ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATION MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN SECONDARY – LEVEL SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF EDUCATIONAL SERVICE AREA 3 AYUTTHAYA

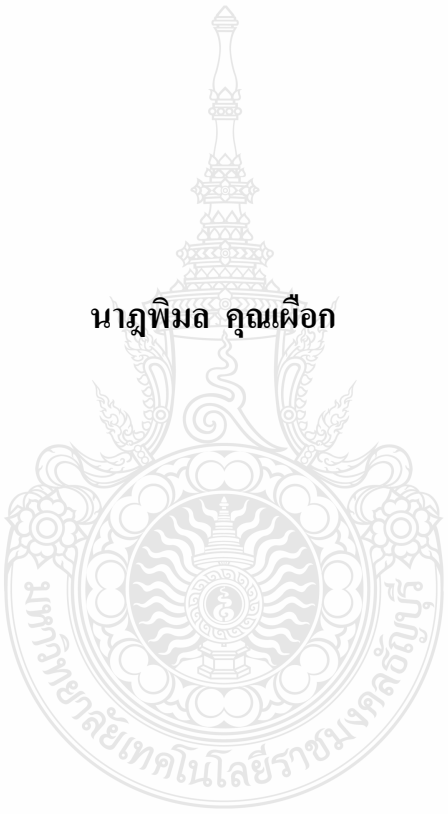
นาฏพิมล คุณเผือก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นาฏพิมล คุณเผือก



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Relationship between Participation Management and Organizational Culture in Secondary – Level Schools under the Office of Educational Service Area 3 Ayutthaya

ชื่อ-สกุล นางนาฏพิมล คุณเผือก

สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ, ปร.ด.

ปีการศึกษา 2555

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ, ปร.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์เกียรติดำเกิง คำสุระ, ปร.ด.)

.....กรรมการ
(อาจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ, Ph.D)
วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ชื่อ-นามสกุล	นางนาฏพิมล คุณเผือก
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) ระดับวัฒนธรรมองค์การ และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2555 รวม 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น เป็นแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การ

Thesis Title	The Relationship between Participation Management and Organizational Culture in Secondary - Level Schools under the Office of Educational Service Area 3 Ayutthaya
Name – Surname	Mrs. Nartpimon Khoonpuak
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Mrs. Porntip Suriyachaivatana, Ph.D.
Academic Year	2012

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of participation management 2) the level of organizational culture and 3) the relationship between participation management and organizational culture in secondary - level schools under the office of educational service area 3 Ayutthaya.

The samples used in this study included 322 secondary - level schools directors, vice director and education committee under the office of educational service area 3 Ayutthaya in 2012. This research used the questionnaire which is performed to choose 5 kinds of measurement such as percentage, average, standard deviation and correlation coefficient of Pearson.

The results showed that 1) the level of participation management 2) the level of organizational culture were high level for both and 3) the relationship between participation management and organizational culture in secondary level schools under the office of educational service area 3 Ayutthaya found that correlation were high level as statistically at significant at the.01.

Keywords: participation management, organizational culture

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาอย่างสูงจาก ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เกียรติดำเกิง คำสุระ และดร.กล้าหาญ ณ น่าน ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นดีในการตอบแบบสอบถามจนได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้ และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากพลังใจที่ได้รับจากครอบครัว ที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ เพื่อน พี่ น้อง ร่วมรุ่น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีทุกท่าน ที่คอยให้การช่วยเหลือ ห่วงใย ช่วยเหลือสนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

นาฏพิมล คุณเผือก

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ง

กิตติกรรมประกาศ..... จ

สารบัญ..... ฉ

สารบัญตาราง..... ฌ

สารบัญภาพ..... ฎ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 5

1.3 คำถามของการวิจัย..... 5

1.4 สมมติฐานของการวิจัย..... 6

1.5 ขอบเขตของการวิจัย..... 6

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย..... 7

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 9

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ..... 10

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 11

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารงานแบบมีส่วนร่วม..... 12

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ..... 22

2.3 สาระสำคัญเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 36

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 43

3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... 49

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 49

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 53

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 58

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
	4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
	4.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	63
	4.3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	69
	4.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	75
5	สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	81
	5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	81
	5.2 สมมติฐานของการวิจัย	81
	5.3 วิธีดำเนินการวิจัย	82
	5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	83
	5.5 สรุปผลการวิจัย	83
	5.6 อภิปรายผล	86
	5.7 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย	94
	บรรณานุกรม	96
	ภาคผนวก	104
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	106
	รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	107
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	108
	ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	119
	ภาคผนวก ง รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	128
	ภาคผนวก จ การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง	131
	ประวัติผู้เขียน	138

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

2.1 การเปรียบเทียบจุดเด่นและข้อจำกัดของแนวคิดและทฤษฎีของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม..... 20

2.2 การเปรียบเทียบจุดเด่นและข้อจำกัดของแนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์การ.... 33

2.3 แสดงจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา นักเรียน ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี..... 39

2.4 แสดงจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา นักเรียน ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 40

3.1 แสดงจำนวนประชากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา..... 50

3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู และคณะกรรมการสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย..... 52

3.3 แสดงการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 56

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 62

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม..... 64

4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)..... 65

4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)..... 66

4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X_3). 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X4)…… 68

4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม..... 69

4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม(Y1)..... 70

4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามจำแนกตามรายข้อย่อย วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y2)..... 71

4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อย วัฒนธรรมการปรับตัว (Y3)..... 72

4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด จำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อย วัฒนธรรมพันธกิจ (Y4)……... 74

4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม…….. 75

4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1) ……. 76

4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2) …….. 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)..... 78

4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)…….. 79

4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การ ของพระนครศรีอยุธยา..... 80

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2.1	การแสดงออกทางวัฒนธรรมตามแนวความคิดของ Owens……..	28
2.2	ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison Cho and Young…….	32

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา โดยถือว่าการศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประชากรของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) จากการได้ศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2559 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545: 30) ให้มีการส่งเสริมเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม ของการบริหารจัดการการศึกษา และการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-2555) เกี่ยวกับเรื่องของการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการพัฒนาระบบบริหารราชการ มีการเปลี่ยนแปลงในรูปลักษณะของการสร้างการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ในการสร้างการเรียนรู้ด้วยตัวเองของกลุ่มเป้าหมาย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างความรู้สึกที่ผูกพันต่อพันธกิจ นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคตที่ได้พึงปรารถนาร่วมกัน โดยการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม การเรียนรู้วิธีคิดอย่างเป็นระบบ ให้ทุกประเทศในโลกล้วนเร่งรีบทำการพัฒนาทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนา และมุ่งผลิตกำลังคน ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความคิด และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เกิดประสิทธิผล สามารถที่จะแข่งขันกับนานาประเทศได้ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญยิ่งขึ้น ในด้านหลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3)พ.ศ. 2553 (สมพิศ ศุภพงษ์, 2554: 2)ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาระบบการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) การปฏิรูปการศึกษาเน้นให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ ที่ส่งผลให้สถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยอยู่บนพื้นฐานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network Building

and Participatory) เพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคม (Public Value) โดยต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545: 27–30)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมความร่วมมือกัน ในการบริหารงานระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เป็นกระบวนการบริหารที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดี มีโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้งานมีความสำเร็จ รวดเร็ว ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับเสร็จรวดเร็ว ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย (Cohen and Uphoff, 1977: 40 - 42) ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนตามเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษา ย่อมมีวัฒนธรรมองค์การในการมีบทบาทต่อการศึกษาของประชาชน ในชุมชน มีองค์ประกอบหลัก คือ มีเป้าประสงค์ การประสานงาน มีความมุ่งมั่นร่วมกันทำให้เกิดเป็นวิถีการปฏิบัติงานของสมาชิก เป็นแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพอยู่รอด และมีการเจริญเติบโตต่อไป ก่อเกิดให้เป็นวัฒนธรรมองค์การ (Barnett, 1997) ในการบริหารสถานศึกษาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย การเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติการศึกษา ล้วนมีผลทำให้เกิดช่องว่างระหว่างบุคคล ระหว่างการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การที่ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ อาจเกิดวัฒนธรรมองค์การในด้านลบ (ปัญหา) หรือการเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การในด้านบวก (ประสิทธิผล) เกิดขึ้นได้ ในการบริหารงานองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล คือ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) (Denison, 1990: 205) ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ มีความเข้าใจด้านวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสถานศึกษา จนเกิดความท้าทายด้านวิชาการ (Academic Challenges) ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (Achievement) ของนักเรียน สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมและมีเป้าหมายแน่นอน ทำให้สามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียน รวมทั้งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจของครูให้สูงขึ้นส่งผลต่อการทำงาน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำวัฒนธรรมองค์การมาเป็นเครื่องกำหนดทิศทางของ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมขององค์การโดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา นับเป็นวัฒนธรรมองค์การระดับสถาบัน มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ แนวทางและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากรทุกคนเกิดเป็นธรรมเนียมยึดถือนำไปปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เป็นวัฒนธรรมองค์การเชิงบวก เป็นที่ยอมรับและศรัทธา บุคลากรที่จะนำองค์การไปสู่ทิศทางของวัฒนธรรมเชิงบวกดังกล่าว คือ ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) อาทิ นักการภารโรง ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน (มัลลิกา นโนชมพู, 2546) โดยการให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) รวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) นำมากำหนดทิศทางการบริหารงานของสถานศึกษาในเรื่อง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ผลการดำเนินงานที่คาดหวัง ค่านิยมขององค์การ การยึดถือในทิศทางเดียวกันที่นำมาปฏิบัติจนเกิดเป็น วัฒนธรรมของการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) มีการเกิดเป็นวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture) การเป็นวัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และการมีวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) ส่งผลทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Denison, 1990: 205)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การโดยผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์การที่ดีถ้าองค์การใดมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางไม่ดี ก็ไม่เป็นที่นิยมขาดความศรัทธาจากชุมชน ผู้บริหารควรดำเนินการหาเครื่องมือในการบริหารจัดการที่จะนำพาองค์การและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้คงอยู่ พบว่าองค์การที่มีวัฒนธรรมชัดเจน บุคลากรภายในองค์การรับรู้ร่วมกันเข้าใจ และแสดงพฤติกรรมที่บ่งถึงความเป็นตัวตนขององค์การนั้น ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ถึงบุคลากรทุกฝ่ายขององค์การ ส่งผลที่จะทำให้องค์การไปสู่ความชัดเจนมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์การมีเสถียรภาพอย่างยั่งยืน เครื่องมือที่ใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (มัลลิกา นโนชมพู, 2546 : 75)

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นองค์การที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การภายนอกที่มากมาย สภาพบริบทภายนอกที่เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ จึงทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารถือได้ว่าเป็นผู้นำองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การสำเร็จตามเป้าหมายตามนโยบายในการจัดการศึกษาของชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องมีการสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างบุคลากรทุกฝ่าย รวมทั้ง

พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การได้มีการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2548: 18) ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาของชาติได้ ต้องอาศัยบุคคลในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม ความร่วมมือ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การ มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ ส่งผลให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารงานการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพนักเรียนในชุมชน (สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล, 2547: 17)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของ การบริหารงานในการจัดการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา(สมพิศ ศุภพงษ์, 2554: 5) นั้นพบว่า เมื่อได้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารของสถานศึกษา สถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตามกระบวนการบริหารของผู้บริหารตลอดเวลา ได้มีการเปลี่ยนแปลงแนวคิด นโยบายในการบริหารงาน การดำเนินการเป็นไปทั้งทางบวกและลบ ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ถ้าวัฒนธรรมองค์การเป็นไปทางบวกผลของการดำเนินงานขององค์การประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ถ้าวัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนไปในทางลบ ผลของการดำเนินงานขององค์การประสบความล้มเหลวกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ระดับเขตพื้นที่ และระดับประเทศ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนไม่ได้มาตรฐาน ส่วนในด้านของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล คือ 1)วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) (Denison, 1990: 205)

ดังนั้นในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จึงนับเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลโดยตรงเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งนั้น เป็นการสร้างความสำเร็จให้กับสถานศึกษา ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์การทางการศึกษา ที่ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยมีการปฏิบัติตัวของบุคลากรในสถานศึกษา มีการสร้างความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ คุณธรรมบรรทัดฐานทางสังคม และสัญลักษณ์ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546: 65) สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันทางด้านวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษา เข้าใจ

ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับการทำงานของบุคลากร การมอบอำนาจของผู้บริหาร การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา การไว้วางใจ การให้การยอมรับ มีผลกระทบต่อการบริหารงาน การพัฒนางานถ้าผู้บริหารสามารถนำวัฒนธรรมองค์การมาใช้ให้เข้ากับสภาพของสถานศึกษาในปัจจุบัน สามารถบริหารงาน เข้าใจวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา การประพฤติปฏิบัติ การดำเนินงานของบุคลากร ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ (ยุวดี กังสดาล, 2545: 69) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ มีความเชื่อมั่นร่วมกัน มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทที่ต้องบริหารงานโดยมีเครื่องมือในการบริหารงาน ในการสร้างความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ดังที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการธำรงไว้ของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาดังกล่าว

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด

1.3.2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด

1.3.3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

1.4.2 ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

1.4.3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.5.1.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของโคเฮน และอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff, 1977: 40-42) 4 ด้าน ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)
2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation)
3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits)
4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

1.5.1.2 วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ เดนิสัน (Denison, 1990: 205) มี 4 ด้าน ดังนี้

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)
2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture)
3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)
4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จำนวน 29 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 59 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา 88 คน ครู 1,485 คน คณะกรรมการสถานศึกษา 405 คน รวมทั้งหมด 1,978 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2555)

1.5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่

1.5.3.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Management)

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation)

3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits)

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

1.5.3.2 วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)

2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture)

3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)

4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

1.6 คำจำกัดความในการวิจัย

1.6.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ โดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การได้รับผลประโยชน์ การทำหน้าที่ในการประเมินผลการดำเนินงาน มี 4 ประเภท ได้แก่

1.6.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผน ริเริ่มโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษา อภิปราย เสนอแนะ การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การเลือกกิจกรรม โครงการ งาน กิจกรรม รวมถึงในระหว่างการดำเนินการโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา

1.6.1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในด้าน ทรัพยากร งบประมาณ แรงงาน บุคลากร สถานที่ ในการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา และ

มีความตั้งใจ ในการให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ มีความตระหนัก ความผูกพันกับโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา

1.6.1.3 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการได้รับรับผล ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา ทั้งในด้านบวกและในด้านลบ ด้านบวก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ด้านลบ ได้แก่ เมื่อการดำเนินงาน มีการเกิดข้อผิดพลาดจากการบริหารงาน ทุกฝ่ายให้การยอมรับพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการมีหนี้สิน ด้านการแตกแยก ด้านการขัดแย้ง เป็นต้น

1.6.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การที่สถานศึกษานั้น ได้มีการมอบหมายหน้าที่ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ทั้งส่วนบุคคล และในรูปคณะกรรมการ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนิเทศ ติดตาม สรุปรายงานผล การเสนอแนะแนวทางดำเนินการของโครงการ งาน กิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ได้ มีการดำเนินการรายงาน เผยแพร่ให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาได้รับรู้เพื่อนำผลไปพัฒนากระบวนการทำงาน

1.6.2 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง ค่านิยมความเชื่อที่เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ภารกิจ รวมถึงการทำงานที่องค์การให้ความสำคัญแก่บุคลากรในองค์การแสดงออกร่วมกัน สื่อความหมายเอกลักษณ์นั้นปรากฏให้เห็นในปัจจุบัน เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์การ สามารถเรียนรู้ และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้ ในส่วนของวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การมี 4 ประเภท ได้แก่

1.6.2.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบด้วยตนเอง การเข้าร่วมประชุม และวางแผนสนับสนุน การทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ของบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา

1.6.2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ การปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดค่านิยม มีการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนของสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติ มีความร่วมมือประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความรัก และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกัน

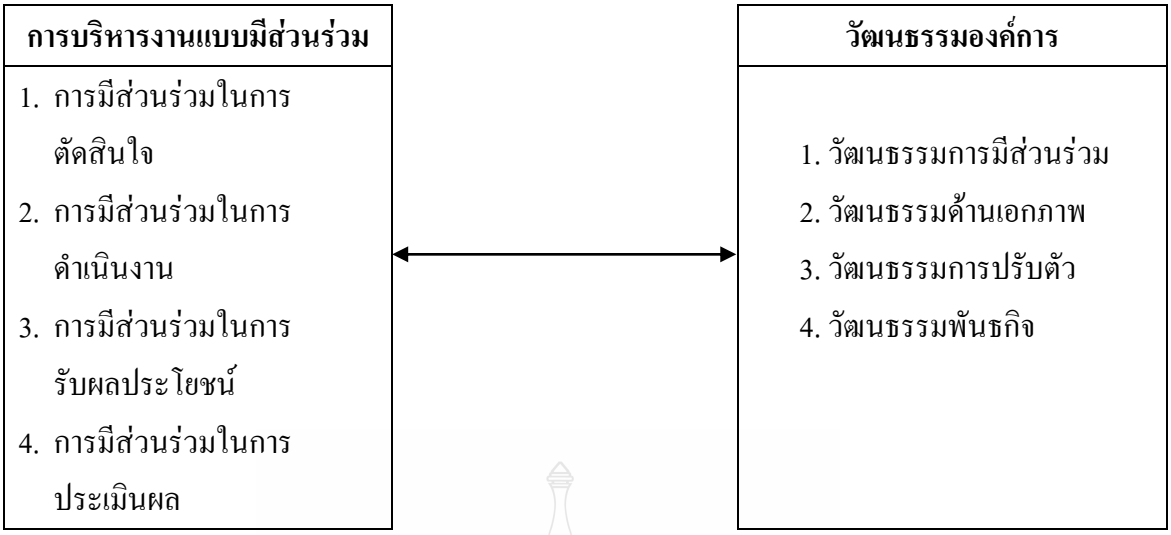
1.6.2.3 วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ วิธีการในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น

