1	7	5.97	0.95
ความหลากหลายของบุคลากร 38	221	1	7	5.86	0.87
ความหลากหลายของบุคลากร 39	221	1	7	5.92	0.98
ความหลากหลายของบุคลากร 40	221	3	7	5.88	0.91
ความหลากหลายของบุคลากร 41	221	2	7	5.78	1.01
รวม				5.94	0.74

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลาง และภาคตะวันออก

3.1 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก จำแนกเป็นรายด้าน

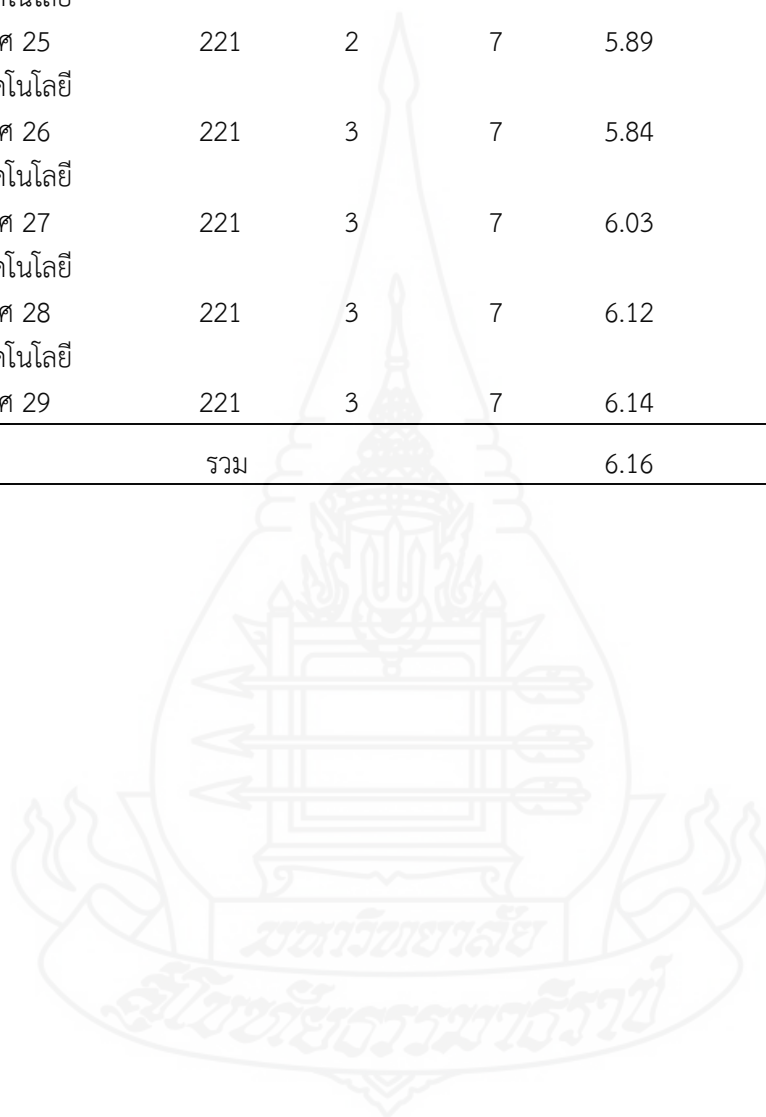
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y ₁	221	3	7	6.07	0.76
y ₂	221	4	7	6.26	0.70
y ₃	221	3.5	7	6.05	0.83
y ₄	221	4	7	6.25	0.75
y ₅	221	1	7	6.06	0.83
y ₆	221	3	7	6.05	0.76
y _{รวม}	221	3.5	7	6.16	0.68

หมายเหตุ:	y ₁	แทน	การพัฒนาบุคลากร
	y ₂	แทน	การบริหารคุณธรรม
	y ₃	แทน	การมีส่วนร่วม
	y ₄	แทน	การบริหารงบประมาณ
	y ₅	แทน	การเป็นผู้นำของผู้บริหาร
	y ₆	แทน	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
	y _{รวม}	แทน	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

3.2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาค
กลางและภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกเป็นรายชื่อ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การพัฒนาบุคลากร 1	221	4	7	6.13	0.77
การพัฒนาบุคลากร 2	221	4	7	6.03	0.78
การพัฒนาบุคลากร 3	221	3	7	5.92	0.91
การพัฒนาบุคลากร 4	221	4	7	6.13	0.80
การพัฒนาบุคลากร 5	221	1	7	5.95	0.95
การบริหารคุณธรรม 6	221	4	7	6.26	0.79
การบริหารคุณธรรม 7	221	4	7	6.22	0.79
การบริหารคุณธรรม 8	221	4	7	6.29	0.68
การบริหารคุณธรรม 9	221	2	7	6.13	0.80
การบริหารคุณธรรม 10	221	4	7	6.21	0.76
การมีส่วนร่วม 11	221	2	7	6.05	0.93
การมีส่วนร่วม 12	221	4	7	5.98	0.82
การมีส่วนร่วม 13	221	4	7	6.02	0.80
การมีส่วนร่วม 14	221	4	7	6.05	0.75
การมีส่วนร่วม 15	221	3	7	6.03	0.86
การจัดงบประมาณ 16	221	4	7	6.19	0.85
การจัดงบประมาณ 17	221	4	7	6.23	0.80
การจัดงบประมาณ 18	221	4	7	6.17	0.77
การจัดงบประมาณ 19	221	4	7	6.22	0.80
การเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร 20	221	1	7	5.99	0.88
การเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร 21	221	3	7	6.08	0.85
การเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร 22	221	1	7	6.00	0.93