มีการปรับปรุงพัฒนากระบวนการในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม เน้นการนำข้อมูลจากผู้รับบริการมาใช้ปรับปรุงการบริหารงาน นำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ มีการสนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากรผู้สร้างนวัตกรรม ให้ความสำคัญในการสรุปงานเพื่อนำผลมาพัฒนาสถานศึกษา

1.6.2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อวิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจนของสถานศึกษา ซึ่งมีความสอดคล้องและนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน การมีวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาควรเป็นไปในทิศทางใด สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7.1 จากการศึกษาแนวคิด การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) ของ โคเฮน และอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff, 1977: 40-42) มี 4 ด้าน ดังนี้ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) และวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) ของ เดนิสัน (Denison, 1990: 205) พบว่า มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)ที่ได้นำมาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.8.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารในสถานศึกษา เพื่อมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพอย่างยั่งยืน

1.8.2 เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา เป็นข้อมูลสารสนเทศ แนวทางการปฏิบัติ และพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามนโยบายในการพัฒนาการศึกษาของประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมาย ประเภท ลักษณะของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2.1.3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

2.1.4 ทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโคเฮน และอัพฮอฟฟ์

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

2.2.1 ความหมาย ประเภท ลักษณะของ วัฒนธรรมองค์การ

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ

2.2.3 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

2.2.4 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของเดนิสัน

2.3 สาระสำคัญเกี่ยวกับ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.4 การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2.1.1 ความหมาย ประเภท และลักษณะของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวีการ (2545: 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิธีการ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานอย่างแท้จริง

ฉลุวิทย์ ดีวงศ์ (2545: 5) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมวางแผน การกำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผล การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

พงศ์ธวัช วิวังสู (2546: 17) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึงรูปแบบการบริหารงานโดยที่บุคลากรภายในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล ในการได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมของการดำเนินงานของสถานศึกษา

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546: 4) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เข้าร่วมกิจกรรม อย่างแท้จริงมิใช่เข้าร่วมแบบผิวเผิน โดยมีส่วนร่วมตั้งแต่แรกเริ่มจนถึงขั้นสุดท้าย และเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ

ณัฏฐลักษณ์ ศรีมีชัย (2547: 46) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมที่สถานศึกษาของรัฐได้จัดขึ้น โดยประชาชนมีส่วนร่วม ในการรับฟัง เสนอข้อคิดเห็น สอบถามปัญหา ตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินการ การร่วมประเมินผลกิจกรรม รวมถึงการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นด้วย

ถวิลวดี บุรีกุล (2550: 36) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง วิธีการบริหารงานโดยการพิจารณาในการสมัครใจของประชาชน ที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการใดโครงการหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมพัฒนาชาติ มิได้มุ่งหวังจะเปลี่ยนแปลงโครงการนั้น

อมรพรรณ ปจันตวณิชย์ (2550: 23) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการเข้ามามีส่วนได้ส่วนเสีย ร่วมคิด ร่วมวางแผนงานโครงการ ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมติดตามประเมินผลโครงการ ร่วมรับผิดชอบ ช่วยเหลือสนับสนุนด้วยความเต็มใจ สมัครใจ ตั้งใจอย่างจริงใจ เพื่อมุ่งหวังให้โครงการนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

สรุปความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ได้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา

ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการ โดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การได้รับผลประโยชน์ การทำหน้าที่ในการประเมินผล การดำเนินงาน

ประเภทของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

การบริหารงานมีส่วนร่วมตามแนวคิดของดัสเซเซลดอร์พ (Dusseseldorp, 1981 อ้างถึงในนงชนก ตุ้มฉาย, 2545: 15-16) แบ่งประเภทของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมออกเป็น 9 กลุ่ม ดังนี้

1) จำแนกตามความสมัครใจ (Degree of Voluntariness)
2) จำแนกตามวิธีการมีส่วนร่วม (Way of Involvement)
3) จำแนกตามความเข้มของการมีส่วนร่วม (Intensity of Activities)
4) จำแนกตามความถี่ของการมีส่วนร่วม (Frequency of Activities)
5) จำแนกตามระดับของประสิทธิผล (Degree of Effectiveness)
6) จำแนกตามพิสัยของกิจกรรม (Range of Activities)
7) จำแนกตามระดับขององค์การ (Organizational Levels)
8) จำแนกตามกลุ่มของผู้เข้าร่วม (Participation)
9) จำแนกตามลักษณะของการวางแผน (Style of Planing)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ ชาดิด และคณะ (Shadid and Other, 1982: 356 อ้างถึงใน เสาวณี ทิพย์วารี, 2548: 36) การใช้ขั้นตอน และผลลัพท์ที่ได้จากโครงการ งาน กิจกรรม เป็นเกณฑ์ในการจำแนกการมีส่วนร่วมนั้นมีความสอดคล้องกับ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ โคเฮน และอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1977: 6)

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ฟอลเลทท์ (Follett, 1971 อ้างถึงใน เสาวณี ทิพย์วารี, 2548: 50) นักทฤษฎีองค์การ ที่ได้มีแนวความคิดเชื่อมโยงทฤษฎีคลาสิค และทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ ได้เน้นความร่วมมือในการบริหารงานและคนงาน

อาร์กีริส (Argyis, 1957 อ้างถึงใน เสาวณี ทิพย์วารี, 2548: 50) ได้กำหนดแนวคิดเรื่องของการไม่มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมของคนงานส่งผลให้คนงานแยกตัวออกจากองค์การไม่ยอมรับองค์การ ถ้าผู้บริหารมีการส่งเสริมคนงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานที่ส่งผลทำให้คนงานยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้เกิดการยอมรับ องค์การประสบความสำเร็จ

ลิเคอร์ท (Likert, 1996, อ้างถึงใน เสาวณี ทิพย์วารี, 2548: 50) นักทฤษฎีองค์การที่กำหนดแนวความคิดให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้คนงานเกิดความผูกพัน รัก และมีความรับผิดชอบในภารกิจที่ตนได้มีส่วนร่วม

โคเฮน และอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1977: 40 - 42) ใช้ขั้นตอนและผลลัพท์ที่ได้จากโครงการ งาน กิจกรรม นำมาเป็นเกณฑ์ในการจำแนกการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 4 ประเภท คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์(Benefits) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

2.1.3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ได้กำหนดให้มี เป้าหมาย การจัดการเรียนการสอน และ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการจัดการศึกษา (อุทัย บุญประเสริฐ, 2545: 3-4) ดังนี้

1) การยึดสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ (School – Based Decision Making) มุ่งเน้นให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจ โดยยึดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) การมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ (Participation and Collaboration) สาธารณชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา รับผิดชอบร่วมกัน

3) ภารกิจที่ตรวจสอบได้ (Accountability) การกำหนดหน้าที่การกำหนดความรับผิดชอบภารกิจของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาของชุมชนที่ชัดเจน สามารถที่จะตรวจสอบความสำเร็จเพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาได้

หลักการปฏิรูปการศึกษาที่ยึดถือปฏิบัติ คือ หลักเอกภาพในนโยบายหลากหลายการปฏิบัติ หลักการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หลักการการกระจายอำนาจให้ถึงมือประชาชน เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า “Education For All” และ “All For Education” การศึกษาเป็นของทุกคน ให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2554: 130) รวมทั้งแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545–2559 ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของภาคเอกชน ประชาชน ประชาสังคม และทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา และสนับสนุนการศึกษา เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการศึกษามีมาตรฐาน มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ที่ได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประชากรของประเทศ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545: 30)

บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา (ฉลุวิทย์ ดีวงศ์, 2545: 5) ในวงจรควบคุมคุณภาพ (Plan Do Check Action) ประกอบด้วย

การมีส่วนร่วมในการวางแผน (Plan) มีดังนี้

1) การกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษา

2) การให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Do) มีดังนี้

1) ให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้มีสาระที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

2) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตพื้นที่บริการของสถานศึกษา ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

3) การส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ ช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาส รวมถึงเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

4) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

5) การส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

6) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

7) การแต่งตั้งที่ปรึกษา และหรือคณะอนุกรรมการเพื่อการดำเนินงาน

การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ (Check) มีดังนี้

1) การกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงาน

2) การให้ข้อคิด ข้อเสนอแนะ ติดตามดูแล ช่วยเหลือในการแก้ปัญหา

3) สนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแก้ไข (Action) มีดังนี้

1) มีบทบาทหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบ การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา

2) ร่วมรับผิดชอบ ร่วมรับทราบการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการประชุมเพื่อให้เกิดความเข้าใจ เพื่อปรับปรุงรายงานผลการดำเนินงานก่อนเผยแพร่สู่สาธารณชน

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 135-136) มีประเด็นที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ดังนี้

1) วิกฤตเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดอัตราการว่างงานสูงขึ้น เกิดปัญหาสังคมอื่นตามมา

2) มีการแข่งขันสูงในทุกด้านระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

3) ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย สิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม ส่งผลให้สังคมเกิดความขัดแย้ง

4) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาโดยเฉลี่ยต่ำลงเมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ หลายประเทศ

5) โรงเรียนขาดความคล่องตัวและขาดเอกภาพด้านนโยบาย การบริหารจัดการ

6) การละเลยศิลปะไทย วัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย

7) สภาพสังคมไทย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

8) การยอมรับในสถาบันทางศาสนาลดน้อยลง

จึงจำเป็นต้องส่งเสริมพัฒนาการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชน มีการยึดหลักการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชน สังคมทุกภาคส่วนให้เข้ามามีร่วมบริหารงานของสถานศึกษาในการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ตัดสินใจ สนับสนุน ร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกให้เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จของประชาชน ส่งผลต่อรากฐานที่มั่นคงของประเทศชาติ

ในการปฏิรูปการศึกษา ยึดหลักการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมี 4 ลักษณะ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) และ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) โดยรวมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการบริหารโดยคณะกรรมการที่มีรูปแบบวิธีการเดียวกัน วางแนวการบริหาร และการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นในองค์การ การให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผล การดำเนินกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประโยชน์ในด้านจิตใจและอารมณ์ เป็นตัวกระตุ้นให้งานสำเร็จตามเป้าหมายเกิดการระดมความคิด การอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง เกิดความหลากหลาย มีการยอมรับมากขึ้น มีการทำงานร่วมกันเกิดความรักศรัทธาในหน่วยงานมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความรักและความพึงพอใจสูง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การคือ สถาบันและสถานศึกษานั้นได้รับรู้แนวความคิด แนวทางสภาพปัญหา ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน เดวิส และนิวสตรอม (Davis and Newstrom อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2543: 176) ทำให้เกิดการต่อต้านของบุคลากรในองค์การน้อยลง ส่งผลให้ มีการยอมรับมากขึ้น เปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกัน มีความมีน้ำใจ มีความรักความศรัทธาในหน่วยงานมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีการตัดสินใจที่มีคุณภาพ ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจสูง ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ งานกิจกรรม

2.1.4 ทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโคเฮน และอัพฮอฟฟ

โคเฮน และ อัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff, 1977: 6) ได้ให้ความหมายของ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่า การที่ประชาชนมีส่วนร่วม มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ และวิธีการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการ โดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การประเมินผลการดำเนินงานมี 4 ลักษณะ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารงานโดยคณะกรรมการ มีรูปแบบวิธีการเดียวกัน วางแนวการบริหาร และปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้นในองค์การ มีรายละเอียด ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ตามแนวคิดของ โคเฮน และอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff, 1977: 6) หมายถึง การที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปรายปัญหา ความต้องการ จัดลำดับความสำคัญของปัญหานำไปสู่การคิดริเริ่มโครงการ การเลือกทำโครงการ งาน และกิจกรรมส่วนใดบ้าง การดำเนินงานในโครงการ งาน กิจกรรมใดก่อนหลัง รวมถึงการร่วมตัดสินใจในขณะที่มีการดำเนินโครงการ งาน กิจกรรมนั้น

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation)

การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) ตามแนวคิด ของโคเฮน และอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff, 1977: 6) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ มีส่วนร่วม ทั้งด้านงบประมาณ แรงงาน วัสดุอุปกรณ์ให้กับโครงการ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีส่วนร่วม ประสานงาน ความตั้งใจตอบสนองในเชิงบวก การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดส่งผลให้โครงการที่ได้ดำเนินการประสบความสำเร็จ รวมถึงการมีส่วนร่วม ทั้งแบบชั่วคราว และแบบถาวร การมีส่วนร่วมทั้งแบบรายบุคคล และแบบเป็นกลุ่ม ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการดำเนินการนั้น อาจทำได้หลายรูปแบบ อาทิ การให้เข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน การเข้าร่วมเป็นสมาชิก การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา อีกทั้ง ในการมีส่วนร่วมต้องครอบคลุมถึงบุคคลทุกกลุ่ม คำนึงถึงความเป็นธรรมระหว่างเพศ อายุ เชื้อชาติ และศาสนา

3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits)

การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) ตามแนวคิดของโคเฮน และอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff, 1977: 6) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการผลรับประโยชน์ที่เกิดขึ้น ทั้งในทางบวกและทางลบ ผลประโยชน์ทางบวก ได้แก่ ผลประโยชน์ด้านวัตถุ เช่นการมีรายได้และทรัพย์สินเพิ่มขึ้นมั่นคงขึ้น ผลประโยชน์ทางด้านสังคม ได้แก่ การได้รับการศึกษา การได้รับการบริการทางสังคม และสวัสดิการต่างๆ ผลประโยชน์ด้านส่วนบุคคล ได้แก่ การได้รับการนับถือ การได้รับการยอมรับ ได้รับอำนาจ ความมีประสิทธิภาพในตนเอง ผลประโยชน์ทางลบ ได้แก่ การมีหนี้สินเพิ่ม มีความแตกแยกในสังคม ความแตกแยกในกลุ่ม ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าไร้อำนาจ ไร้ศักดิ์ศรี ไร้ความยุติธรรม

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ตามแนวความคิดของโคเฮน และอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff, 1977: 6) หมายถึงการเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินโครงการอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่เป็นทางการ ได้แก่ การร่วมประชุม เพื่อทบทวน และประเมินผลการดำเนินงานโครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การเข้าร่วมเป็นคณะทำงานวิจัยประเมินผลโครงการ ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การประชุมกลุ่มย่อยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานโครงการ นำผลการประเมินโครงการมาใช้ในการพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำโครงการ งาน กิจกรรมในการดำเนินงานครั้งต่อไป

ถ้าพิจารณาตามมิติของ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โคเฮน และอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff , 1977, อ้างถึงใน สิริรัตน์ ลาภจิตร, 2550: 29-30) ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นในการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมว่ามี 3 มิติ (Dimensions) ประกอบด้วย ประเด็นคำถาม ดังนี้

1) มีส่วนร่วมอะไรบ้าง (What) แบ่งเป็น

1.1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

1.2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation)

1.3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits)

1.4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

2) มีส่วนร่วมกับใครบ้าง (Who) ได้แก่ การมีส่วนร่วมกับชาวบ้าน การมีส่วนร่วมกับผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเจ้าหน้าที่จากต่างชาติ จากองค์กรที่ให้ทุน เป็นต้น โดยพิจารณาจากคุณลักษณะทางประชากร สังคม และเศรษฐกิจของผู้เข้ามีส่วนร่วมในเรื่อง อายุ เพศ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ระดับชั้นทางสังคม อาชีพ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัย การถือครองที่ดิน

3) มีส่วนร่วมอย่างไรบ้าง (How) โดยพิจารณาจาก

3.1) การมีส่วนร่วมเกิดจากเบื้องบนหรือเบื้องล่าง

3.2) ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือแรงจูงใจ

3.3) โครงสร้างชุมชน

3.4) ช่องทางการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้น

- การมีส่วนร่วมโดยผ่านปัจเจกชนหรือผ่านกลุ่ม
- การมีส่วนร่วมโดยตรงหรือโดยอ้อม (ผ่านตัวแทน)
- การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

3.5) ระยะเวลา (Duration) ความต่อเนื่องของกิจกรรม

3.6) ขอบข่าย (Scope) ความครอบคลุมของกิจกรรม

3.7) ผลที่เกิดจากการมีส่วนร่วม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะแตกต่างกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่ดำเนินการ ลักษณะการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ปรากฏ เช่น การร่วมคิด ร่วมศึกษา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ ควบคุมติดตาม ประเมินผล ร่วมลงทุนและร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งสามารถดำเนินการโดยผ่านช่องทางทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยช่องทางตรง ได้แก่ การเป็นสมาชิก กรรมการ ประธานหรือผู้นำ ผู้เข้าร่วมประชุม ผู้ออกเงิน เป็นต้น ส่วนช่องทางอ้อม ได้แก่ การเลือกตั้งผู้แทน โดยสามารถแบ่งระดับการมีส่วนร่วม ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การมีส่วนร่วมในระดับแนวนอน (Horizontal Forms of Participation)

2) การมีส่วนร่วมในระดับแนวตั้ง (Vertical Forms of Participation)

3) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participation in Administrative Process) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่เป็นทั้งแนวนอนและแนวตั้ง

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีนักวิชาการได้กล่าวถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่มีแนวความคิดทั้งคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบแนวความคิด และทฤษฎีของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่ทำให้เกิดเป็นแนวทางในการนำทฤษฎีมาทำการกำหนดกรอบในการทำการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบจุดเด่นและข้อจำกัดของแนวคิดและทฤษฎีของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	จุดเด่นและข้อจำกัด
โคเฮน และอัพฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1977: 40 - 42) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มี 4 ประเภท คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) 3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits) 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) พุตตี้ (Putti,1988: 312-318) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมี 3 ประเภท คือ 1) เป็นการทำงานแบบทีมระหว่างคนงานกับผู้บริหาร เพื่อลดต้นทุนการผลิตเพิ่มผลผลิต ลดค่าจ้าง และเพิ่มกำไร 2) การจัดตั้งกลุ่มที่มีอำนาจเด็ดขาด พิจารณาปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานแล้วพยายามที่จะหาข้อยุติที่สร้างสรรค์ ผู้นำกลุ่มเลือกตั้งสับเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน 3) ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทน ภายในบริษัท	จุดเด่น เป็นการบริหารงานที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารงานของสถานศึกษาในการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นสถานศึกษาเป็นฐาน การบริหารงานโดยการกระจายอำนาจ โดยทุกคนมีส่วนร่วม ข้อจำกัด ต้องบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม ต่อเนื่อง ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างแท้จริง จุดเด่น เน้นถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงาน กระจายอำนาจในรูปคณะกรรมการในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจ ข้อจำกัด เป็นการบริหารงานที่มีลักษณะเกี่ยวกับธุรกิจ มุ่งผลของงานมากกว่าการสร้างคุณค่าของบุคคลากรในองค์การ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	จุดเด่นและข้อจำกัด
ไวท์ (White, 1999 อ้างถึงใน บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร, 2553) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมี 4 ประเภท คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	จุดเด่น เป็นการบริหารที่สอดคล้องกับโคเฮน และอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff) ข้อจำกัด การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นยังขาดการประสานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรภายนอก
ปาร์คเกอร์ (Parker, 1990 อ้างถึงใน บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร, 2553) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ คือ 1) การกำหนดความมุ่งหมายที่ชัดเจน 2) ความเป็นกันเอง การรับฟังความเห็น ใช้ความไม่ลงรอยให้เกิดคุณค่า ใช้มติเอกฉันท์ 3) การมีภาวะผู้นำ การมีความสัมพันธ์กับภายนอก 4) การประเมินตนเอง	จุดเด่น บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ เน้นความสัมพันธ์ทั้งภายในและนอกองค์การ ข้อจำกัด การไม่มีโอกาสได้เข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลให้มีการแยกตัวออกจากองค์การ ไม่ยอมรับองค์การ ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงาน
พุตตี้ (Putti, 1987: อ้างถึงใน บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร, 2553) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 1) ยึดหลักจิตใจอารมณ์มากกว่าทางกาย 2) เน้นการกระตุ้นให้ทำประโยชน์ 3) เน้นความรับผิดชอบรับผิดชอบ 4) ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมอย่างจอมปลอมและการมีส่วนร่วมมากเกินไป	จุดเด่น เน้นให้บุคคลากรได้ทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ความมีคุณธรรม ข้อจำกัด ผู้บริหารองค์การมีการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ยึดหลักความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

จากตารางที่ 2.1 สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโคเฮนและอัพฮอฟฟ (Cohen and Uphoff, 1977: 40 - 42) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การการปฏิรูปการศึกษา ที่มุ่งเน้นสถานศึกษาเป็นฐาน การบริหารงานโดยการกระจายอำนาจโดยทุกคนมีส่วนร่วมส่งผลต่อผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติ มีความครอบคลุมในทุกด้าน ซึ่งแนวคิดของไวท์ (White, 1999 อ้างถึงใน บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร, 2553) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้ด้วย และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 - 2559 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545: 30) ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2 หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

2.2.1 ความหมาย ประเภท และลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture)

นักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายทัศนะ ดังนี้

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546: 222) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภารกิจ การทำงานในองค์การ เกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ที่บุคลากรในองค์การสร้างขึ้น ปรากฏให้เห็นในปัจจุบัน ส่งผลให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ

นพ ศรีบุญนาค (2546: 68) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงระเบียบแบบแผน ประเพณี พฤติกรรม ค่านิยม ที่องค์การให้ความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การได้ส่งผลกระทบต่อความล้มเหลว และความสำเร็จขององค์การ

บุศรา กายี (2546: 19) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระเบียบแบบแผนขององค์การที่บุคลากรยึดถือเป็นแนวปฏิบัติการแสดงออกเป็นบรรทัดฐาน ความเชื่อ ความศรัทธา ค่านิยมของบุคลากรในองค์การ

พร พิเศก (2546: 27) ให้ความหมายว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยมที่มีการยอมรับมีอิทธิพลให้บุคลากรในองค์การยอมรับปฏิบัติ แสดงออกร่วมกัน เพื่อสื่อความหมายของวัฒนธรรมในองค์การนั้น

วิเชียร วิทยอุดม (2547: 396) ได้เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง บุคลากรในองค์การให้ความสนใจในการดำรงอยู่ของวัฒนธรรมองค์การ โดยการสร้างค่านิยม ความเชื่อ สัญลักษณ์ สถานภาพขององค์การ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพัฒนาองค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ และ พิภพ วชังเงิน (อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2555) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงความเชื่อหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์การบุคลากรทุกคนในองค์การยอมรับใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในองค์การ เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

ของบุคลากรในองค์การ สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้ ทั้งส่วนที่เป็นวัตถุ และส่วนที่เป็นสัญลักษณ์

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553: 14) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงการที่องค์การใดองค์การหนึ่งที่บุคลากรในองค์การมีลักษณะร่วมกันที่เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมที่แสดงออก ที่เอื้อต่อการส่งเสริมองค์การให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

กอร์ดอน (Gordon,1999: 342) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อค่านิยม สภาพแวดล้อมในองค์การที่บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการนำไปใช้ เป็นแนวทางในของการปฏิบัติงาน มีการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม และปฏิสัมพันธ์แต่เฉพาะกลุ่มภายในองค์การ

กิปสัน (Gibson, 1997: 31) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ในการปฏิบัติงานได้จากความเชื่อ ค่านิยม ความคาดหวังขององค์การ

ดาฟท์ (Daft, 2004 อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2555)ได้เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง กลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์การและถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่

คาเมรอน (Cameron, 2008 อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2555) ได้กล่าวถึงความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง ค่านิยมที่เป็นข้อตกลง ความคาดหวัง ลักษณะเฉพาะในองค์การที่บุคลากรองค์การยอมรับ และเป็นแนวทางในการคิด และการปฏิบัติตัวของบุคลากรในองค์การ

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจรวมถึงการทำงานที่องค์การให้ความสำคัญ เกิดจากองค์ประกอบที่บุคลากรในองค์การสร้างขึ้น แสดงออกร่วมกันเพื่อสื่อความหมายเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของวัฒนธรรมในองค์การนั้นปรากฏให้เห็นในปัจจุบัน

ประเภท ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ซอนเนนฟิลด์ (Sonnenfeld, 1994 อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2555) กำหนดประเภทลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การแบบทีมเบสบอล (Baseball Team Culture) มุ่งเน้นผลผลิตนวัตกรรมใหม่ ๆ ชอบความเสี่ยง ความท้าทาย การบริหารจัดการเน้นที่ตัวบุคลากร

2) วัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (Club Culture) ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การมาก ให้เกิดความรู้สึกผูกพันและซื่อสัตย์ต่อองค์การ โดยให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

3) วัฒนธรรมองค์การแบบวิชาการ (Academy Culture) ได้เน้นที่ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ให้ความอิสระในการแสดงความรู้ความสามารถ การจัดการด้านบุคคลเน้นความสามารถของบุคลากรมากกว่าระบบอาวุโส

4) วัฒนธรรมองค์การแบบป้อมปราการ (Fortress Culture) องค์การที่มีการมุ่งเน้นเรื่องของผลผลิต เพื่อตอบสนองความอยู่รอดขององค์การเป็นสำคัญ

ดาฟท์ (Daft, 1999 อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2555) ได้กำหนดประเภท ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ ได้แก่

1) วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (Clan Culture) เน้นความสัมพันธ์ เน้นความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

2) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เน้นระเบียบแบบแผน มีเหตุผล มีขั้นตอนในการทำงาน มีค่านิยมมัธยัสถ์

3) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (Adaptability Culture) เน้นการตอบสนองต่อลูกค้า ผู้นำมีความกระตือรือร้นในการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกระตุ้น การให้รางวัล

4) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Culture) เน้นการแข่งขัน การริเริ่ม การเอาใจใส่ต่องานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

คาเมรอน และควินน์ (Cameron and Quinn, 1999 อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2555) ได้กำหนดประเภท ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (Clan Culture) เน้นสภาพภายในขององค์การ มีความยืดหยุ่นสูง เน้นการทำงานเป็นทีม

2) วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ หรือเน้นการพัฒนา (Adhocracy or Developmental Culture) เน้นภายนอกองค์การ เน้นความยืดหยุ่นสูง เน้นการปรับตัว และสร้างสรรค์

3) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture) ที่มีการมุ่งเน้นแต่ภายในองค์การ ไม่มีความยืดหยุ่น เคร่งครัดระเบียบแบบแผน มุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน

4) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด หรือการเน้นความมีเหตุผล (Market or Rational Culture) มุ่งเน้นภายนอกองค์การคำนึงถึงภายในองค์การน้อย ไม่มีความยืดหยุ่น แต่เน้นที่การแข่งขัน ผลผลิตและประสิทธิภาพที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ

คุ๊ก และไครเตอร์ (Cook and Kreiter, 2002 อ้างถึงในจิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2555) ได้มีการกำหนดประเภท ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ 3 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมในเรื่องการบรรลุเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ ให้ความสำคัญคนกับงานไปพร้อมๆกัน

2) วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ (Passive Culture) วัฒนธรรมองค์การที่ได้ให้ความสำคัญกับคนมากกว่างาน

3) วัฒนธรรมป้องกันเชิงรุก (Aggressive – Defensive Culture) ได้มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญในเรื่องผลผลิตมากกว่าตัวบุคคล

วัฒนธรรมองค์การ กับองค์การที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ เนตร์พัณนา ยาวิราช (2550) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การกับองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เจาะจงกับวัฒนธรรมองค์การเชิงลบ โดยเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญดังนี้

องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structural Factors) เกี่ยวข้องกับ

1) ปัจจัยด้านการบริหาร การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การจัดการด้านระบบการบังคับบัญชา การจัดสรรด้านทรัพยากร ด้านงบประมาณ การติดตาม กำกับดูแล ประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านนโยบาย การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การกำหนดพันธกิจ (Mission) กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มาตรฐานการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์การ

องค์ประกอบด้านบุคคล (People Factors) เกี่ยวข้องกับ การรวมตัวกันของบุคลากรเกิดเป็นองค์การ มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน กำหนดบทบาท การดำเนินงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) มีความเกี่ยวข้องกับ การวางแผนการออกแบบการดำเนินงาน การออกแบบการบริการ การใช้เครื่องมือด้านเทคโนโลยีในกระบวนการบริหาร การจัดการ การเก็บข้อมูลสารสนเทศ

ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมองค์การเชิงบวก จึงทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2.2.2 แนวคิด และทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เป็นสาขาวิชาที่มีเนื้อหาวิชาที่มีความต่อเนื่องมาจาก การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมมนุษย์ คือ มนุษย์วิทยา เน้นให้มีการศึกษาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของชุมชน และสังคม ในประเทศต่างๆ มีขนบธรรมเนียม ประเพณีเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ วัฒนธรรมองค์การที่มีความแตกต่างกันไปแต่ละองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีทั้งสร้างประโยชน์ให้ และทำให้เกิดจุดอ่อนขององค์การ จากการที่องค์การเป็นแบบอนุรักษ์นิยม มีวัฒนธรรม

แบบมุ่งเน้นการแข่งขันจนส่งผลให้เกิดความระส่ำระสาย วัฒนธรรมองค์การนั้นมีบทบาทต่อองค์การ หน่วยงาน การศึกษาวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญ เพื่อให้องค์การบรรลุวิสัยทัศน์เป้าหมาย และภารกิจได้ ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ (Effectiveness)

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของนักวิชาการในอดีตนั้น ขาดการศึกษาเรื่องความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล ต่อมานักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ (Effectiveness) ได้มีการนำเสนอทฤษฎีปัจจัยวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เมื่อวัฒนธรรมองค์การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ และการผูกพัน (Involvement) ในองค์การรวมกับการปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกองค์การ บุคลากรในองค์การมีการประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมอ (Consistency) รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจขององค์การที่มีความเหมาะสม เดนิสัน (Denison,1990: 205) มีการนำเสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ สมิร์ซีส (Smircich อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540: 7) มีแนวคิดพื้นฐาน 2 ประการ คือ

แนวคิด “Culture is Something an Organization has” แนวคิดที่มองว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งขององค์การ (Culture as Variable) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

แนวคิด “Culture is Something an Organization is” แนวคิดที่มองว่าองค์การเปรียบเหมือนวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง (Culture as a Root Metaphor) เป็นความเชื่อและความคิดเห็นของบุคคลกลุ่มหนึ่งไม่ใช่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ แต่เป็นวัฒนธรรมขององค์การที่เป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิด ของ อูชิ (Ouchi, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 45) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของบริษัท มี 3 แบบ คือ 1) แบบบริษัทอเมริกัน (American Firms or Type a Firms) 2) แบบบริษัทญี่ปุ่น (Japanese Firms) และ 3) แบบบริษัทอเมริกัน แบบ Z (U.S. Type Z firms) การนำวิธีบริหารจัดการ และวัฒนธรรมญี่ปุ่นไปใช้ในอเมริกา โดยเน้นมีการให้ความสำคัญและการลงทุนพัฒนาพนักงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในระยะยาว

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิด ของ โฮฟสเตด (Hofstede, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 225) จำแนกปรากฏการณ์ของวัฒนธรรมเป็น 4 ระดับ คือ 1) สัญลักษณ์ (Symbols) 2) วีรบุรุษ (Heroes) 3) พิธีกรรม (Rituals) และ 4) ค่านิยม (Values) มีการกำหนดระดับสัญลักษณ์ที่เป็นรูปธรรมสังเกตเห็นได้ชัดเจน ระดับค่านิยมเป็นนามธรรมสังเกตได้ยาก และอยู่ในระดับจิตสำนึกของบุคลากรในองค์การทำให้ เปลี่ยนแปลงได้ยาก

ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ (Organization Theory)

ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ของ ฟาโยล์ (Fayol, 1916: 56–68)ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ เป็นกรอบแนวคิดที่แสดงถึงภาพรวมของทฤษฎีต่าง ๆ ที่ศึกษาถึงการจัดโครงสร้างขององค์การ การออกแบบองค์การ ทางเลือกในการบริหารงานโครงการเพื่อให้โครงการบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล

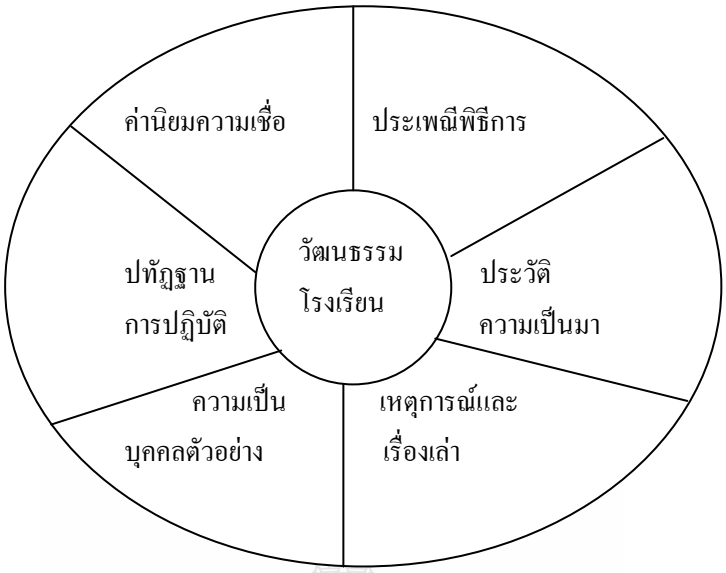
ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ของ เวเบอร์ (Weber, 1946: 81–86) เป็นทฤษฎีที่มีโครงสร้างองค์การของระบบทหาร หรือระบบราชการ องค์การที่มีลักษณะ กฎ ระเบียบ แบบแผน มีสายการบังคับบัญชาเป็นขั้นตอน ขาดความยืดหยุ่น เป็นทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม

ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ ของ มาร์ช และไซมอน (March and Simon,1958: 139) เป็นการศึกษาองค์การโดยใช้จิตวิทยาสังคมเป็นเครื่องมือ เป็นรากฐานของการศึกษาองค์การระบบเหตุผลสมัยใหม่มีการใช้เหตุผลสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยยึดหลักความจริง

2.2.3 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

การแสดงออกทางวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาตามแนวคิด ของ โอเวนส์ (Owens, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544: 137) มี 6 ลักษณะ ได้แก่

1) ค่านิยมความเชื่อของบุคลากรในสถานศึกษา
2) ประเพณีพิธีการปฏิบัติในสถานศึกษา
3) ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา
4) เหตุการณ์และเรื่องราวที่เล่าต่อกันมาในสถานศึกษา
5) ความเป็นบุคคลตัวอย่างที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ
6) ความเป็นปทัฏฐาน (Norm) ในการนำมาปฏิบัติในสถานศึกษา



ภาพที่ 2.1 การแสดงออกทางวัฒนธรรมตามแนวความคิดของ Owens

การสืบสานวัฒนธรรมองค์การภายในสถานศึกษา หน่วยงาน องค์การต่าง ๆโดยทั่วไป พยายามสืบสานวัฒนธรรมองค์การให้คงอยู่ ด้วยวิธีการสำคัญ คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีแนวโน้มที่ยอมรับวัฒนธรรมขององค์การ ให้มีการดำเนินการหล่อหลอมขัดเกลาองค์การ (Organizational Socialization) การระมัดระวังมิให้มีการกระทำที่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมองค์การ และหมั่นมุ่งเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การที่ถูกละเลย หรือถูกฝ่าฝืนจากบุคลากรในองค์การ

จตุพร คำแก้ว (2547: 27) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาไว้ว่า เป็นสิ่งที่ได้แสดงถึงวิถีการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่มีการถ่ายทอดกันมา สามารถสังเกตเห็นได้สัมผัสได้ อาทิ วัฒนธรรมองค์การด้านวัตถุ คำพูด ระเบียบแนวการปฏิบัติ พิธีการต่างๆ และที่ไม่สามารถสัมผัสได้ อาทิ ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ บรรณทัศฐานที่มีต่อการประพฤติปฏิบัติ