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร 23	221	1	7	5.94	0.88
การเป็นผู้นำของ ผู้บริหาร 24	221	1	7	6.05	0.93
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ 25	221	2	7	5.89	0.92
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ 26	221	3	7	5.84	0.91
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ 27	221	3	7	6.03	0.90
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ 28	221	3	7	6.12	0.87
การใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ 29	221	3	7	6.14	0.81
รวม				6.16	0.68



4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X _{รวม}	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _{รวม}
X ₁	1																	
X ₂	0.560**	1																
X ₃	0.648**	0.791**	1															
X ₄	0.624**	0.663**	0.719**	1														
X ₅	0.575**	0.677**	0.772**	0.711**	1													
X ₆	0.555**	0.720**	0.780**	0.738**	0.871**	1												
X ₇	0.555**	0.704**	0.763**	0.740**	0.815**	0.842**	1											
X ₈	0.574**	0.635**	0.731**	0.722**	0.751**	0.774**	0.750**	1										
X ₉	0.526**	0.550**	0.683**	0.584**	0.672**	0.707**	0.639**	0.758**	1									
X ₁₀	0.575**	0.624**	0.731**	0.674**	0.656**	0.738**	0.702**	0.798**	0.673**	1								
X _{รวม}	0.815**	0.597**	0.729**	0.659**	0.610**	0.650**	0.611**	0.712**	0.627**	0.857**	1							
Y ₁	0.501**	0.560**	0.630**	0.629**	0.607**	0.679**	0.662**	0.763**	0.633**	0.767**	0.666**	1						
Y ₂	0.493**	0.598**	0.656**	0.575**	0.583**	0.646**	0.638**	0.728**	0.742**	0.658**	0.648**	0.736**	1					
Y ₃	0.500**	0.613**	0.683**	0.646**	0.592**	0.681**	0.702**	0.788**	0.634**	0.728**	0.640**	0.810**	0.764**	1				
Y ₄	0.495**	0.586**	0.611**	0.524**	0.679**	0.670**	0.663**	0.677**	0.684**	0.602**	0.555**	0.692**	0.776**	0.690**	1			
Y ₅	0.499**	0.645**	0.660**	0.688**	0.739**	0.770**	0.731**	0.801**	0.653**	0.663**	0.587**	0.776**	0.733**	0.782**	0.759**	1		
Y ₆	0.508**	0.596**	0.634**	0.591**	0.517**	0.571**	0.594**	0.670**	0.705**	0.653**	0.671**	0.690**	0.795**	0.753**	0.635**	0.678**	1	
Y _{รวม}	0.517**	0.574**	0.627**	0.614**	0.568**	0.618**	0.627**	0.709**	0.726**	0.687**	0.674**	0.858**	0.800**	0.769*	0.702**	0.737**	0.863**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. ผลการวิเคราะห์วัดนรรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียน
ไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

Regression

Variables Entered/Removed ^(a)			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ₉	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	x ₁₀	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	x ₄	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: y_{รวม}

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.726 ^a	0.527	0.524	0.47219	0.527	243.561	1	219	0.000
2	.774 ^b	0.598	0.595	0.43584	0.072	39.058	1	218	0.000
3	.783 ^c	0.614	0.608	0.42841	0.015	8.623	1	217	0.004

a. Predictors: (Constant), x₉

b. Predictors: (Constant), x₉, x₁₀

c. Predictors: (Constant), x₉, x₁₀, x₄

ANOVA^(d)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.306	1	54.306	243.561	.000 ^a
	Residual	48.830	219	0.223		
	Total	103.136	220			
2	Regression	61.725	2	30.863	162.473	.000 ^b
	Residual	41.410	218	0.190		
	Total	103.136	220			
3	Regression	63.308	3	21.103	114.977	.000 ^c
	Residual	39.828	217	0.184		
	Total	103.136	220			

a. Predictors: (Constant), x_9

b. Predictors: (Constant), x_9 , x_{10}

c. Predictors: (Constant), x_9 , x_{10} , x_4

d. Dependent Variable: $y_{\text{ငါးဂါး}}$

Coefficients^(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.035	0.266		7.638	0.000			
	x_9	0.656	0.042	0.726	15.606	0.000	0.726	0.726	0.726
2	(Constant)	1.768	0.250		7.082	0.000			
	x_9	0.435	0.052	0.482	8.309	0.000	0.726	0.490	0.357
	x_{10}	0.281	0.045	0.362	6.250	0.000	0.687	0.390	0.268
3	(Constant)	1.403	0.275		5.103	0.000			
	x_9	0.398	0.053	0.441	7.511	0.000	0.726	0.454	0.317
	x_{10}	0.212	0.050	0.274	4.239	0.000	0.687	0.277	0.179
	x_4	0.164	0.056	0.173	2.937	0.004	0.614	0.195	0.124

a. Dependent Variable: $y_{\text{ငါးဂါး}}$

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวสุพรรณลักษณ์ ชื่นอ้อม
วัน เดือน ปีเกิด	5 มกราคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) โปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๔๓ (บ้านคลองเขต) อำเภอวังจันทน์ จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2
ตำแหน่ง	ครู คศ. 1