2.2.4 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของของเดนิสัน

เดนิสัน (Denison, 1990: 205) ได้เสนอทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นมีลักษณะ 4 ประเภท คือ

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)

วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) ความหมายที่กล่าวในทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล ของ เดนิสัน (Denison, 1990: 205) เป็นวัฒนธรรมที่มีลักษณะขององค์การที่

มุ่งส่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารให้กับบุคลากรในทุกระดับ บุคลากรในองค์การสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการใช้โครงสร้างการบริหารงานแบบไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ มีการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นหลักในการบริหารและขับเคลื่อนงาน มีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรขององค์การอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ได้แก่ องค์การที่สนับสนุนเสริมสร้างอำนาจแก่บุคลากรในองค์การ (Empowerment) เน้นการทำงานเป็นทีม (Team Orientation) เน้นการพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรภายในองค์การทุกระดับ (Capability Development) มีรายละเอียด ดังนี้

1.1) การเสริมสร้างอำนาจแก่บุคลากร (Empowerment) หมายถึง องค์การที่บริหารงานโดยมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากร มีการบริหารจัดการกันเอง มีการแบ่งปันด้านข้อมูลข่าวสารขององค์การในการทำงานอย่างกว้างขวาง ผู้บริหาร และบุคลากรในองค์การมีความผูกพันกับงาน และ มีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การมีความเชื่อว่าตนเองมีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องงานที่มีผลต่อตัวบุคลากรได้มีการวางแผนองค์การโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร

1.2) การทำงานเป็นทีม (Team Orientation) หมายถึง องค์การที่มีการบริหารงานโดยสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันทำงานระหว่างสายงาน ถือว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของทีม บริหารงานโดยใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงานมากกว่าการสั่งงานตามสายบังคับบัญชา มีการจัดระบบงานให้บุคลากรสามารถเห็นความเชื่อมโยงระหว่างงานที่ทำกับเป้าประสงค์ขององค์การ

1.3) การพัฒนาสมรรถภาพบุคลากรทุกระดับ (Capability Development) หมายถึง ภายในองค์การมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองได้มีการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการลงทุนเพื่อสร้างทักษะในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร มองเห็นสมรรถภาพของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า

2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture)

วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) ในทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลของ เดนิสัน (Denison,1990: 205) ได้กล่าวถึง การมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง มีการประสานงาน และมีการบูรณาการที่ดี พฤติกรรมที่มีรากฐานจากกลุ่มค่านิยม ผู้นำและผู้ตามมีทักษะในการสร้างเสถียรภาพ บูรณาการภายในองค์การ ถึงจะมีทัศนคติที่แตกต่างกันสามารถบรรลุข้อตกลงให้เกิดการยอมรับ องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมเอกภาพ ได้แก่ 1) ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) 2) การตกลงร่วมกัน (Agreement) และ 3) ความร่วมมือและการบูรณาการ (Coordination and Integration) มีรายละเอียด ดังนี้

2.1) ค่านิยมแกนกลาง (Core Values) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารองค์การที่ได้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสอนหรือบอกผู้อื่น มีค่านิยมที่ชัดเจน ถือเป็นแนวปฏิบัติชัดเจนหากบุคลากรขององค์การละเลย ละเมิด จะได้รับการมองว่าเป็นการสร้างปัญหาแก่องค์การ มีจรรยาบรรณองค์การที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคลากรว่าสิ่งถูกสิ่งใดผิดอย่างชัดเจน

2.2) การตกลงร่วมกัน (Agreement) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การนั้นสามารถบรรลุข้อตกลงได้ง่ายถึงแม้จะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน แม้จะมีประเด็นที่มีปัญหา บุคลากรก็สามารถร่วมกันกำหนดแนวทางในการปฏิบัติได้ว่าแนวทางใดถูกต้อง ไม่ถูกต้อง ไม่ปฏิบัติได้อย่างชัดเจน

2.3) ความร่วมมือและการบูรณาการ(Coordination and Integration)หมายถึงลักษณะขององค์การมีวิธีการปฏิบัติที่มั่นคงชัดเจน บุคลากรในองค์การต่างสายงานมีทัศนคติการทำงานเหมือนกัน มีการประสานงานในการดำเนินงาน เชื่อมโยงการทำงานตามโครงการระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีรายละเอียด ดงนี้

3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)

วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) ตามแนวความคิดของ ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล ของ เดนิสัน (Denison, 1990: 205) เป็นการปรับตัวขององค์การ เพื่อภายในองค์การมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การภายนอก ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์การต้องเผชิญได้รับผลกระทบจากการผลักดันของผู้รับบริการ ความเสี่ยง และการเรียนรู้ความผิดพลาดจากประสบการณ์ในอดีต การที่บุคลากรในองค์การมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความสามารถในการสนองความต้องการของผู้รับบริการ องค์ประกอบหลักที่สำคัญของวัฒนธรรมการปรับตัว ได้แก่ การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) และการเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning) มีรายละเอียด ดังนี้

3.1) การสร้างการเปลี่ยนแปลง (Creating Change) หมายถึงองค์การมีวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่น ง่าย ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม วิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง บุคลากรในองค์การทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี

3.2) การเน้นผู้รับบริการ (Customer Focus) หมายถึง วิธีการนำข้อเสนอแนะที่ได้มาจากผู้รับบริการมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการปรับปรุงงาน บุคลากรในองค์การมีความเข้าใจในด้านความจำเป็นในความต้องการของผู้รับบริการ สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้มีการติดต่อประสานกับผู้รับบริการโดยตรง

3.3) การเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning) หมายถึง การที่องค์การมองเห็นถึงความสำคัญแก่บุคลากรที่สร้างนวัตกรรมใหม่ วิธีการใหม่ๆมาใช้ในองค์การ โดยให้ความสำคัญกับการสรุปบทเรียนจากการทำงาน เพื่อสร้างการเรียนรู้แนวทางในการทำงานของแต่ละฝ่ายในองค์การ

4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) ตามทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล ของ เดนิสัน (Denison, 1990: 205) กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การ ที่มีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และยุทธศาสตร์ ขององค์การที่ต้องการอย่างชัดเจน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ องค์ประกอบหลักที่สำคัญของวัฒนธรรมพันธกิจ ได้แก่ 1) ทิศทางด้านยุทธศาสตร์ และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) 2) เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (Goals and Objective) 3) วิสัยทัศน์ (Vision) มีรายละเอียด ดังนี้

4.1) ทิศทางด้านยุทธศาสตร์และความมุ่งมั่น (Strategic Direction and Intent) หมายถึง องค์การมีการกำหนดเป้าประสงค์ และทิศทางในระยะยาว พันธกิจมีความชัดเจน และบุคลากรมีความเข้าใจตรงกัน นำมาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติ มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าประสงค์

4.2) เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ (Goals and Objective) หมายถึง องค์การได้มีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายที่เป็นจริง กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บุคลากรมีความเข้าใจว่าควรปฏิบัติงานอย่างไรที่จะทำให้เกิดความสำเร็จได้

4.3) วิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง ในองค์การมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำองค์การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล วิสัยทัศน์สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร มีผลให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นได้โดยไม่ทำลายเป้าหมายระยะยาว

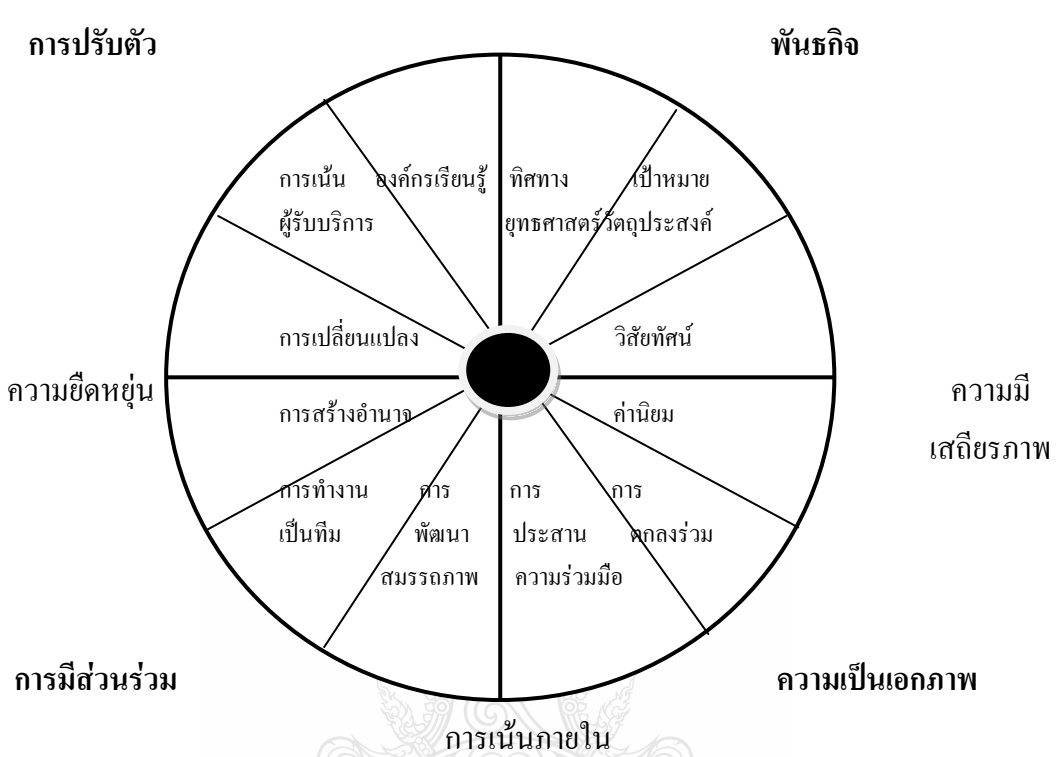
วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผล ตามตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ เดนิสัน โช และยัง (Denison, Cho and Young, 2000 อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 241-243) ได้มีแนวคิดโดยมีการพัฒนารายละเอียดเพิ่มเป็น 12 มิติ 4 ด้าน คือ

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เน้นภายในองค์การ ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 3 ส่วนได้แก่ การเสริมสร้างอำนาจ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาสมรรถภาพ

2) วัฒนธรรมเอกภาพ เน้นภายในองค์การ ความมีเสถียรภาพ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ค่านิยมแกนกลาง การตกลงร่วม การประสานบูรณาการ

3) วัฒนธรรมการปรับตัว เน้นภายนอกองค์การ ความมีเสถียรภาพ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และทิศทางของยุทธศาสตร์

4) วัฒนธรรมพันธกิจ เน้นภายนอกองค์การ มีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การเน้นผู้รับบริการ การสร้างการเปลี่ยนแปลง ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การของ Denison Cho and Young

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในสถานศึกษา สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่นได้ ทั้งส่วนที่เป็นวัตถุและ ที่เป็นสัญลักษณ์ มีความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลกระทบต่อความล้มเหลว และความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในการพัฒนาองค์การ ผู้บริหารต้องบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์การให้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมองค์การเชิงบวก จึงทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อบริหารจัดการองค์การของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีองค์การ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีแนวความคิดทั้งคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน จึงได้เปรียบเทียบแนวความคิด และทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ที่ทำให้เกิดเป็นแนวทางในการนำทฤษฎีมาการกำหนดกรอบในการทำการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบจุดเด่นและข้อจำกัดของแนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ	จุดเด่นและข้อจำกัด
เดนิสัน (Denison,1990: 205) ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) วัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) 4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)	จุดเด่น ให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ การบูรณาการการควบคุมภายในองค์การ เน้นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยมีการปรับตัวเพื่อรับมือกับสิ่งแวดล้อมภายนอก การมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็ง สร้างความเป็นเอกภาพ ข้อจำกัด เป็นแนวคิดที่เป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์การ วิธีที่ดีที่สุดในการทำความเข้าใจคือการทำการวิจัย การทำความเข้าใจกับพฤติกรรมและการปฏิบัติ
สมิร์ซีส (Smircich, อ้างถึงใน สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540: 7) แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรหนึ่งขององค์การ (Culture as Variable) 2) วัฒนธรรมองค์การเป็นวัฒนธรรมๆ หนึ่ง (Culture As A Root Metaphor) เป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม	จุดเด่น ให้แนวคิดในสองทาง ถ้าวัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การต้องเป็นพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การแสดงออกมาเหมือนกัน ร่วมกัน แต่ถ้าเป็นเพียงความเชื่อของบุคคลเพียงกลุ่มเดียวนับว่า ไม่จัดเป็นวัฒนธรรมองค์การเป็นเพียงสิ่งที่เกิดขึ้นเท่านั้น ข้อจำกัด เป็นการสร้างความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การยังไม่ลงถึงส่วนลึกถึงผลที่เกิดขึ้นนั้นมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้ขาดการพัฒนาองค์การในส่วนอื่น

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ	จุดเด่นและข้อจำกัด
อูชิ (Ouchi, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548: 45) วัฒนธรรมองค์การของบริษัท มี 3 แบบ คือ 1) แบบบริษัทอเมริกัน (American Firms or Type a Firms) 2) แบบบริษัทญี่ปุ่น (Japanese Firms) 3) แบบบริษัทอเมริกัน แบบ Z (U.S. Type Z firms) เน้นการให้ความสำคัญ และการลงทุนพัฒนาพนักงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในระยะยาว	จุดเด่น เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์การ ถือว่าถ้าบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วจะทำให้องค์การนั้นมีความเจริญก้าวหน้า ข้อจำกัด เป็นการเน้นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่ตัวบุคลากรในองค์การเพียงด้านเดียว ทำให้ขาดการพัฒนาองค์การในส่วนอื่น
โฮฟสเตด (Hofstede, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลกณ ภูเก็ต, 2552: 225) วัฒนธรรมมี 4 ระดับ คือ 1) สัญลักษณ์ (Symbols) 2) วีรบุรุษ (Heroes) 3) พิธีกรรม (Rituals) 4) ค่านิยม (Values) โดยสัญลักษณ์เป็นระดับนอกวัฒนธรรมองค์การ ที่อยู่แกนกลางของวัฒนธรรมคือค่านิยม	จุดเด่น วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งเกิดขึ้นร่วมกันขององค์การทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างองค์การ มีการกำหนดสัญลักษณ์ที่เป็นรูปธรรมสังเกตเห็นได้ชัดเจน เป็นนามธรรมสังเกตได้ยากอยู่ในระดับจิตสำนึกของบุคลากร ข้อจำกัด ผู้นำองค์การต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ดาฟท์ (Daft, อ้างถึงใน จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2555) วัฒนธรรมองค์การ 4 รูปแบบ คือ 1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan culture) 2) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (adaptability culture) 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement culture)	จุดเด่น กล่าวถึงทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การที่หลากหลายที่ผู้ศึกษาสามารถเลือกนำมาใช้ให้เหมาะสมกับองค์การนั้นๆ ข้อจำกัด ถ้าองค์กรขาดผู้นำมืออาชีพส่งผลต่อการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ	จุดเด่นและข้อจำกัด
เวเบอร์ (Weber, 1946: 81–86) วัฒนธรรมองค์การ มี 4 องค์ประกอบ คือ 1) กำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ 2) กำหนดกระบวนการทำงานที่แน่นอน 3) มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในและนอกองค์การ 4) กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน	จุดเด่น องค์การที่มีความเป็นระเบียบ มีวินัย ชัดเจน ยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ข้อจำกัด ขาดความยืดหยุ่น เป็นทฤษฎีสมัยดั้งเดิม
มาร์ช และไซมอน (March and Simon,1958: 139) เป็นรากฐานของการศึกษาองค์การ ระบบเหตุผลสมัยใหม่ มีการใช้เหตุผลสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ยึดหลักความจริง	จุดเด่น เป็นการศึกษาองค์การโดยใช้จิตวิทยาสังคมเป็นเครื่องมือ ยึดหลักความเป็นจริงในการปฏิบัติร่วมกัน ข้อจำกัด ผู้บริหารองค์การต้องเป็นผู้มีเหตุมีผลบริหารงานโดยยึดหลักความถูกต้อง
สเชน (Schein,อ้างถึงในพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 225) วัฒนธรรมองค์การ 3 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมผู้ปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติ 2) วัฒนธรรมวิศวกรรม เน้นการวางแผน 3) วัฒนธรรมผู้บริหาร เน้นภาวะผู้นำ	จุดเด่น วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่ทำให้สมาชิกเข้าใจลักษณะการทำงาน มีการวางแผน ทำให้สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ แก้ปัญหาได้ ข้อจำกัด วัฒนธรรมทั้ง 3 ด้านต้องปฏิบัติไปพร้อม ๆ กันมีความสำคัญเท่ากัน ถ้าเน้นไปด้านใดด้านหนึ่งทำให้วัฒนธรรมที่เด่นมากจะครอบงำอีกด้านหนึ่งทำให้องค์การประสบปัญหาได้

จากตารางที่ 2.2 สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของเดนิสัน (Denison,1990: 205) มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา เป็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ แนวคิดทฤษฎีอื่นนั้นเน้นในภาคธุรกิจ และเน้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไม่ครอบคลุมสอดคล้องในทุกด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดทฤษฎีของเดนิสัน (Denison, 1990: 205) นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการทำการวิจัยในครั้งนี้

2.3 สาระสำคัญเกี่ยวกับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้มีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็น เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้อาศัยอำนาจหน้าที่ในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3)และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษาแห่งชาติ เมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตพื้นที่ ซึ่งได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วยพื้นที่ในเขตจังหวัดนนทบุรี และพื้นที่ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สมพิศ ศุภพงษ์, 2554: 2)

การพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคปฏิรูป หน้าที่หลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้ ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เป็นการศึกษาภาคบังคับ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ จัดการศึกษา การผลิตเยาวชนไทยทุกคน ให้ตรงกับความต้องการของประเทศ ในการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จัดการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการวางแผนร่วมกับอุดมศึกษาว่ามีความต้องการกำลังคนในระดับต้นเท่าไร ระดับกลาง และระดับสูงเท่าไร ในสาขาใดบ้าง โดยที่ระดับมัธยมศึกษาปีที 4 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นการเตรียมเยาวชนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือเป็นการเตรียมเยาวชน เพื่อไปประกอบอาชีพ การแนะแนวการศึกษา

ต้องดำเนินการอย่างจริงจังเพื่อทราบพื้นฐานความต้องการ ความถนัดของเยาวชนเพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2554)

2.3.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์การ อัตลักษณ์ และ ค่านิยมหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

วิสัยทัศน์ เป็นองค์การการบริหารจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้มาตรฐานมุ่งสู่สากล

พันธกิจ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพโดยพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรม ความรู้ความสามารถและมีทักษะชีวิตตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและเทียบเคียงมาตรฐานสากล

วัฒนธรรมองค์การ หน้าไม่งอ รอไม่นาน บริการดี วจีไพเราะ

อัตลักษณ์ จิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม

ค่านิยมหลักขององค์การ SESAO3

S	= service mind	จิตบริการ
E	= equality	ความเสมอภาพ
S	= smart	เป็นแบบอย่างที่ดี
A	= accountability	มีความรับผิดชอบ
O	= Organic	เป็นองค์การที่มีชีวิต

3 = การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ระหว่าง 3 องค์การ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สถานศึกษา และชุมชน (ทั้งภาครัฐ และเอกชน)

การบริหารจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2555 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิสัยทัศน์ เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

พันธกิจ ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาภาคบังคับให้กับประชากรทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง และเสมอภาค ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมสำนึกในความเป็นชาติไทย มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงรักและภาคภูมิใจในความเป็นอยุธยา ส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็น

เครื่องมือในการเรียนรู้ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์ ประชากรวัยเรียนทุกกลุ่มได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาหลักสูงขึ้น ผู้เรียนมีคุณภาพได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม สำนึกในความเป็นชาติไทย มีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รัก และภาคภูมิใจในความเป็นอยุธยา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาระบบการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2551)

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ครอบคลุมสถานศึกษาในจังหวัดนนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 47 โรงเรียน แบ่งเป็นจังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาจำนวน 29 โรงเรียน ดังตารางที่ 2.3 และตารางที่ 2.4

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 2.3 แสดงจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา นักเรียน ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

ที่	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ครู
1	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี	3,512	138
2	เทพศิรินทร์ นนทบุรี	2,950	129
3	นนทบุรีพิทยาคม	1,235	84
4	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	1,253	54
5	เบญจมราชานุสรณ์	2,890	131
6	รัตนาธิเบศร์	2,040	103
7	วัดเขมาภิรตาราม	3,631	136
8	ศรีบุณยานนท์	2,576	109
9	สตรีนนทบุรี	2,919	137
10	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี	1,002	52
11	ไทรน้อย	1,578	66
12	นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี	3,008	145
13	บางบัวทอง	2,759	141
14	ปากเกร็ด	3,339	152
15	โพธินิมิตวิทยาคม	1,333	74
16	ราษฎร์นิยม	504	30
17	สตรีนนทบุรีบางใหญ่ (นนทกิจพิศาล)	762	34
18	สวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี	4,948	190
	รวม	42,239	1,905

ตารางที่ 2.4 แสดงจำนวนโรงเรียนมัธยมศึกษา นักเรียน ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ที่	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ครู
1	จอมสุรางค์อุปถัมภ์	2,757	147
2	ท่าช้างวิทยาคม	470	32
3	ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	1,791	100
4	ท่าหลวงวิทยานุกูล	300	21
5	นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	666	37
6	บางปะหัน	1,179	69
7	บ้านแพรกประชาสรรค์	245	22
8	ปากกรานพิทยา	206	22
9	ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	1,540	74
10	มหาราช “ประชานิมิต”	265	21
11	วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	662	35
12	วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	947	57
13	หนองน้ำส้มวิทยาคม	150	15
14	อยุธยานุสรณ์	2,592	103
15	อยุธยาวิทยาลัย	4,627	168
16	อุทัย	910	45
17	บางซ้ายวิทยา	689	44
18	บางไทรวิทยา	703	40
19	บางบาล	371	32
20	บางปะอิน	645	32
21	บางปะอิน “ราชานุเคราะห์ ๑”	2,111	96
22	ผักไห่ “สุทธาประมุข”	540	33

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ที่	ชื่อโรงเรียน	นักเรียน	ครู
23	ลาดงาประชาบำรุง	96	14
24	ลาดชะโดสามัคคี	327	27
25	ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	620	40
26	วัดโพธิ์ผักไห่(เวชพันธุ์อนุสรณ์)	289	24
27	สาคลีวิทยา	264	21
28	เสนา “เสนาประสิทธิ์”	2,036	95
29	อุดมศีลวิทยา	332	19
	รวม	28,330	1,485

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา (ออนไลน์, 2555)

ทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษา ของสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยึดถือแนวปฏิบัติตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 621/2554 ประกาศ ณ วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2554 โดย นายชินภัทร ภูมิรัตน์ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (พ.ศ.2553–2561) ได้มีการกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้มีภาคเครือข่ายร่วมในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ ให้บุคลากรในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ระดับองค์กรต่างๆ ร่วมกันส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ของการจัดการศึกษามัธยมศึกษา สร้างคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้เป็นคนดีของสังคมโลก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2551)

ในทศวรรษที่สองของการปฏิรูปการศึกษา คาดหวังให้การมัธยมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนั้นส่งผลให้มีการตื่นตัวในเรื่องการมัธยมศึกษามากขึ้น มีการประกาศนโยบายเรียนดีเรียนฟรี 15 ปี รัฐบาลได้มีการกำหนดงบประมาณ 25 เปอร์เซ็นต์ เพื่อการศึกษามุ่งหวังให้สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อปวงชน ในการ

บริหารจัดการมัธยมศึกษาโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังมีการกระจายอำนาจการบริหารงานไม่มากเท่าที่ควร หน่วยงานองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน และคณะกรรมการสถานศึกษาของสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี และสถานศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้นมีความแตกต่างกันมาก ทั้งด้านบริบท ด้านข้อมูลพื้นฐาน ด้านสภาพภูมิประเทศ สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากร สถาบัน หน่วยงาน ชุมชน ถ้าพิจารณาเฉพาะจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแล้ว วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความแตกต่างกัน สถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่ได้ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลานาน มีการธำรงวัฒนธรรมองค์การสูงกว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก จากการศึกษาข้อมูลประวัติของสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกแห่ง ในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรากฏว่าสถานศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคณะกรรมการสถานศึกษา สมาคมผู้ปกครองและครู สมาคมนักเรียนเก่า เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา คุณภาพการศึกษา ความศรัทธาของชุมชนต่อสถานศึกษาแตกต่างกัน สังเกตจากความศรัทธาในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน จากการสมัครเข้าศึกษาต่อในแต่ละปีการศึกษา มีสถานศึกษาที่มีการแข่งขันสูงจำนวน 4 แห่งจากจำนวน 29 แห่ง บางสถานศึกษามีนักเรียนเข้าศึกษาต่อน้อยไม่เป็นไปตามสัดส่วนการรับนักเรียน ความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีส่วนเสริมและฉุดรั้งคุณภาพการมัธยมศึกษา ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ จึงคำนึงถึงสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม วัฒนธรรม คือ วิถีชีวิต การจัดการศึกษาจึงสอดคล้องกับวัฒนธรรม สอดคล้องกับความเชื่อของบุคลากรที่ก่อเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ซึ่งลักษณะของโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด คือโรงเรียนจังหวัดนนทบุรีมีลักษณะเป็นโรงเรียนในเขตเมือง ส่วนโรงเรียนในจังหวัดนนทบุรีมีลักษณะเป็นทั้งโรงเรียนกึ่งเมืองกึ่งชนบท และส่วนใหญ่เป็นชนบท ถ้าพิจารณาเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่อยู่ในเขตเมืองนั้นมีวัฒนธรรมองค์การที่มีการดำรงไว้อย่างมั่นคง โรงเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าโรงเรียนที่อยู่ในเขตชนบท จากผลการประเมินคุณภาพรอบ 2 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผลการประเมินคุณภาพโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับการรับรอง 24 โรงเรียนจาก 29 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.76 ได้รับการรับรองในระดับดีมาก จำนวน 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ได้รับการรับรองระดับดี จำนวน 12 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรอง จำนวน 5 โรงเรียน

คิดเป็นร้อยละ 17.24 และโรงเรียนที่ได้รับการรับรองในระดับดีมาก เป็นโรงเรียนที่มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมีการธำรงวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืน (สมพิศ ศุภพงษ์, 2554: 4)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

กรเกล้า แก้วโชติ (2544, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกัน

นงชนก ตุ้มฉาย (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง สถานศึกษาควรหาวิธีและสร้างแรงจูงใจให้ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ประชาชน องค์กร ภาพเอกชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและวิถีชีวิต จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องยึดหลักการให้ทุกภาคส่วน นับแต่บุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน เอกชน และทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด การตัดสินใจ การสนับสนุนให้ทุกคนได้รับการศึกษาและได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานเพื่อคุณภาพนักเรียน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอิทธิพลต่อคุณภาพนักเรียนในชุมชน หน่วยงานทางการศึกษาควรมีนโยบายหรือยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนและสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

ชิดชนก รอดเงิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลด้านวินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

มาลี ควรคะนึง (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีการยอมรับ การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ เป้าหมายของสถานศึกษา ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากรเป็นวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อบทบาทในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546, บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีลักษณะในด้านการสร้างสรรค์มาก ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และสามารถทำให้นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ ผู้ปกครองชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมมือการแก้ไขปัญหานักเรียนในเรื่องการเรียนรู้

มานิตย์ มัลลวงค์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตพายัพ พบว่าวัฒนธรรมคุณภาพในองค์การด้านสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตพายัพ มีปัจจัยที่เอื้อต่อการประกันคุณภาพการศึกษา 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรก มหาวิทยาลัย มีความโดดเด่นในเรื่องบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการทำงาน ปัจจัยที่สองได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นประชาธิปไตยสูง และปัจจัยที่สาม คือ การที่มหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานที่มั่นคงชัดเจน ปัจจัยที่มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงแก้ไข 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยแรก คือ มหาวิทยาลัย ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ปัจจัยที่สอง คือ มหาวิทยาลัยควรมีทิศทางในระยะยาวที่ชัดเจน มีการบอกกล่าว (Announcement) แก่บุคลากรภายในและภายนอกองค์การให้รับทราบ ปัจจัยที่สาม คือ มหาวิทยาลัยควรจัดทำเกณฑ์การวัดประเมินผลงานที่มีคุณภาพ ยุติธรรม มีคุณธรรม และมีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

ลัชรี เดชโยธิน (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความเอื้ออาทร การยอมรับ การตัดสินใจ และวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็น

องค์การแห่ง การเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจ ความเที่ยงธรรม ความรู้สึกรักและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, บทคัดย่อ)ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า สิ่งที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามากที่สุดคือการให้อำนาจ (Empowerment) ความไว้วางใจ (Trust)การร่วมคิดร่วมทำ (Collaboration) ในการบริหารงานของผู้บริหารควรสนับสนุนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้การยอมรับยกย่อง การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้า และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี

งามสม ไชยวุฒิ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพงานวิชาการ โดยวัฒนธรรมองค์การเชิงรับและเชิงรุกมีผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

พรทิพย์ ไชยประณิธาน (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประเภทวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ องค์การแต่ละองค์การมีรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ถ้าบุคลากรมีการรับรู้ด้านวัฒนธรรมองค์การ นำวัฒนธรรมองค์การไปปฏิบัติทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมีสิ่งที่สำคัญคือ การอยู่รอดขององค์การ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

พิรัช จำรัสแนว (2553, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคูณวิทยาคารรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารงานชัดเจน มีแบบแผนวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง การให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การยอมรับในกฎระเบียบ กฎกติกาและแบบแผนที่ตั้งไว้ การเสียสละช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า ใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เพอร์สัน (Person, 1993: Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลน พบว่า จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล โดยที่ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของสถานศึกษา

ฟริกสแตน (Fligstain, 1995: Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างประวัติโรงเรียนและวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า การธำรงรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาค่านิยมร่วมกันภายในโรงเรียน มีความเอื้ออาทรโดยไม่มีความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน มีการมอบให้มีอำนาจชัดเจน มีความยุติธรรม มีค่านิยมในการรับผิดชอบของตน และการมีส่วนร่วมของชุมชน

สปาร์คเคอร์ส (Sparkers,1991: Abstract) ได้ศึกษา เรื่องวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในประเทศอังกฤษ พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะ ชีวประวัติ ระเบียบแบบแผน โลกทัศน์ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์การและการมีอิทธิพลต่อครูโดยตรง

เชอรี่ และ นีล (Cheri and Neal, 1993: Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะที่หลายหลากขององค์การ ด้านสิ่งแวดล้อม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และเป้าหมายขององค์การ บรรยากาศขององค์การและระบบที่ไม่เป็นทางการ กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีกรอบขอบเขตการปฏิบัติที่ปรากฏเด่นชัด จะมีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ

เชง (Cheng, 1993: Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีการพัฒนา ปรับปรุงและมีประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1999: Abstract)ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi พบว่า จากการศึกษาโดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ของคุ๊ก และแลฟเฟอตี (Cooke and Lafferty) วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ส่งผลทำให้เกิดผลงานได้ แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ

แอน เดอร์สัน(Anderson, 2000: Abstract)ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิคในรัฐ Tennessee พบว่า จากการสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1,423 คน โดยใช้กรอบศึกษาวัฒนธรรมของ คาเมอรอน และแอททิงทัน (Cameron and Attington) ได้มีความเห็นว่า วัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพครู ความสามารถในการสรรหาทรัพยากร ด้านสุขภาพของบุคลากรในองค์การ การปฏิสัมพันธ์กับชุมชนความพึงพอใจในการจ้างงานของสถาบัน คือ วัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นการพัฒนาวิชาชีพผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อสถานศึกษา คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market Culture)

บาฮามอนด์ – กันเนล (Bahamon – Gunnell, 2000) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การ กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของครูระดับประถมศึกษาในท้องถิ่นเขต Midwestern State ของสหรัฐอเมริกา โดยใช้ตัวต้นแบบวัฒนธรรมของ คุ๊ก และแลฟเฟอตี (Cooke and Lafferty) ศึกษากับสถานศึกษา 11 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 คน พบว่า กลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงานมีความเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) แต่กลุ่มที่มีความผูกพันกับงานในสถานศึกษาต่ำมีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก (Aggressive Defensive Culture)

กูเบอร์ (Guber, 2002: 33-34) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่าสิ่งที่ทำนายความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การนั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ในองค์ประกอบต่างๆทางวัฒนธรรมองค์การของสมาชิกในองค์การ อาทิ ระเบียบต่าง ๆ การแต่งกาย คำขวัญ มีเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษางานวิจัย สรุปได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบผลสำเร็จ มีคุณภาพสูงขึ้น มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สถานศึกษาจึงควรสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญ สถานศึกษาแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ วัฒนธรรมองค์การมีหลายลักษณะส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างมากในการสร้างกฎ ระเบียบข้อบังคับ กระตุ้นให้เกิดความศรัทธา ความร่วมมือร่วมใจ สร้างค่านิยมที่ดี ให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาให้สถานศึกษาเกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการธำรงไว้ซึ่ง

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษานั้น จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และด้านวัฒนธรรมองค์การ ดังกล่าวนั้นทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดองค์ความรู้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษานั้นอยู่ในระดับมาก มีแนวโน้มว่ามีความสัมพันธ์กัน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งวิธีการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 59 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา 88 คน ครู 1,485 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 405 คน รวมทั้งหมด 1,978 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2555) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้บริหารรวม	ครู	คณะกรรมการสถานศึกษา	ประชากรรวม
	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ				
จอมสุรางค์อุปถัมภ์	1	4	5	147	15	167
ท่าช้างวิทยาคม	1	1	2	32	15	49
ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	1	4	5	100	15	120
ท่าหลวงวิทยานุกูล	1	1	2	21	15	38
นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	1	1	2	37	15	54
บางปะหัน	1	2	3	69	15	87
บ้านแพรกประชาสรรค์	1	1	2	22	9	33
ปากกรานพิทยา	1	1	2	22	9	33
ภาชี “สุนทรวิทยานุกูล”	1	3	4	74	15	93
มหาราช “ประชานิมิต”	1	1	2	21	9	32
วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	1	2	3	35	15	53
วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	1	2	3	57	15	75
หนองน้ำส้มวิทยาคม	1	1	2	15	9	26
อยุธยานุสรณ์	1	4	5	103	15	123

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

สถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ผู้บริหารรวม	ครู	คณะกรรมการสถานศึกษา	ประชากรรวม
	ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ				
อยุธยาวิทยาลัย	1	4	5	168	15	188
อุทัย	1	2	3	45	15	63
บางซ้ายวิทยา	1	2	3	44	15	62
บางไทรวิทยา	1	2	3	40	15	58
บางบาล	1	1	2	32	15	49
บางปะอิน	1	1	2	32	15	49
บางปะอิน “ราชานุเคราะห์ ๑”	1	4	5	96	15	116
ผักไห่“สุทธาประมุข”	1	2	3	33	15	51
ลาดงาประชาบำรุง	1	1	2	14	9	25
ลาดชะโดสามัคคี	1	1	2	27	15	44
ลาดบัวหลวง ไพโรจน์วิทยา	1	3	4	40	15	59
วัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธุ์อนุสรณ์)	1	2	3	24	15	42
สาคลีวิทยา	1	1	2	21	15	38
เสนา “เสนาประสิทธิ์”	1	4	5	95	15	115
อุดมศีลวิทยา	1	1	2	19	15	36
รวม	29	59	88	1,485	405	1,978

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 โรงเรียน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ตารางสำเร็จของ เครซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 322 คน แล้วนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sample) รายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ใช้ในการวิจัย

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
จอมสุรางค์อุปถัมภ์	167	27
ท่าช้างวิทยาคม	49	8
ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	120	20
ท่าหลวงวิทยานุกูล	38	6
นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	54	9
บางปะหัน	87	14
บ้านแพรกประชาสรรค์	33	5
ปากกรานพิทยา	33	5
ภาชี “สุนทรวิทยา”	93	15
มหาราช “ประชานิมิต”	32	5
วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	53	9
วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	75	12
หนองน้ำส้มวิทยา	26	4
อยุธยานุสรณ์	123	20
อยุธยาวิทยาลัย	188	31
อุทัย	63	10

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บางช้ายวิทยา	62	10
บางไทรวิทยา	58	10
บางบาล	49	8
บางปะอิน	49	8
บางปะอิน“ราชานุเคราะห์ ๑”	116	19
ผักไห่“สุทธาประมุข”	51	8
ลาดงาปร□ชาบำรุง	25	4
ลาดชะโดสามัคคี	44	7
ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	59	10
วัดโพธิ์ผักไห่(เวชพันธุ์อนุสรณ์)	42	7
สาคลีวิทยา	38	6
เสนา “เสนาประสิทธิ์”	115	19
อุดมศีลวิทยา	36	6
รวม	1978	322

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสอบถามในองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ได้แก่

1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making)

2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation)

3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (Benefits)

4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ คือ

วัฒนธรรมองค์การสอบถามในองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ได้แก่

1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Involvement Culture)

2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Consistency Culture)

3) วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture)

4) วัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture)

เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมองค์การ

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ

3) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดของการวิจัย

4) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไข ปรับปรุงเนื้อหา การใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

5) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดผลประเมินผล จำนวน 5 ท่าน ทั้งนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index Of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน + 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม พิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีที่สอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลจากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่า ข้อใดที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไปจึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบได้ดำเนินการสรุปประเด็นโดยการหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.60-1.00

6) นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนจำนวน 30 คน ในโรงเรียน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่โรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์” สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษา และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.97 ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อที่	ผลการวิเคราะห์/การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ											
	จำนวนคน	คะแนนรวม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	C.V. 100%	แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก	Sig	แปลผล	ค่าความเชื่อมั่น
1	30	132	3	5	4.40	0.67	15.33	มาก	0.63	0.00	yes	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีค่า 0.949 (ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน)
2	30	122	2	5	4.07	0.74	18.19	มาก	0.85	0.00	yes	
3	30	127	3	5	4.23	0.68	16.04	มาก	0.69	0.00	yes	
4	30	126	3	5	4.20	0.55	13.12	มาก	0.75	0.00	yes	
5	30	134	4	5	4.47	0.51	11.36	มาก	0.55	0.00	yes	
6	30	132	3	5	4.40	0.56	12.80	มาก	0.69	0.00	yes	
7	30	128	2	5	4.27	0.74	17.34	มาก	0.82	0.00	yes	
8	30	133	3	5	4.43	0.57	12.82	มาก	0.81	0.00	yes	
9	30	125	2	5	4.17	0.79	19.00	มาก	0.81	0.00	yes	
10	30	131	3	5	4.37	0.61	14.08	มาก	0.74	0.00	yes	
11	30	125	3	5	4.17	0.70	16.77	มาก	0.64	0.00	yes	
12	30	121	2	5	4.03	0.72	17.81	มาก	0.76	0.00	yes	
13	30	135	3	5	4.50	0.68	15.16	มากที่สุด	0.50	0.00	yes	
14	30	129	2	5	4.30	0.65	15.15	มาก	0.86	0.00	yes	
15	30	131	2	5	4.37	0.67	15.31	มาก	0.76	0.00	yes	
16	30	128	3	5	4.27	0.64	14.99	มาก	0.78	0.00	yes	
17	30	127	2	5	4.23	0.68	16.04	มาก	0.70	0.00	yes	
18	30	134	3	5	4.47	0.63	14.08	มาก	0.81	0.00	yes	
19	30	132	2	5	4.33	0.72	16.45	มาก	0.74	0.00	yes	
20	30	134	2	5	4.30	0.73	16.35	มาก	0.75	0.00	yes	

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ข้อที่	ผลการวิเคราะห์/การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ											
	จำนวนคน	คะแนนรวม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	S.D.	C.V. 100%	แปลผล	ค่าอำนาจจำแนก	Sig	แปลผล	ค่าความเชื่อมั่น
21	30	130	3	5	4.33	0.61	14.00	มาก	0.80	0.00	yes	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้านวัฒนธรรมองค์การมีค่า 0.952 (ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน)
22	30	129	2	5	4.30	0.75	17.44	มาก	0.79	0.00	yes	
23	30	125	2	5	4.17	0.75	17.92	มาก	0.85	0.00	yes	
24	30	126	3	5	4.20	0.55	13.12	มาก	0.48	0.00	yes	
25	30	125	3	5	4.17	0.75	17.92	มาก	0.71	0.00	yes	
26	30	126	3	5	4.20	0.66	15.82	มาก	0.78	0.00	yes	
27	30	130	3	5	4.33	0.66	15.25	มาก	0.42	0.00	yes	
28	30	127	2	5	4.23	0.73	17.20	มาก	0.69	0.00	yes	
29	30	132	3	5	4.40	0.62	14.12	มาก	0.67	0.00	yes	
30	30	134	3	5	4.47	0.57	12.79	มาก	0.78	0.00	yes	
31	30	135	3	5	4.50	0.57	12.79	มากที่สุด	0.85	0.00	yes	
32	30	134	3	5	4.47	0.57	12.79	มาก	0.81	0.00	yes	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.973												

7) ได้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ประสานงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือเกี่ยวกับการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวมรวมข้อมูล

3.3.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาต ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประชากร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง กำหนด วัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3.3.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จากแบบสอบถามที่ส่งไปยังโรงเรียน จำนวน 322 ฉบับ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์นำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (Class Interval) (ศักดิ์ชัย สุรกิจบวร, 2549: 196-227) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.4.3 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval) (ศักดิ์ชัย สุรกิจบวร, 2549: 196-227) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าที่ได้นั้น ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553: 316) แปลความหมาย ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 –1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 –0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 –0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และตอบข้อคำถามของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเก็บข้อมูลจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 322 คน จำนวนแบบสอบถาม 322 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาที่สมบูรณ์ครบ 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3 วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
X_{tot}	หมายถึง	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
X_1	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

X_2	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
X_3	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์
X_4	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
Y_{tot}	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การ
Y_1	หมายถึง	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม
Y_2	หมายถึง	วัฒนธรรมด้านเอกภาพ
Y_3	หมายถึง	วัฒนธรรมการปรับตัว
Y_4	หมายถึง	วัฒนธรรมพันธกิจ
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนแบบสอบถาม 322 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ดังตารางที่ 4.1

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	102	31.68
หญิง	220	68.32
2. อายุ		
21-30 ปี	47	14.59
31-40 ปี	50	15.52
41-50 ปี	93	28.89
51 ปีขึ้นไป	132	41.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.49
ปริญญาตรี	240	74.53
ปริญญาโท	72	22.36
ปริญญาเอก	2	0.62
4. ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	9	2.80
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	24	7.45
ครู	272	84.47
คณะกรรมการสถานศึกษา	17	5.28

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	55	17.08
5-10 ปี	33	10.25
11-15 ปี	35	10.87
มากกว่า 15 ปี	199	61.80
รวม	322	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 68.32 มีอายุ 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 41.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 74.53 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาเป็นครูคิดเป็นร้อยละ 84.47 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 61.80

4.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

ที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	4.27	0.67	มาก
2	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	4.32	0.64	มาก
3	การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X_3)	4.22	0.69	มาก
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	4.31	0.66	มาก
	รวม (X_{tot})	4.26	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26 , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2) ($\overline{X}$ = 4.32 , S.D. = 0.64) รองลงมา ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D. = 0.66) คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ที่มีการการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.69) คือ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X_3) ผลการวิเคราะห์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แยกตามรายด้าน ได้ผลดังตารางที่ 4.3-4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)

ที่	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการคิดวางแผนการดำเนินงานโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา	4.29	0.72	มาก
2	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการระดมความคิด อภิปรายแสดงความคิดเห็นในโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษา	4.21	0.78	มาก
3	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตัดสินใจเลือกโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษา	4.27	0.74	มาก
4	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตัดสินใจระหว่างที่มีการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.26	0.73	มาก
	รวม	4.27	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27 , S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่าผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา มีการคิดวางแผน การดำเนินงานโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29 , S.D. = 0.72) รองลงมา ($\overline{X}$ = 4.27 , S.D. = 0.74) คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตัดสินใจเลือกโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21 , S.D. = 0.78)

คือ ผู้บริหาร ครู คณะ กรรมการสถานศึกษา มีการระดมความคิด อภิปรายแสดงความคิดเห็นในโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)

ที่	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร แรงงาน สถานที่ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.25	0.74	มาก
2	ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ	4.38	0.67	มาก
3	บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึงความผูกพัน ช่วยเหลือกันขณะดำเนินงานของสถานศึกษา	4.29	0.77	มาก
4	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบ และพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.37	0.71	มาก
	รวม	4.32	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32 , S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกรายข้อ โดยที่ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มใจ และ

เต็มความสามารถ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.38 , S.D. = 0.67) รองลงมา ($\overline{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.71) คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบ และพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการดำเนินงานของสถานศึกษา และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.74) คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร แรงงาน สถานที่ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X_3)

ที่	การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X_3)	$\overline{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
1	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา	4.22	0.84	มาก
2	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ	4.35	0.74	มาก
3	บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะในผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.17	0.77	มาก
4	บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหา	4.11	0.83	มาก
	รวม	4.22	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X_3) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.69) และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.35 , S.D. = 0.74) คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ รองลงมา ($\overline{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.84) คือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.11 , S.D. = 0.83) คือ บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามรายข้อย่อยการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)

ที่	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	สถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลงานโครงการ งาน กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน	4.39	0.69	มาก
2	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมวางแผนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.34	0.72	มาก
3	มีการประเมินผลงานโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษาหลังการดำเนินงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา	4.30	0.74	มาก
4	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการประเมินการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงาน	4.20	0.77	มาก
	รวม	4.31	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.69) คือ สถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นผู้ประเมินผลงานโครงการงาน กิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\overline{X}$ = 4.34 , S.D. = 0.72) คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมวางแผน การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.20 , S.D. = 0.77) คือ สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการประเมินการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้ เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงาน

4.3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

ที่	วัฒนธรรมองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1)	4.36	0.64	มาก
2	วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2)	4.33	0.63	มาก
3	วัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)	4.22	0.70	มาก
4	วัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)	4.40	0.62	มาก
	รวม (Y_{tot})	4.32	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32 , S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.40 , S.D. = 0.62) คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)รองลงมา ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D. = 0.64) คือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1) และที่มีระดับการปฏิบัติระดับต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.70) คือวัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แยกตามรายด้าน ดังตารางที่ 4.8-4.11

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1)

ที่	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบอำนาจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	4.33	0.76	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผนในการบริหารงานของสถานศึกษา	4.42	0.66	มาก
3	ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดจากการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายมากกว่าการทำงานคนเดียว	4.36	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.31	0.75	มาก
	รวม	4.36	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.42 , S.D. = 0.66) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผนในการบริหารงานของสถานศึกษา รองลงมา ($\overline{X}$ = 4.36 , S.D. = 0.72) คือ ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดจากการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายมากกว่าการทำงานคนเดียว และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D. = 0.75) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2)

ที่	วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	4.31	0.70	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติ	4.35	0.68	มาก
3	บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือ และมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.34	0.71	มาก
4	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ความสำคัญมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษา	4.31	0.72	มาก
	รวม	4.33	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2) ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.33 , S.D. = 0.63) และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.35 , S.D. = 0.68) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติ รองลงมา ($\overline{X}$ = 4.34 , S.D. = 0.71) คือ บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือและมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถและที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D. = 0.70) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และ($\overline{X}$ = 4.31 , S.D. = 0.72) บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ความสำคัญมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษา

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
วัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)

ที่	วัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความคิด และทักษะการปฏิบัติงาน	4.23	0.79	มาก
2	บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	4.24	0.74	มาก
3	บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพของงาน	4.26	0.70	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	วัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
4	สถานศึกษามีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานและใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน	4.14	0.81	มาก
	รวม	4.22	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.26 , S.D. = 0.70) คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพของงาน รองลงมา ($\overline{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.74) บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.14 , S.D. = 0.81) คือ สถานศึกษามีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานและใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)

ที่	วัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ชัดเจน	4.41	0.68	มาก
2	บุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานโครงการในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.41	0.68	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าบุคลากรของสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.43	0.65	มาก
4	บุคลากรในสถานศึกษาทุกคน ยึดกรอบของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.37	0.71	มาก
	รวม	4.40	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40 , S.D. = 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43 , S.D. = 0.65) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าบุคลากรของสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา ($\overline{X}$ = 4.41 , S.D. = 0.68) คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ชัดเจน และ บุคลากรในสถานศึกษามีการ

กำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37 , S.D. = 0.71) คือบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนยึดกรอบของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 4.12-4.17

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X)	วัฒนธรรมองค์การ (Y)				
	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1)	วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2)	วัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)	วัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)	วัฒนธรรมองค์การ (Y_{tot})
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.70**	0.73**	0.69**	0.64**	0.71**
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	0.79**	0.81**	0.77**	0.75**	0.80**
การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X_3)	0.77**	0.78**	0.77**	0.69**	0.77**
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	0.81**	0.80**	0.79**	0.75**	0.81**
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม(X_{tot})	0.83**	0.84**	0.82**	0.76**	0.84**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X) กับวัฒนธรรมองค์การ (Y) ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกค่า ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด (r= .84) คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม(X_{tot}) กับวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2) รองลงมา (r= .84) คือ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) กับ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1) และที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด (r= .64) คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) กับ วัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)

สรุปในภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับสูง (r= .84) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X)	วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.70**	สูง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	0.79**	สูง
การมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ (X_3)	0.77**	สูง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	0.81**	สูง
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})	0.83**	สูง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยวัฒนธรรมองค์การการมีส่วนร่วม (Y_1) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ (r=0.83**) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r=0.81**) คือ วัฒนธรรม

การมีส่วนร่วม (Y_1) กับ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) รองลงมา ($r=0.79^{**}$) คือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1) กับ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2) และที่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำสุด ($r=0.70^{**}$) คือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม (Y_1) กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X)	วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.73^{**}	สูง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	0.81^{**}	สูง
การมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ (X_3)	0.78^{**}	สูง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	0.80^{**}	สูง
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})	0.84^{**}	สูง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมด้านเอกภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยวัฒนธรรมองค์การด้านเอกภาพ (Y_2) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) ในระดับสูงที่ความสัมพันธ์ ($r=0.84^{**}$) และ คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.81^{**}$) คือ วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2) กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2) รองลงมา ($r=0.80^{**}$) คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) กับวัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2)กับ และที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r=0.73^{**}$) คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) กับ วัฒนธรรมด้านเอกภาพ (Y_2)

ตารางที่ 4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X)	วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.70**	สูง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	0.77**	สูง
การมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ (X_3)	0.77**	สูง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	0.79**	สูง
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})	0.82**	สูง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมการปรับตัว ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยวัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3) มีความสัมพันธ์ กับ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) ในระดับสูง ($r = 0.82^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.79^{**}$) คือวัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3) กับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) รองลงมา ($r = 0.77^{**}$) คือ วัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3) กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2) และการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ (X_3) ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r=0.70^{**}$) คือ วัฒนธรรมการปรับตัว (Y_3) กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X)	วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.64^{**}	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	0.75^{**}	สูง
การมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ (X_3)	0.68^{**}	สูง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	0.75^{**}	สูง
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})	0.76^{**}	สูง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมพันธกิจ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยวัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})ในระดับสูง ($r = 0.76^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r = 0.75^{**}$) คือวัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4) กับการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) รองลงมา ($r= 0.68^{**}$) คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4) กับการมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ (X_3) ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ($r = 0.64^{**}$) คือ วัฒนธรรมพันธกิจ (Y_4) กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)

ตารางที่ 4.17 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X)	วัฒนธรรมองค์การ (Y_{tot})	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1)	0.71**	สูง
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2)	0.80**	สูง
การมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ (X_3)	0.77**	สูง
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4)	0.81**	สูง
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot})	0.84**	สูง

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ (Y_{tot}) อยู่ในระดับสูง ($r=0.84^{**}$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.81^{**}$) คือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (X_4) กับวัฒนธรรมองค์การ (Y_{tot}) รองลงมา ($r=.80^{**}$) คือ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (X_2) กับวัฒนธรรมองค์การ (Y_{tot}) และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ($r=.71^{**}$) คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (X_1) กับวัฒนธรรมองค์การ (Y_{tot})

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

5.5 สรุปผลการวิจัย

5.6 อภิปรายผล

5.7 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.2 สมมติฐานของการวิจัย

5.2.1 ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

5.2.2 ระดับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก

5.2.3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน

5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 29 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 59 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษา 88 คน ครู 1,485 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 405 คน รวมทั้งหมด 1,978 คน

5.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 29 โรงเรียน โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก ตารางสำเร็จของ เครซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 322 คน แล้วนำไปเทียบสัดส่วนแต่ละโรงเรียน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

5.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสอบถามในองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3) การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ สอบถามในองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อได้แก่ 1) วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมด้านเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว 4) วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert's Rating Scale)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) โดยนำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์นำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อรายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (Class Interval)

5.4.3 นำข้อมูลสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์นำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (Class Interval)

5.4.4 นำข้อมูลที่ได้มาแปลความหมาย ของระดับความสัมพันธ์ ระหว่าง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ แล้วนำไปเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

5.5 สรุปผลการวิจัย

5.5.1 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 322 คน พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 68.32 อายุ 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 41.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 74.53

ด้านตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษาเป็นครูคิดเป็นร้อยละ 84.57 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 61.80

5.5.2 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และที่มีการการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ และเมื่อแยกตามรายด้าน ผลการวิจัยมีดังนี้

5.5.2.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากโดยที่ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา มีการคิดวางแผนการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา มีการระดมความคิด อภิปรายแสดงความคิดเห็นในโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา

5.5.2.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ พบว่า ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากรแรงงาน สถานที่ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา

5.5.2.3 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ พบว่า ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหา

5.5.2.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่าในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่สถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลงานโครงการ งาน กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการประเมินการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงาน

5.5.3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ วัฒนธรรมพันธกิจ และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมการปรับตัว ผลการวิจัยมีดังนี้

5.5.3.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม พบว่า ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อวางแผนในการบริหารงานของสถานศึกษา มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

5.5.3.2 วัฒนธรรมด้านเอกภาพ พบว่าในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ความสำคัญ มีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษา

5.5.3.3 วัฒนธรรมการปรับตัว พบว่า ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากโดยที่บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพของงาน มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานและใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน

5.5.3.4 วัฒนธรรมพันธกิจ พบว่า ในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่า บุคลากรของสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด และที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคน ยึดกรอบของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับ

วัฒนธรรมองค์การ พบว่า มีระดับความสัมพันธ์กันทุกด้านในระดับสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.6 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามวัตถุประสงค์ คำถามของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผลของการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.6.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การกระจายอำนาจ การมีส่วนรวมตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ที่กำหนดไว้ในหลักการบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3)พ.ศ. 2553 (สมพิศ ศุภพงษ์, 2554: 2) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า

5.6.1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากเนื่องมาจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้บริหารงานเน้นการกระจายอำนาจ โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554: 116) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก การสร้างรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการโดยเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันธุ์เทพ ใจคำ (2547: 33) สรุปได้ว่า องค์การใดที่ผู้บริหาร มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะที่สำคัญ คือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ

พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, ออนไลน์) ที่เสนอแนะให้ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจบ่อย ๆ จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา มีการคิดวางแผนการดำเนินงาน โครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา เนื่องจาก ในการบริหารงานของสถานศึกษาในปัจจุบันเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ที่อาศัยความร่วมมือทั้งผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนช่วยคิดวางแผนในการดำเนินงาน ของโครงการ งานกิจกรรมของสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับ อมรพรรณ ปจันตวณิชย์ (2550: 23) ที่ได้ให้ความเห็นว่า การที่บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนงาน โครงการ มุ่งหวังให้โครงการ งาน นั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ เป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา

5.6.1.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยึดหลักของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีการบูรณาการในการบริหารการศึกษา โดยบริหารงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณี ทิพย์วารี (2548: 356) ที่พบว่า การบริหารงานของสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยการเปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกัน สร้างความมีน้ำใจ ความรักในหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เนื่องมาจาก เมื่อผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี สามารถลดความขัดแย้ง จึงทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษานั้นได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ

5.6.1.3 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นผลมาจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น มีผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร เป็นผลทำให้เกิดการยอมรับ มีความผูกพันระหว่างบุคลากร สร้างผลประโยชน์ให้แก่ทุกฝ่ายในหลายด้าน เช่น การส่งเสริมความรู้ การสร้างความมั่นคง การสร้างความเจริญก้าวหน้าในด้านอาชีพ สอดคล้องกับ นงชนก ตุ้มฉาย (2545: 22) ที่เสนอแนวความคิดว่า

สถานศึกษาเป็นแหล่งวิชาการ มีการฝึกอบรมให้ความรู้ พัฒนาคุณภาพของบุคลากร ของประชาชน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีประโยชน์ต่อบุคลากร ซึ่งทุกฝ่ายได้รับประโยชน์ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม จึงเหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา และการบริหารบุคลากร

เมื่อพิจารณา ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ หนูเกตุ (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้เสนอแนะไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ควรให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชื่นชม ให้รางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งในการบริหารงานของผู้บริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้นได้คำนึงถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องของบุคลากร และการสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

5.6.1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น ได้ให้ความสำคัญของการประเมินประสิทธิภาพสถานศึกษา เป็นจุดเริ่มที่ดีของการตรวจสอบว่า สถานศึกษาสามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จเพียงใด ซึ่งให้บุคลากรทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ ศุภพงษ์ (2554: 56) ที่สรุปไว้ว่า การประเมินผลเพื่อการพัฒนาองค์การ ต้องเป็นการประเมินจากทุกฝ่าย เป็นการพิจารณาผลงาน ความสำเร็จของสถานศึกษานำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกๆ คนเพื่อนำผลมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ สถานศึกษาได้มีการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลงานโครงการ งาน กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในการบริหารงานของสถานศึกษานั้น เมื่อมีการดำเนินงาน ตามโครงการ งาน กิจกรรมนั้นเสร็จสิ้น ผู้บริหารให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล ประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา โดยมอบหมายหน้าที่ในการดำเนินการประเมินที่ชัดเจน เพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาคุณภาพของงาน โครงการ กิจกรรม แต่ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาเมื่อมีการประเมินผลแล้ว มีการเผยแพร่ผลการประเมินให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้น้อย ผู้บริหารจึงต้องให้มีการนำผลการประเมินจากการมีส่วนร่วมในการประเมิน นั้นมาเผยแพร่ให้ทุกฝ่ายได้รับทราบเพื่อนำไปพัฒนากระบวนการทำงานต่อไป

5.6.2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนได้มีการปฏิบัติงานจนเกิดเป็นแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพอยู่รอด และมีการเจริญเติบโตก่อเกิดให้เป็นวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (Barnett, 1997) และถ้าพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัย พบว่า

5.6.2.1 วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารมุ่งเน้นให้มีการร่วมมือกันในการทำงานระหว่างสายงาน บริหารงานโดยใช้ทีมงานเป็นกลไกในการปฏิบัติงาน ถือว่าบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของทีม เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นหลักในการบริหารงาน ส่งผลให้การบริหารงานสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัช จำรัสแนว (2553) พบว่า สถานศึกษาที่มีรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ใช้กลยุทธ์ในการบริหารงานให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผนในการบริหารงานของสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของสถานศึกษานั้น ผู้บริหารมีการประชุม เพื่อวางแผนกำหนดเป้าหมาย นโยบาย ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นหลักการในการบริหารงานที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา จนเป็นวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณี ต.ตระกูล (2550) สรุปว่า การบริหาร การพัฒนาองค์การ องค์การที่มีความเจริญรุ่งเรืองนั้นมีวัฒนธรรมองค์การที่มีหลักการ ของวัฒนธรรมของการมีส่วนร่วม ยึดหลักการในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย โดยมีการประชุมสมาชิกในองค์การที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เห็นได้ชัดเจน

5.6.2.2 วัฒนธรรมด้านเอกภาพ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะในการบริหารงานของผู้บริหารนั้นได้ยึด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์การ อัตลักษณ์ ค่านิยมหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งต้องมีความสอดคล้องกัน แสดงถึงความเป็นเอกภาพในการบริหารงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของ

สถานศึกษา เป็นการบริหารงานที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553: 14) ที่ได้ให้ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การว่า องค์การใดองค์การหนึ่งที่มีลักษณะร่วมกันเป็นเอกภาพสะท้อนให้เห็นค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมที่แสดงออกเอื้อต่อการส่งเสริมให้องค์การนั้นประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติ เป็นเพราะ การที่สถานศึกษามีวัฒนธรรมด้านเอกภาพได้นั้นบุคลากรทุกฝ่ายต้องมีการปฏิบัติงานในหน้าที่การปฏิบัติตนตามข้อกำหนดของสถานศึกษาที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดเป็นค่านิยม ที่แสดงออกเป็นพฤติกรรม ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรทุกคนทุกฝ่ายรับรู้ถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จนสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

5.6.2.3 วัฒนธรรมการปรับตัว ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากการบริหารงานของสถานศึกษา ที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จ สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ นั้นสถานศึกษาต้องมีการปรับตัวที่เหมาะสมกับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก บุคลากรเมื่อมีการปรับตัวแล้วนำไปประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์ (ออนไลน์, 2546) พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพของงาน แสดงให้เห็นถึงบุคลากรของสถานศึกษามุ่งเน้นผลสำเร็จของงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา จึงมีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นการปรับตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติเกิดเป็นพฤติกรรม ค่านิยม เป็นวัฒนธรรมการปรับตัวสอดคล้องกับทฤษฎีของแอนเดอร์สัน (Anderson, 2000) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทางวิชาการ คือวัฒนธรรมการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการ วิธีการทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับบรรยากาศสภาพแวดล้อม เพื่อให้งานมีคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงดาว บุญกอง (2553) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน

5.6.2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีการกำหนดขอบข่ายการบริหาร

จัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยได้กำหนดพันธกิจในการส่งเสริมพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 นำมาเป็นหลักการในการบริหารจัดการศึกษา การดำเนินงาน การปฏิบัติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมพันธกิจของสถานศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การของ เดนิสัน (Denison, 1990: 205) ที่กล่าวถึง วัฒนธรรมพันธกิจ เป็นวัฒนธรรมที่มีการกำหนด พันธกิจ ส่งผลต่อเป้าหมายในการบริหารจัดการให้บรรลุจุดประสงค์ได้

เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีระดับมากที่สุด คือผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่า บุคลากรของสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545: 31) ที่ให้ความเห็นว่า การบริหารงานที่ผู้บริหารมุ่งให้งานประสบความสำเร็จ ต้องแสดงถึงความเชื่อมั่นในบุคลากรในสถานศึกษาที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

5.6.3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

5.6.3.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องมาจากลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ เป็นพฤติกรรมที่มีการแสดงออกถึงค่านิยม ความเชื่อ ของบุคลากรในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อที่จะให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554: 116) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างรากฐานความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารจัดการโดยเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5.6.3.2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นเพราะว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั้น มีการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่มีการสร้างสรรค์งานมาก สามารถแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการให้สถานศึกษามี

การพัฒนา สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นได้ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากาาร ผู้ปกครอง ชุมชนและคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา

5.6.3.3 การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง เป็นผลจากผู้บริหารสถานศึกษาได้คำนึงถึงบุคลากรทุกฝ่ายทุกคนในสถานศึกษา ต้องดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สร้างขวัญกำลังใจ ความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนมีส่วนร่วมได้รับผลสำเร็จดังกล่าว การตระหนักถึงสวัสดิการ และสวัสดิภาพ การให้ความสำคัญต่อการได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ ของเดนิสัน (Denison, 1990: 205) ที่กล่าวถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การว่ามีลักษณะของการมีส่วนร่วม ที่มุ่งสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม การมองเห็นบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ต้องได้รับการพัฒนา และมีความเจริญก้าวหน้า

5.6.3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจากทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน โครงการ กิจกรรมของสถานศึกษา เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และเพื่อเพื่อเป็นการนำผลการประเมินนั้นมาเป็นข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน และพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ตัวแบบวัฒนธรรมองค์การ ของ เดนิสัน โช และยัง(Denison, Cho and Young, 2000 อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 241-243) ที่กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการพัฒนาองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปสู่วัฒนธรรมองค์การเชิงบวก และสอดคล้องกับทองใบ สุดชารี (2543: 33) ที่สรุปว่า ผู้บริหารที่มีความต้องการให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5.6.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ การมีส่วนร่วม แยกตามรายข้อย่อย พบว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์สูงสุด อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีวัฒนธรรมองค์การการมีส่วนร่วม ตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีการพัฒนาระบบการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ สถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีการประเมินผลการบริหารงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมิน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2551)

5.6.3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การด้านเอกภาพ แยกตามรายข้อย่อย พบว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินการมีความสัมพันธ์สูงสุด อาจเป็นเพราะว่า ในสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันด้วยความผูกพัน ผู้บริหารเอาใจใส่บุคลากรในสถานศึกษาสร้างขวัญกำลังใจ มีการพัฒนาบุคลากร ความเป็นน้ำหนึ่งในเดียวกันเกิดเป็นวัฒนธรรมเอกภาพของสถานศึกษา แสดงถึงความเป็นอกลักษณ์ขององค์การ สอดคลองกับแนวคิดของโฮฟสเตด (Hofstede, อ้างถึงใน พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 225)

5.6.3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การด้านการปรับตัว พบว่าการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์สูงสุด เนื่องมาจากเมื่อสถานศึกษามีการปะเมินผลการบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยอยู่บนพื้นฐานการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ทั้งจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545: 27–30) เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การการปรับตัว เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการปรับตัวของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การทั้งภายในและภายนอกองค์การ ตามแนวความคิดของ เดนิสัน (Denison,1990: 205)

5.6.3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ พบว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีความสัมพันธ์สูงสุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานแบบมีส่วนรวมมุ่งเน้นให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินการและมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทุกฝ่ายมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จึงมีการกำหนดพันธกิจร่วมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ เป็นแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับ เพชรนภา ศรีแสน (2555) ที่สรุปว่า การมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป็นวัฒนธรรมขององค์การมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในอันทีส่งผลให้สถานศึกษามีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบได้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ กับวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย มีประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำแนวทางในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในการบริหารงาน ทำให้เกิดแนวโน้มที่ดีที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

5 .7 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะนำเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.7.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมในการประเมินผลมีระดับน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยเริ่มจากการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน โครงการของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา มีการประชุมวางแผน การติดตามประเมินรวมถึงนำผลการประเมินนั้นเผยแพร่ให้ทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน เพื่อนำผลการประเมินนั้นไปพัฒนาในการวางแผน การดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

5.7.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าวัฒนธรรมการปรับตัว มีระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้ความสำคัญของบุคลากรทุกคนยอมรับในความคิด ให้บุคลากรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สอดคล้องกับบรรยากาศสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจ และปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.7.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสัมพันธ์กัน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมการปรับตัว กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และวัฒนธรรม

องค์การด้านวัฒนธรรมพันธกิจ กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์นั้นอยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่าเมื่อสถานศึกษามีวัฒนธรรมการปรับตัวแล้วนั้น หมายถึงบุคลากรทุกฝ่ายได้ยอมรับถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ให้ความสำคัญแก่บุคลากร และเมื่อมีการพัฒนางานแล้ว ได้รับการยอมรับจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จของงาน นับได้ว่าบุคลากรนั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแล้ว จนก่อเกิดเป็นพันธกิจที่มุ่งผลสำเร็จพร้อมที่จะรับประโยชน์ และผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานในสถานศึกษาร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนตามเป้าหมายของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

5.7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้วนั้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การให้เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการธำรงไว้ของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหารสถานศึกษา นักศึกษา นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

5.7.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี

5.7.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียน ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5.7.2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับ การธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงลึกนำมาเปรียบเทียบระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา

บรรณานุกรม

กรเกล้า แก้วโชติ. 2544. **ความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. **การปรับกระบวนทัศน์และการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

งามสม ชัยวุฒิ. 2553. " การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2," **รายงานการวิจัย**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. 2555**. "วัฒนธรรมองค์การ"** ปทุมธานี: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (อัดสำเนา).

จตุพร คำแก้ว. 2547. **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฉลุวิทย์ ดีวงศ์. 2545. **การมีส่วนร่วมการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชิดชนก รอดเงิน. 2553. **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์. 2546. **"การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธุรกิจโรงแรมในเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี"** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: http://www.thesis.tiac.or.th / main.htm. [สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2555]

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2553. **วัฒนธรรมองค์กรคุณค่าที่ซื้อหาไม่ได้แต่สร้างได้**. กรุงเทพมหานคร: ไอดีซี พรีเมียร์.

ณัฐฐลักษณ์ ศรีมีชัย. 2547. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการเรียนวิชาชีพหลักสูตรระยะสั้นของนักศึกษาผู้ใหญ่ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงดาว บุญกอง. 2553. **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ถวิลวดี บุรีกุล. 2550. **การมีส่วนร่วม แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการ**. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.

ทองใบ สุดชารี. 2543. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. 2548. **พฤติกรรมบุคลากรในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. 2547. **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นงชนก ตุ้มฉาย. 2545. “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี,” **รายงานการวิจัย**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นพ ศรีบุญนาค. 2546. **ศาสตร์และการจัดการองค์การ และการจัดการพฤติกรรม การจัดการเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: สูตรไพศาล.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. 2546. **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เซลทรัลเอกซ์เพรส จำกัด.

บวรลักษณ์ ศักดิ์วิไลพร. 2553. **ความสัมพันธ์ของระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับระดับประสิทธิผลของงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุศรา กายี. 2546. **วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สุริวิยาสาส์น.

พงศ์ธวัช วิวังสู. 2546. **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะทางจิตที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พร พิเศก. 2546. **"วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิทยาคาร,"** [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก: http://www.thesis.tiac.or.th / main.htm. [สืบค้น เมื่อ 10 เมษายน 2555]

พรชัย เชื้อชูชาติ. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรทิพย์ ไชยประณิธาน. 2553. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2", **รายงานการวิจัย**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พนม พงษ์ไพบูลย์. 2554. **"การพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษาในยุคปฏิรูป"** พระนครศรีอยุธยา: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (อัดสำเนา).

พันธุ์เทพ ใจคำ. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏเลย.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. 2552. **Organization and Management องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี: ซิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.

พินิจ หนูเกตุ. 2551. **วัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิรัช จำรัสแนว. 2553. "วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคูณวิทยาคารรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2". **รายงานการวิจัย**. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เพชรนภา ศรีแสน. 2555. "วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1", **วารสารศึกษาศาสตร์**. 23, 1 (มกราคม-เมษายน) 135-150.

มานิตย์ มัลลวงค์. 2549. "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตพายัพ," **รายงานการวิจัย**. สาขาการบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา วิทยาเขตพายัพ.

มาลี ควรคะนึง. 2545. **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

มัลลิกา มโนชมพู. 2546. **การธำรงวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปรินส์รอยแยลวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง" **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์" 28**, (มกราคม-มิถุนายน 2545): 31-48.

ลัชรี เดชโยธิน. 2550. **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณี ต. ตระกูล. 2550. **การบริหารและการพัฒนาองค์กร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร วิทยอุดม. 2547. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธีระฟิล์มและไซเทกซ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. 2544. **โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: ทิพยวิสุทธิ์.

วิไลวรรณ มีแหยม. 2551. **วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศศิวิมล สุขทนารักษ์. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานทางวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2549. **การวิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารการศึกษา**. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.

สมพิศ ศุภพงษ์. 2554. “การพัฒนารูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3” **รายงานการวิจัย**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.

สมยศ นาวีการ. 2545. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.

สมศักดิ์ มัจฉาวิทยากุล. 2547. **การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อคุณภาพนักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2546. **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2546. **หน่วยที่ 7.1 ความจำเป็นในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สิริรัตน์ ลาภจิตร. 2550. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548. **วัฒนธรรมองค์การ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://www.eric.uoregon.eud/publication/digests/disgesto 91.html. [สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2555]

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์**. กรุงเทพมหานคร: โฟรเฟซ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. 2554. **" ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (พ.ศ. 2553 – 2561),"** พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน. 2554. (อัดสำเนา).

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. 2551. **รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2550**. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

———. 2555. **"ข้อมูลปีการศึกษา 2555"**. [ออนไลน์] . เข้าถึงได้จาก http://www.sao 3.go.th [สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2555]

สำนักนายกรัฐมนตรี. 2545. **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559)**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิก.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

เสาวณี ทิพย์วารี. 2548. **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

อมรพรรณ ประจันตวนิชย์. 2550. **ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย บุญประเสริฐ. 2545. **การบริหารจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based Management)**. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Anderson, J.A. 2000. **Explanatory Roles of Mission and Culture: Organizational Effectiveness in Tennessee's** Community Colleges. Dissertation, Ed.D. The University of Memphis. Photocopied.

Bahamond – Gunnell, M. A. 2000. **Teachers' Perception of School Culture in Relation to Jop Satisfaction and Commitment**. Dissertations. Ed.D. (Teaching Learning and Leadership). Kalamazoo: The Graduate Collage West Michigan University. Photocopied.

Barnett, Timothy L. 1997. **The Influence of Organization Culture, Work Environment, and Personal Work Life on Job Satisfaction and Career Community of Student Affairs Middle Manager**. [Online]. Available: http://www.lip.umi.com/dissertations/9730906. [Retrieved January 5, 2012].

Cheri , 1993. **Configuration of Organization Effectiveness and Efficiency. Retrieved August 8, 2009**, [Online]. Available: http://www.jistor.org/pss/256814. [Retrieved January 5, 2012].

Cohen, J.M., and Uphoff, N.T. 1977. **Rural Development Participation: Concepts and Measures for Project Design. Implementation, and Evaluation**. New York: The Rural Development Community Center for International Studies, Cornell University.

Denison, D.R. 1990. **Corporate Culture and Organization Effectiveness**. New York: John Wiley & Son.

Fayol, H. 1916. General Principles of Management. In J.M. Shafritz and J.S. Ott. 1991.(eds). **Classics of Organization Theory**. Belmont, California: Wadsworth.

Fligstain, N.and Freeland, R. 1995. Theoretical and Comparative Perspective on corporate Organization. Annual **Review of Sociology, 21,** http: www.questia.com**.** [Retrieved January 5, 2012].

Gardon, Judith R. 1999. **Organizational Behavior**: A Diagnostic Approach (6 th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.

Gibson. et al, 1997. **Organizational Behavior Structure Process Behavior Dallas**. Taxas: Business.

Guber, Jason S. 2002. **Predicting on Employee's Commitment Using an Organization's Common Cultural Elements**. [Online]. Available: http: www.lip.umi.com/dissertations/3024549. [Retrieved January 5, 2012].

March, J. G., and Simon, H.A. 1958. **Organizations**. New York: John Wiley.

Patterson, Suzannah A. 1999. **Organizational Culture and** Performance in Academia. [Online]. DAI – A/07. http: www.lip.umi.com/dissertations/fullcit/9840839. [Retrieved January 5, 2012].

Person, J. L. 1993. "An Examination of The Relationship Between Participation and Perceived Institutional Effectiveness in North Carolina community College". **Dissertation Abstracts International**, 39 (3). 4605 – A.

Putti, Joseph M. (1987). **Management : A Functioni Approach**. Singapore : McGraw – Hill.

Sparkers, Andrew C. 1991. " The Culture of Teaching, Critical Reflection and Change: Possibilities and Problem**," Educational Management and Administration**. 19 (1): 245.

Weber, M. 1946. Bureaucracy. In J. S. Ott. 1991. (Eds). **Classics of Organization Theory**. California: Wadsworth.

Cheng ,Yin Cheong. 1993. **Profiles of Organizational Culture and Effective Schools. The Chinese University of Hong Kong**. [Online]. Available: http://www.informaworld.com/smpp/content ~content = a 746731933 & ab = all. [Retrieved January 5, 2012].

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

นายพิษณุ คงรุ่งเรือง	ผู้อำนวยการโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ผศ. ดร.ประนอม พันธ์ไสว	หัวหน้าสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร	สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์สุกัญญา บุญศรี	สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง	สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร บุญส่ง	ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ดร.เกียรติคำเกิง คำสุระ	ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ดร. กล้าหาญ ณ น่าน	กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ศธ 0578.02 / 0861 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

29 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพิษณุ คงรุ่งเรือง

เนื่องด้วย นางนาฏพิมล คุณเผือก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ให้แก่นางนาฏพิมล คุณเผือก เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207
โทรสาร 02 5775020

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 02493207
ที่ ศธ 0578.02/1940 วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม พันธ์ไสว

เนื่องด้วย นางนาฎพิมล คุณเผือก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ให้แก่นางนาฎพิมล คุณเผือก เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 02493207
ที่ ศธ 0578.02/1940 วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

.....

เรียน ดร.ต้องลักษณ์ จิรวัชรากร

เนื่องด้วย นางนาฏพิมล คุณเผือก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ให้แก่นางนาฏพิมล คุณเผือก เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 02493207
ที่ ศธ 0578.02/1940 วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

.....

เรียน อาจารย์ชัยอนันต์ มั่นคง

เนื่องด้วย นางนาฏพิมล คุณเผือก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ให้แก่นางนาฏพิมล คุณเผือก เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 02493207
ที่ ศธ 0578.02/1940 วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

.....

เรียน อาจารย์สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางนาฏพิมล คุณเผือก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในการจัดทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ให้แก่นางนาฏพิมล คุณเผือก เพื่อเป็นประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ศธ 0578.02 / 09118

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
12110

7 ธันวาคม 2555

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน

เนื่องด้วย นางนาฏพิมล คุณเผือก นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมี ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางนาฏพิมล คุณเผือก เข้าทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยรายละเอียดเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูล นักศึกษาจะประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทศพร แสงสวาง)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493207 โทรสาร 02 5775049

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 02493207
ที่ ศธ 0578.02/0535 วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์

.....

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ เป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นางนาฏพิมล คุณเผือก รหัสประจำตัวนักศึกษา 115470208027-0ในวันอังคารที่ 9 เมษายน 2556 ตั้งแต่เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางสอบ ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทศพร แสงสว่าง)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 02493207

ที่ ศธ 0578.02/0535.1 วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

เรียน ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒนะ

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นางนาฏพิมล คุณเผือก รหัสประจำตัวนักศึกษา 115470208027-0ในวันอังคารที่ 9 เมษายน 2556 ตั้งแต่เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางสอบ ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทศพร แสงสว่าง)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

ศธ 0578.02 / 0325

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี
12110

22 มีนาคม 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.เกียรติดำเกิง คำสุระ

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นางนาฏพิมล คุณเผือก รหัสประจำตัวนักศึกษา 115470208027-0 ในวันอังคารที่ 9 เมษายน 2556 ตั้งแต่เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางสอบ ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทศพร แสงสว่าง)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02549 3207
โทรสาร 02549 3213

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 02493207
ที่ ศธ 0578.02/0535.1 วันที่ 22 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2556
เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

เรียน ดร.กล้าหาญ ณ น่าน

เนื่องด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดให้มีการสอบหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ประจำภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2555

ในการนี้ คณะฯ ขอเรียนเชิญซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ร่วมเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ให้กับ นางนาฏพิมล คุณเผือก รหัสประจำตัวนักศึกษา 115470208027-0 ในวันอังคารที่ 9 เมษายน 2556 ตั้งแต่เวลา 13.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 3 อาคารศึกษาศาสตร์ 1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ตามรายละเอียดในตารางสอบ ดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทศพร แสงสว่าง)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ
ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 3 จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 3 จำนวน 16 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไว้ ณ โอกาสนี้

นาฏพิมล คุณเผือก
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (√) หน้าข้อความที่เป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ [ ] 1. ชาย [ ] 2. หญิง	[ ]
2	อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) [ ] 1. 20 – 30 ปี [ ] 2. 31 – 40 ปี [ ] 3. 41 – 50 ปี [ ] 4. 51 ปีขึ้นไป	[ ]
3	ระดับการศึกษา [ ] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] 2. ปริญญาตรี [ ] 3. ปริญญาโท [ ] 4. ปริญญาเอก	[ ]
4	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา [ ] 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา [ ] 2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา [ ] 3. ครู [ ] 4. คณะกรรมการสถานศึกษา	[ ]
5	ประสบการณ์การทำงาน (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) [ ] 1. น้อยกว่า 5 ปี [ ] 2. 5 – 10 ปี [ ] 3. 11 – 15 ปี [ ] 4. มากกว่า 15 ปี	[ ]

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (√) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการคิดวางแผนการดำเนินงานโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา						[ ]
2	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการระดมความคิด อภิปรายแสดงความคิดเห็นในโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษา						[ ]
3	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตัดสินใจเลือกโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษา						[ ]
4	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตัดสินใจระหว่างที่มีการดำเนินงานของสถานศึกษา						[ ]

ข้อที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ							
5	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร แรงงาน สถานที่ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา						[ ]
6	ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ						[ ]
7	บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึงความผูกพัน ช่วยเหลือกันขณะดำเนินงานของสถานศึกษา						[ ]
8	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ให้ความเห็นชอบ และพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการดำเนินงานของสถานศึกษา						[ ]
การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์							
9	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา						[ ]
10	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ						[ ]
11	บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะในผลการดำเนินงานของสถานศึกษา						[ ]
12	บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหา						[ ]

ข้อที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล							
13	สถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลงานโครงการ งาน กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน						[ ]
14	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการประชุมวางแผนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา						[ ]
15	มีการประเมินผลงานโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษาหลังการดำเนินงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา						[ ]
16	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการประเมินการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงาน						[ ]

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (√) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีารปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบอำนาจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ						[ ]
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผนในการบริหารงานของสถานศึกษา						[ ]
3	ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดจากการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายมากกว่าการทำงานคนเดียว						[ ]
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน						[ ]

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	วัฒนธรรมด้านเอกภาพ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา						[ ]
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติ						[ ]
7	บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือและมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ						[ ]
8	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ความสำคัญมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษา						[ ]
	วัฒนธรรมการปรับตัว						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความคิดและทักษะการปฏิบัติงาน						[ ]
10	บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน						[ ]
11	บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพของงาน						[ ]

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12	สถานศึกษามีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานและใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน						[ ]
	วัฒนธรรมพันธกิจ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาที่ชัดเจน						[ ]
14	บุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา						[ ]
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าบุคลากรของสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์						[ ]
16	บุคลากรในสถานศึกษาทุกคน ยึดกรอบของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงาน						[ ]

ข้อเสนอแนะ

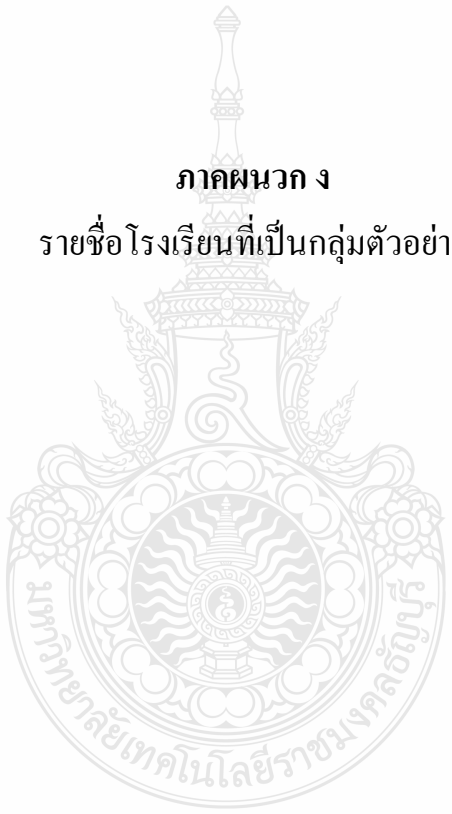
.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



รายชื่อสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
จอมสุรางค์อุปถัมภ์	167	27
ท่าช้างวิทยาคม	49	8
ท่าเรือ “นิตยานุกูล”	120	20
ท่าหลวงวิทยานุกูล	38	6
นครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา”	54	9
บางปะหัน	87	14
บ้านแพรกประชาสรรค์	33	5
ปากกรานพิทยา	33	5
ภาชี “สุนทรวิทยา”	93	15
มหาราช “ประชานิมิต”	32	5
วังน้อย “พนมยงค์วิทยา”	53	9
วิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์	75	12
หนองน้ำส้มวิทยา	26	4
อยุธยานุสรณ์	123	20
อยุธยาวิทยาลัย	188	31
อุทัย	63	10

สถานศึกษา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บางซ้ายวิทยา	62	10
บางไทรวิทยา	58	10
บางบาล	49	8
บางปะอิน	49	8
บางปะอิน“ราชานุเคราะห์ ๑”	116	19
ผักไห่“สุทธาประมุข”	51	8
ลาดงาประชาบำรุง	25	4
ลาดชะโดสามัคคี	44	7
ลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา	59	10
วัดโพธิ์ผักไห่(เวชพันธุ์อนุสรณ์)	42	7
สาคลีวิทยา	38	6
เสนา “เสนาประสิทธิ์”	115	19
อุดมศีลวิทยา	36	6
รวม	1978	322

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก จ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการพิจารณาแบบประเมินหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับวัฒนธรรมองค์การ
ของ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
1.	เพศ [ ] 1. ชาย [ ] 2. หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) [ ] 1. 21-30 ปี [ ] 2. 31-40 ปี [ ] 3. 41-50 ปี [ ] 4. 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3.	ระดับการศึกษา [ ] 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี [ ] 2. ปริญญาตรี [ ] 3. ปริญญาโท [ ] 3. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา [ ] 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา [ ] 2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา [ ] 3. ครู [ ] 4. คณะกรรมการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

ข้อที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						
1	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับการคิดริเริ่มวางแผนการดำเนินงานโครงการ งาน กิจกรรมของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับการระดมความคิด อภิปรายแสดงความคิดเห็นในโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจระหว่างที่มีการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ						
5	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนให้การสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร แรงงาน สถานที่ ในการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.60
6	ในการดำเนินงานของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนให้การสนับสนุนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	บุคลากรในสถานศึกษาแสดงออกถึงความผูกพัน ช่วยเหลือกันขณะดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ได้เข้ามามีส่วนให้ความเห็นชอบ และพร้อมให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	-1	0.60

ข้อที่	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	การมีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์						
9	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการยกย่องชมเชยเมื่อผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับข้อผิดพลาด ข้อตำหนิ ข้อเสนอแนะในผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
12	บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษายอมรับภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน และพร้อมช่วยกันแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	0	0.80
	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล						
13	สถานศึกษามีการแต่งตั้งมอบหมายหน้าที่ให้ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้ประเมินผลงานโครงการ งาน กิจกรรมเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
14	ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันประชุมวางแผนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	มีการประเมินผลงานโครงการ งาน กิจกรรม ของสถานศึกษาหลังการดำเนินงานโดยบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	สถานศึกษามีการเผยแพร่ผลการประเมินการดำเนินงานให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อนำไปพัฒนากระบวนการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การ	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการมอบอำนาจให้บุคลากรในสถานศึกษา มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2	ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผนในการบริหารงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
3	ในการดำเนินงานของสถานศึกษาเกิดจากการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายมากกว่าการทำงานคนเดียว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	วัฒนธรรมด้านเอกภาพ						
5	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษามีการตกลงร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจแล้วนำไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7	บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือและมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8	บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ความสำคัญมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
	วัฒนธรรมการปรับตัว						
9	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งด้านความคิด ทักษะการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
10	บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11	บุคลากรในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพของงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
12	สถานศึกษามีการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานและใช้ในการตัดสินใจในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
	วัฒนธรรมพันธกิจ						
13	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	0	0.80
14	บุคลากรในสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานโครงการในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15	ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าบุคลากรของสถานศึกษามีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและบรรลุตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
16	บุคลากรในสถานศึกษาทุกคน ยึดกรอบของวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษานำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อเสนอแนะ

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล นางนาฏพิมล คุณเผือก

วัน เดือน ปีเกิด 27 สิงหาคม 2501

ที่อยู่ 120/5 หมู่ 2 หมู่บ้านมาลีวัลย์ ตำบลบ้านเกาะ
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2522	ปริญญาการศึกษาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ. 2555	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2523	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนนครหลวง “อุดมรัชต์วิทยา” อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2546	รองผู้อำนวยการ ค.ศ. 2 โรงเรียนเทพศิรินทร์คลองสิบสามปทุมธานี ตำบลบึงคอไห อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ. 2549	รองผู้อำนวยการ ค.ศ. 3 โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2553-ปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการ ค.ศ. 3 โรงเรียนเสนา “เสนาประสิทธิ์” อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา