

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL
CULTURE AND THE EFFECTIVENESS OF THE SCHOOL UNDER
PATHUMTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 1

กาญจนา เกษร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2555
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กาญจนา เกษร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2555
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวกาญจนา เกษร
สาขาวิชา	เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ, Ph.D.
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครู รวมทั้งสิ้น 291 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 48 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครูผู้สอน จำนวน 243 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และแจกแจงสัดส่วนโดยใช้ตารางเลขสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ด้านคือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่า

โดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับ
ความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้าน
การยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการ
มอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ ด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ ประสิทธิภาพของโรงเรียน



Thesis Title	The Relationship Between the Organizational Culture and the Effectiveness of the School under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1
Name-Surname	Miss Karnjana Kasorn
Program	Educational Administration Technology
Thesis Advisor	Associate Professor Prasert Pinpathomrath, Ph.D.
Academic Year	2012

ABSTRACT

This research aims to study 1) the organizational culture level of the schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, 2) the effectiveness level of the schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1, and 3) the relationship between organizational culture and the effectiveness of the schools under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1.

The study was conducted with 291 samples comprising of 48 school administrators drawn from purposive sampling and the 243 teachers of Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 drawn from simple random sampling by employing Taro Yamane formula at the 95% level of reliability. The instrument used to collect data was a 5 rating-scale questionnaire. The statistical devices used to analyze the results of the questionnaires were average (\bar{x}), standard deviation (S.D.) and simple correlation.

The results were as follows: 1) The overall and individual performances of the organizational culture of the school under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 were at high levels. There were two highest levels of performances: the objectives of schools and the quality of schools. The next highest level was honesty. The lowest level was the feeling of school membership, 2) The overall and individual practices of the school effectiveness under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 were at high levels including the highest level of the ability to produce students with high proficiency and the high level of the ability of problem-solving within schools while the lowest level was the ability to enhance students a positive

attitude, and 3) There was a significant relationship in overall aspects between the organizational culture and the effectiveness of the school under Pathumthani Primary Educational Service Area Office 1 at 0.01 level of significance. The relationship was at a relatively high level. Owing to the individual aspects, there were ten aspects of relationship at a relatively high level, ranked from high to low respectively: variety of personnel, quality, acceptance, honesty, generosity, reliability, decision, authorization, school objectives, and feeling of school membership.

Keywords: organizational culture, effectiveness of school



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง ที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.อร่ามศรี อาภาอคุล ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.คำรณ สิริระชนกุล และ ดร.อนันต์ เตียวต้อย ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบ วิทยานิพนธ์ ร่วมพิจารณาตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งนับว่าเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการปรับปรุง วิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้อำนวยการ อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่ให้ความอนุเคราะห์ จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัย สามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นผลมาจากพลังที่ได้รับจากครอบครัว ที่คอยช่วยเหลือ สนับสนุน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ พี่ น้อง ร่วมรุ่น มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทุกท่านที่คอยให้การช่วยเหลือ ห่วงใย สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ นุพการี ครอบครัว ให้ความช่วยเหลือ ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่าทุกวันนี้

กาญจนา เกษร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 คำถามของการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร.....	12
2.1.1 ความสำคัญของพฤติกรรมองค์กร.....	12
2.1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	14
2.1.3 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	16
2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	28
2.1.5 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร.....	38
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	41
2.2.1 ความสำคัญของประสิทธิผล.....	41
2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน.....	42
2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	43

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
2.2.4 ทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน.....	46
2.2.5 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน.....	54
2.3 การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1....	58
2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	61
2.4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	61
2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	65
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	68
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	72
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	74
4.2 การวิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	77
4.3 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	80
4.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	91
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	96
4.6 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูจากคำถามปลายเปิดด้านส่งเสริมเพื่อ แก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	97

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	99
5.2 คำถามการวิจัย.....	99
5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	100
5.4 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.5 อภิปรายผลการวิจัย.....	105
5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย.....	117
บรรณานุกรม.....	119
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก.....	125
ภาคผนวก ข.....	129
ภาคผนวก ค.....	135
ภาคผนวก ง.....	145
ประวัติผู้เขียน.....	156

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ใช้ในการวิจัย.....	69
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	77
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ.....	77
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	78
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน	79
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1	80
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน.....	81
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านการมอบอำนาจ.....	82
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านการตัดสินใจ.....	83
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....	84
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความไว้วางใจ.....	85

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความมีคุณภาพ.....	86
ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านการยอมรับ.....	87
ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความเอื้ออาทร.....	88
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....	89
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความหลากหลายของบุคลากร.....	90
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.....	91
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนจำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	92
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนจำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก.....	93
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน.....	94

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของ โรงเรียนจำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน.....	95
ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 1.....	96



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบความคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	หน้า 9
------------	-----------------------------------	-----------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคม โดยแนวทางการแสดงออกถึงวิถีชีวิตนั้น อาจเริ่มมาจาก เอกชนหรือคณะบุคคลทำเป็นตัวอย่าง แล้วต่อมากลุ่มส่วนใหญ่ก็ปฏิบัติสืบต่อกันมา วัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆ ด้วย หากกล่าวถึงองค์กรแล้ว คำว่า “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับ พฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กรซึ่งแบบแผน พฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม เป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรเป็นหน่วยชีวิตเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่นๆ องค์กรแต่ละองค์กร จึงมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพขององค์กรเฉพาะ ซึ่งแตกต่างกันออกไปไม่มีองค์กรใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิงแม้ว่าจะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เหมือนกัน ในองค์กรทุกแห่งต่างก็มี วัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งจะเป็เอกลักษณ์ให้กับบุคคลขององค์กรนั้นๆ จึงทำให้แต่ละองค์กร มีความแตกต่างกันไป วัฒนธรรมองค์กร คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายใน องค์กรซึ่งเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552: 427) นอกจากนี้วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถ ปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายใน องค์กรทั้งนี้เพื่อให้้องค์การมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอด และเติบโตต่อไป (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2552: 222)

ขณะเดียวกันองค์กรด้านการศึกษาได้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมา อาทิ การสร้าง วัฒนธรรมที่เด่นออกมาโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงเป้าหมายของการศึกษา มีการบริหาร จัดการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง การพัฒนาบุคลากร การประชุมสัมมนาทางวิชาการ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์, 2543: 134) ทั้งนี้เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหาร โรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าของสังคม โดยส่วนรวมและจากการที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทุกคนเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมายกระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนเข้าถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยรู้จักใช้ความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความเป็นธรรมซื่อสัตย์ต่อทุกคน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกว่าการศึกษาคือเป็นส่วนหนึ่งของทุกๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง ส่งผลต่อความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นลักษณะของความสามารถของโรงเรียนในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โรงเรียนที่มีความสามารถปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สามารถมองได้สองด้าน คือ พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน กับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยถือเอาระดับความพึงพอใจของผู้ร่วมงานหรือบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นเครื่องวัดประสิทธิภาพ (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2545: 111) ซึ่งการพิจารณาว่าโรงเรียนมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและอื่นๆ เช่น บรรยากาศของโรงเรียน การดำเนินการบริหารจัดการในแนวคิดของ มอทท์ (Hoy&Misskel, 1991: 398-401) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใดพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารที่สำคัญ เช่น การตัดสินใจ การสื่อสาร การคัดเลือกบุคคล การประเมินผล การควบคุม การให้รางวัล แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ และยังมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ได้พิจารณาให้ความสำคัญกับการบริหารที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ (พวงรัตน์ เกษรแพทย์, 2543: 136) ขอบเขตของวัฒนธรรมองค์การและความปรารถนาของโรงเรียน รวมถึงความต้องการหรือ ความจำเป็นส่วนบุคคลที่ผู้บริหารต้องถือว่าการกระทำใดๆ ต้องกลมกลืนเหมาะสมและเกิดประโยชน์กับโรงเรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้องพร้อมๆ กัน

ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายุพราชบุรี เขต 1 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับ

ติดตาม คู่มือภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ด้วยการยกระดับให้มีมาตรฐาน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากข้อมูลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานมาตรฐานการทดสอบ (O-NET) ปีการศึกษา 2553 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2554) ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ต้องได้รับการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุหลายประการ เหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ภายใต้วฒนธรรมองค์การที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน (ข้อมูลจาก ฝ่ายบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1) ในความแตกต่างของโรงเรียนต่างวัฒนธรรม การจัดการศึกษาในระดับนี้มีความสำคัญยิ่ง ซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทั้งทางวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารงบประมาณและการบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากสภาพความเป็นจริง การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหาร ครูในโรงเรียนยังมองปัญหาของโรงเรียนแตกต่างกัน การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาในการบริหาร โรงเรียนจะเป็นผลประโยชน์ต่อการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น วัฒนธรรมองค์การจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานของโรงเรียนหรือประสิทธิผลของโรงเรียนนั่นเอง

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นการที่วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเป็นอย่างมากในการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวความคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson and Other, 1988: 107-109) ซึ่งมีองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การ 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การด้านใดที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ตามแนวความคิดของมอทท์ ผลจากการศึกษาดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียน ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พัฒนา บำรุงรักษาและสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองให้มี

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและยังจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ระดับความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

1.3.3 วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 21 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน ครูผู้สอน จำนวน 619 คน รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 667 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในปีการศึกษา 2554

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และ ครูผู้สอน จำนวน 243 คน ได้กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และแจกแจงสัดส่วนโดยใช้ตารางเลขสุ่ม รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 291 คน

1.4.2 ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 600-1,499 คน จำนวน 18 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 21 โรงเรียน

1.4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตามแนวคิดของมอท์ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนหรือวัฒนธรรมการทำงานภายในโรงเรียนเป็นแบบแผนที่สร้างขึ้นในโรงเรียนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ การแสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่รับรู้และปฏิบัติ

ร่วมกัน ถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังหรือสมาชิกใหม่ต่อไป เป็นรูปธรรมเฉพาะของแต่ละองค์การ ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ ดังต่อไปนี้

1.5.1.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน การวางแผนงานหรือโครงการมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและสภาพปัญหาปัจจุบัน ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.5.1.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญและมอบอำนาจการตัดสินใจปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนรับผิดชอบงานในบางสถานการณ์ โดยการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสในการรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.5.1.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน มีการทบทวนจุดมุ่งหมายและปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มาก

1.5.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศให้เกิดความรักและห่วงใย โรงเรียน ด้วยการให้ความช่วยเหลือกันและกัน มีกิจกรรมกระตุ้นให้รู้สึกผูกพัน เห็นความสำคัญและปลุกฝังจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวในขณะปฏิบัติงานและพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกัน

1.5.1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูไว้วางใจให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร และผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นด้วยการให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานเพื่อแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย

1.5.1.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารคำนึงถึงคุณภาพของครูและนักเรียน ให้คุณค่ากับการนำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานมาเป็นแนวทางปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผลการทำงานของครูว่ามีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงาน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.5.1.7 การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสวงหาแนวคิดที่ดี และยอมรับในความคิดใหม่ๆ ของครูและนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน และยอมรับ ข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ ดีขึ้นยกย่องชมเชยในความสำเร็จของครูและนักเรียนบุคลากรภายในโรงเรียนต่างยอมรับความคิดเห็น และความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันซึ่ง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและเต็มใจ ทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

1.5.1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การ ปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบุคลากรภายในโรงเรียนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดความ ผูกพันกันและเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของงาน

1.5.1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเห็น คุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนอย่างเหมาะสม ยึดมั่นในหลักจริยธรรม โดยการปฏิบัติตน เสมอต้นเสมอปลาย ตรงต่อเวลาและเต็มเวลา มีการให้รางวัลและการลงโทษต่อบุคลากรทุกคนอย่าง ถูกต้องยุติธรรมและเสมอหน้ากัน

1.5.1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของ ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานและแต่ละบุคคล พร้อมทั้งยืดหยุ่น และผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่ต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

1.5.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในการทำงานจนบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาและสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี พิจารณาจากความสามารถ 4 ประการ ได้ดังนี้

1.5.2.1 ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียน ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ การ ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการของนักเรียนจากการเข้าร่วมประกวด

1.5.2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมีความรู้สึกลึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองจนได้รับการยกย่องมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

1.5.2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยการรับเอาแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการวางแผนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน นำผลการทดสอบของนักเรียนมาใช้วางแผน สามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้

1.5.2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือ ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนและด้านการพัฒนานักเรียนจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี เป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

1.5.3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 หมายถึง สถานศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอสามโคก อำเภอคลองหลวงและอำเภอลาดหลุมแก้ว ในสถานศึกษาของรัฐ จำนวน 103 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา หรืออาจเปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น

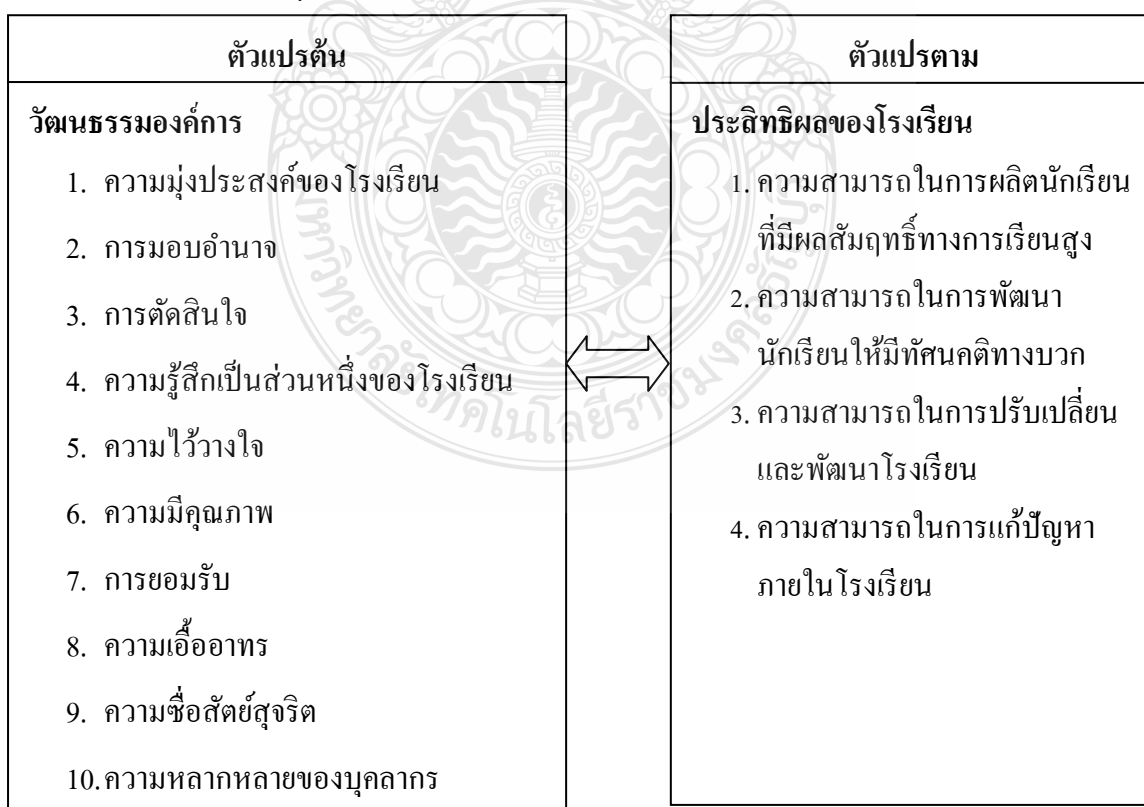
1.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง และปฏิบัติงานสถานศึกษานั้นเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.5.5 ครูผู้สอน หมายถึง ครูวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ที่เปิดสอนระดับประถมศึกษา หรืออาจเปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น ปฏิบัติงานสถานศึกษาแห่งนั้นเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ นำมาวิเคราะห์ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด ภายใต้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ของแพตเตอร์สัน (Patterson and Other, 1988: 107-109) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยอาศัยแนวความคิดของ มอทท์ (Hoy & Miskel, 1991: 398-401) ที่ว่าการที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถ 4 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากแนวความคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมาสรุปเป็นกรอบความคิดในการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1



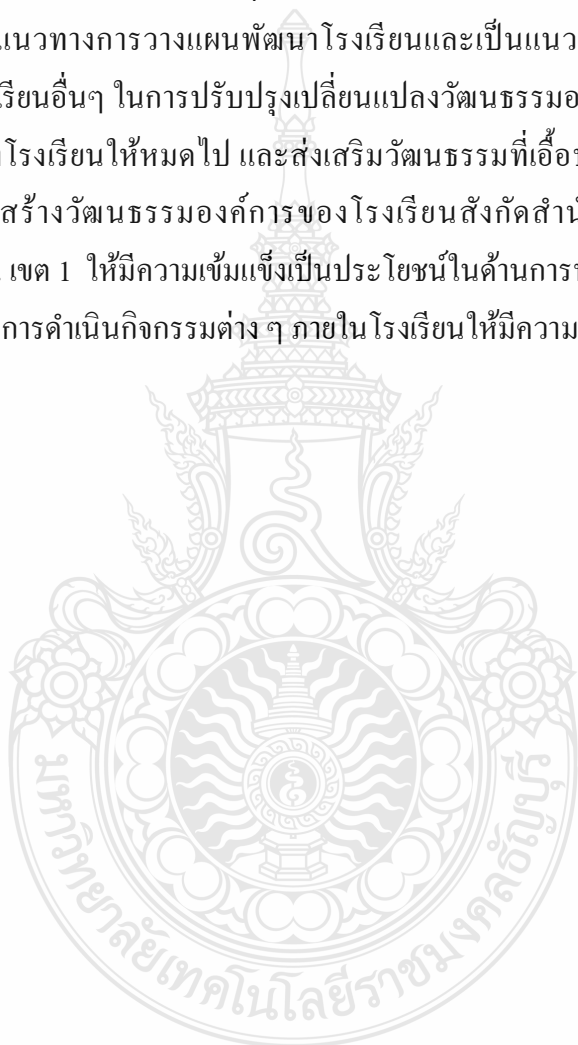
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.7.2 ทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

1.7.3 เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาโรงเรียนและเป็นแนวทางประยุกต์กระบวนการบริหารองค์การในโรงเรียนอื่นๆ ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางต่อการพัฒนาโรงเรียนให้หมดไป และส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ให้มีความเข้มแข็งเป็นประโยชน์ในด้านการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนมากขึ้นอันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนให้มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งเป็นหัวข้อหลักๆ ได้ดังต่อไปนี้เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

2.1.1 ความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ

2.1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

2.1.3 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

2.1.5 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความสำคัญของประสิทธิผล

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผล

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.4 ทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.5 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

2.3. การจัดการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ

2.1.1 ความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ

เนื่องจากการบริหารงานเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น และการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมปัจจัยต่างๆ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความต้องการ มีความรู้สึกและอารมณ์ ดังนั้นการที่จะบริหารจัดการให้มนุษย์ทำงานได้สำเร็จ เกิดประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายขององค์การตลอดจนสามารถแข่งขันและทำให้องค์การอยู่รอดได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการศึกษาพฤติกรรมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถทำนายพฤติกรรมในองค์การได้ตลอดจนสามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ทั้งนี้การศึกษากฎพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารดังต่อไปนี้ (วิเชียร วิทยุคตม, 2549)

1) ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุดแข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้สามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนองการควบคุมอารมณ์และความเครียดต่าง ๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

2) ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผนการจัดองค์การและการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนเข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องสามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไป จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์การด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของคนทำงานการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

3) ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานเนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคลกระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม วัฒนธรรมภายในองค์กรพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและการเมืองภายในองค์กร จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4) ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่น และสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์กรเนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับ ผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้นรวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (Suppliers) และลูกค้าขององค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อมเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ฯลฯ พฤติกรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กร และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กร ได้ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจสนับสนุนและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้าง และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

เนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับ ผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (Suppliers) และลูกค้าขององค์กร ตลอดจนสภาพแวดล้อมเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ฯลฯ พฤติกรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไป และบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์กร และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์กร ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุมให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กรได้ ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร กล่าวคือทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสภาวะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุนและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้าง และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

2.1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

เดนิสัน (Denison, 1990: 2) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานที่ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์กรและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่เพราะมีความหมายต่อสมาชิกขององค์กร เป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์กรซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกขององค์กรเชื่อว่าจะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

คามลอนและไควน์ (Cameron and Quinn, 1999: 14-15) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กลุ่มที่คงทนของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน ความคาดหวังและความทรงจำร่วม ซึ่งกำหนดคุณลักษณะขององค์กรและสมาชิก ให้ความรู้สึกถึงความมีอัตลักษณ์แก่สมาชิก กำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงวิธีการในการดำเนินงานภายในองค์กรและเพิ่มความมั่นคงเสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนองหลักของภาวการณ์นำภาษาและสัญลักษณ์ กระบวนการปฏิบัติงานประจำและการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้องค์กรมีลักษณะเฉพาะ

ไชน์ (Schein, 2004: 17) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วม ซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร เมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผล แบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ขององค์กรในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิด และการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552: 222) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งแสดงปรากฏออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกบุคคลรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ สิ่งที่แสดงออกมาในเชิงรูปธรรมที่ทำให้เห็นร่องรอยของวัฒนธรรมคือ เรื่องเล่า พิธีกรรม ภาษา สัญลักษณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้มีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553: 14) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทักษะคิด ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะร่วมนี้จะต้องเอื้อและส่งเสริมให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

มัวร์เฮด และ กริฟฟิน (Moorhead and Griffin, 1995: 4) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์กร และตัวองค์กรเอง ซึ่งการศึกษาทั้ง 3 ด้านดังกล่าว จะทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมองค์กรในภาพรวม

วิเชียร วิทขอุดม (2549: 14) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การวิเคราะห์ผลกระทบของบุคคล กลุ่มและโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งซึ่งมีค่านิยม ความเชื่อ ทุกสิ่งทุกอย่างที่สมาชิกภายในองค์กรเข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติเป็นแนวทางในการทำงาน มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังบุคคลอีกรุ่นหนึ่งอย่างหลากหลายรูปแบบ ช่วยส่งเสริมให้การทำงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2.1.3 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนมีความหมายลึกซึ้งมาก จึงได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนไว้แตกต่างกันดังนี้

โอเวน (Owens, 2001: 17) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนคือ แนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ฟิลลิปส์ (Phillips, 2003: ออนไลน์) ให้ความหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนในฐานะที่เป็นความเชื่อ ท่าที และพฤติกรรมซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะของโรงเรียนในด้านที่สมาชิกพึงปฏิบัติและมีความรู้สึกต่อกันอย่างไร ขอบเขตที่ทำให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกได้รับการยอมรับและชื่นชมพิธีการ และประเพณีอันสะท้อนถึงความร่วมมือ และการเป็นผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

จตุพร คำแก้ว (2547: 27) ให้ความหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิกแบ่งได้เป็นหลายลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วยวัฒนธรรมด้านวัตถุ คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการสัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัส ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่ความสัมพันธ์กับการเรียนรู้

จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์ (2547: 20) ให้ความหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนดังนี้ วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมและปทัสฐานที่ได้รับกับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาภายในโรงเรียน จะเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน คือ แบบแผนการประพฤติ ปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมด้านความคิด วิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนที่ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง เป็นรูปธรรมเฉพาะของแต่ละโรงเรียน ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรให้บรรลุตามเป้าหมาย

องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนมีลักษณะจำเพาะที่แต่ละองค์การให้ความสำคัญ และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่ง แพทเตอร์สัน (Patterson and other , 1988: 107-109) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน (Factor of school Culture) มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ด้าน ได้แก่

1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) คือ การปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน บุคคลากรในโรงเรียนควรมีโอกาสร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เมื่อโรงเรียนกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคคลากรในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย (Patterson and Other , 1988: 107-109) นอกจากนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนไว้ดังนี้

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2544: 170) กล่าวว่า เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อทุกคนยอมรับทั้งหมด การที่มีคนใดคนหนึ่งปฏิเสธเป้าหมายนั้นเขาก็จะไม่ให้ความร่วมมือไม่ใช่ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย

วารสาร เมืองพวน (2551: 23) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคคลากรได้ทราบถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษาด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ทำให้บุคคลากรเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าประสงค์ของสถานศึกษาการนำเป้าประสงค์ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้เป้าประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จ

ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลากรภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน การวางแผนงานหรือโครงการมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนและสภาพปัญหาปัจจุบัน ประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างชัดเจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายของโรงเรียน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2) การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้ออกสาในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน (Patterson and Other , 1988: 107-109)

เทรซี (Tracy, 1990: 1-5) ได้กล่าวถึง กระบวนการมอบอำนาจในงานให้แก่บุคคลากรภายในองค์การไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1) การให้อำนาจโดยความรับผิดชอบ (Power through Responsibility) กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ได้รับทราบถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทำการสื่อสารและส่งเสริมในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในความเป็นเจ้าของต่อบทบาทและความรับผิดชอบของตน รวมทั้งเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของผู้อื่นด้วย

2) การให้อำนาจโดยอำนาจหน้าที่ (Power through Authority) มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เท่าเทียมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

3) การให้อำนาจโดยมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ (Power through Standard of Excellence) ต้องยึดถือในมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานในงานทั้งด้านปริมาณ คุณภาพงบประมาณและเวลา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้ถึงผลสำเร็จและความสำเร็จ

4) การให้อำนาจโดยการฝึกอบรมและการพัฒนา (Power through Training and Development) ผู้บริหารควรทำการมอบอำนาจในงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างแรงจูงใจที่ต้องเรียนรู้ โดยไม่ก่อให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการฝึกอบรม ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

5) การให้อำนาจโดยการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Power through Knowledge and Information) การมอบอำนาจในงาน โดยการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับทราบถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานขององค์กร ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรอื่น ๆ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

6) การให้อำนาจโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Power through Feedback) จุดมุ่งหมายของข้อมูลย้อนกลับ คือ ช่วยเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคลากรได้เห็นว่าเขาต้องทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง จูงใจให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น และทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง

7) การให้อำนาจโดยการรับรู้ (Power through Recognition) ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรับโดยทำการยกย่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์การให้อำนาจ หน้าที่ที่สูงขึ้น และการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ บุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะผลิตผลงาน หรือคุณภาพบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8) การให้อำนาจโดยความไว้วางใจ (Power through trust) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไว้วางใจในความสามารถของตนเองและผู้อื่น โดยมีการเชื่อว่าบุคคลทุกคนย่อมมีพื้นฐานและความสามารถในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งการให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร

ธงชัย สันติวงษ์ (2443: 288) กล่าวว่า ชนิดของงานหรือหน้าที่ในการกระทำ เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อกรมอบอำนาจหน้าที่ ถ้าหากเป็นงานที่ผู้บริหารชั้นสูงควบคุมหรือสั่งการเองอย่างทั่วถึงได้ยากในขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์อย่างเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้ด้วยตนเองแล้ว ผู้บริหารก็ไม่ควรรวบงานดังกล่าวไว้ทำด้วยตนเอง แต่ควรมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 127) กล่าวว่า การมอบอำนาจที่มีประสิทธิภาพว่าการมอบหมายงาน (Delegation) เป็นกระบวนการมอบความรับผิดชอบ (Authority) พร้อมกับการมอบอำนาจหน้าที่ (Responsibility) ในแนวตั้งจากระดับบนไประดับล่าง ซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในงานของผู้บริหาร โดยต้องการให้ผู้บริหารกำหนดอำนาจหน้าที่และการสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ

สมยศ นาวิการ (2544: 238) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพทำได้ โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ผู้บริหารที่เรียนรู้ จุดแข็ง จุดอ่อนและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาจะสามารถตัดสินใจได้ดีว่างานไหนสามารถมอบหมายให้ใครได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 236) กล่าวถึงการมอบอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างจากความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาว่า เป็นการแบ่งงานขององค์การโดยขาดผู้รับผิดชอบ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ไม่ใช่การมอบหมายความรับผิดชอบผู้บังคับบัญชายังคงรับผิดชอบไว้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้ที่อยู่ในองค์การทุกคนจะต้องมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบ

การมอบอำนาจ คือ การเห็นความสำคัญและมอบอำนาจการตัดสินใจปฏิบัติงานให้กับครูผู้สอนรับผิดชอบงานในบางสถานการณ์ โดยการจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม พร้อมทั้งเปิดโอกาสในการรับรู้ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน

3) การตัดสินใจ (Decision Making) เป็นภารกิจสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด (Patterson and Other, 1988: 107-109)

ยูลค์ (Yulk, 2002: 81) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่าเกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการตัดสินใจที่หลากหลาย โดยยอมให้ผู้อื่นมีอิทธิพลบางอย่างเหนือการตัดสินใจของผู้บริหารโดยทั่วไปคำศัพท์อื่นที่ใช้อ้างอิงถึงลักษณะของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การปรึกษาหารือ การตัดสินใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมในอำนาจ การกระจายอำนาจ และการบริหารแบบประชาธิปไตย

ฮอยและมิสเกิล (Hoy and Miskel, 2008: 217) เสนอแนะขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ยอมรับรวมทั้งระบุสิ่งที่ถึงสภาพและขอบเขตปัญหา
- 2) วิเคราะห์ปัญหาสร้างเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ในการแก้ปัญหา
- 3) พัฒนาแผนหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติการรวมทั้งการระบุทางเลือกต่าง ๆ การพยากรณ์ผลตามที่เป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก
- 4) การใคร่ครวญและการเลือกทางเลือกที่ปฏิบัติ
- 5) เริ่มแผนปฏิบัติการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 264) กล่าวถึง คุณภาพของการตัดสินใจย่อมขึ้นกับการแจกแจงข้อมูลที่สอดคล้องกัน ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาระหว่างผู้นำกับผู้บังคับบัญชา โดยทั่วไปการมีส่วนร่วมจะส่งผลให้การตัดสินใจดีกว่าถ้าหากว่าผู้บังคับบัญชา ได้รับข้อมูลที่สอดคล้องกัน และมีความพยายามให้ความร่วมมือกับผู้นำในการตัดสินใจที่ดี อย่างไรก็ตาม การให้ความร่วมมือของผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นผลดีอย่างมากที่จะได้แบ่งปันให้กับวัตถุประสงค์ของผู้นำและผู้บังคับบัญชาเกิดสัมพันธภาพในการให้ความไว้วางใจร่วมกันกับผู้นำ

บัญชา อึ้งสกุล (2545: 27) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจการบริหารจัดการตามแนวทางแบบประชาธิปไตยที่สำคัญไว้ 3 ประการ

- 1) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเลือกวิธีปฏิบัติงานตนเอง

2) ควรจัดสรรแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาาร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่

3) ควรให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นกับคำปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังและจริงใจ นั่นคือเกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานในที่สุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 132) กล่าวถึง การตัดสินใจเป็นทางเลือก ระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์พึงพอใจจากปัญหาใดปัญหาหนึ่งแม้ว่าการตัดสินใจในการบริหารไม่ได้เริ่มต้นหรือสิ้นสุดด้วยการตัดสินใจเพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนจึงจะตัดสินใจ และเมื่อตัดสินใจแล้วจึงนำไปปฏิบัติ

ประทีป (2546: 37) กล่าวว่า การตัดสินใจของครูใหญ่มี 3 แบบ ดังนี้

1) การตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำ (Routine Decision Making) การตัดสินใจของครูใหญ่ส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจแบบนี้ อาจเป็นการตัดสินใจที่เป็นผลจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ได้บังคับบัญชาก็ได้

2) การตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ (Heuristic Decision Making) ครูใหญ่ต้องให้เสรีภาพแก่เพื่อนร่วมงานที่แสดงออก เปิดโอกาส และส่งเสริมให้เกิดผู้นำแบบฉุนเฉินขึ้นในการทำงานร่วมกับนักเรียนและคณะครู ครูใหญ่ควรสร้างบรรยากาศให้มีโอกาสในการตัดสินใจทางสร้างสรรค์เกิดขึ้น

3) การตัดสินใจเกี่ยวกับการประนีประนอม (Compromise Decision Making) ครูใหญ่ จำเป็นต้องหาวิธีการในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างในค่านิยม และวัฒนธรรม ความคาดหวังในบทบาทที่แสดง หรือข้อขัดแย้งที่เกิดจากความสนใจเฉพาะบุคคลครูใหญ่จำเป็นต้องพัฒนาทักษะตนเองในการตัดสินใจด้านนี้ เพราะถ้าเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นอยู่ในหน่วยงานการสร้างควมก้าวหน้าในหน่วยงานจะกระทำลำบาก

จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์ (2547: 38) กล่าวว่า การที่ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรอื่น กำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเป็นไปได้สูงในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา

การตัดสินใจ คือ การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน มีการทบทวนจุดมุ่งหมายและปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายให้เป็นปัจจุบัน โดยใช้ข้อมูลข่าวและสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มาก

4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community) หมายถึงว่า ในการปฏิบัติงานควรยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก โดยถือว่าครู และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาโรงเรียนร่วมกันให้มากที่สุด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจึงเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบในโรงเรียนจะต้องสำรวจขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอ และควรตระหนักว่า การสร้างความผูกพัน และความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า และทำให้เขามีความรู้สึกว่า เป็นบุคคลสำคัญของโรงเรียน ขณะเดียวกันผู้บริหารควรดำเนินงานโดยยึดองค์การเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งคอยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของโรงเรียนให้มากที่สุด (Patterson and Other, 1988: 107-109)

คิมบอลด์ ไวลส์ (Kimball Wiles, 1987: 46-47) กล่าวว่า วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย

- 1) ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน มีความเกี่ยวข้องกันตลอดจนอุทิศเสียสละเวลาให้กับงาน
 - 2) ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน
 - 3) ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์
 - 4) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่า เขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน
- การขอความช่วยเหลือในงานกิจกรรม เน้นถึงความสามารถพิเศษและควมมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็น ไม่แก่งแย่งอิทธิพลกัน

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 202-203) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนจะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลในองค์การมีกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับองค์การ ทำให้เกิดความสามัคคีเป็นปึกแผ่นในองค์การ

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน คือ บุคลากรในโรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศให้เกิดความรักและหวงแหนโรงเรียน ด้วยการให้ความช่วยเหลือกันและกัน มีกิจกรรมกระตุ้นให้รู้สึกผูกพัน เห็นความสำคัญและปลูกฝังจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันเป็นหนึ่งเดียว ในขณะที่ปฏิบัติงานและพัฒนางานที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกัน

5) ความไว้วางใจ (Trust) คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียน ให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน (Patterson and Other, 1988: 107-109) โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความไว้วางใจไว้ดังนี้

เทรซี และมอริน (Tracy and Morin, 2001: 2) กล่าวถึงความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจคงอยู่เมื่อบุคคลอื่นบอกให้คุณกระทำการใด ๆ ก็ตาม โดยไม่มีการอธิบายละเอียดทุกขั้นตอนและคุณทำสิ่งนั้นเพราะคุณมั่นใจว่า บุคคลนั้นถือเอาประโยชน์ของคุณเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และจะไม่กระทำการใด ๆ ก็ตาม ที่จะก่อให้เกิดผลเสีย หรือเกิดโทษแก่คุณ

ดอทลิส และโคโร (Doltish and Cairo, 2002: 173) ได้สรุปผลของความไว้วางใจไว้ดังนี้

1) ระดับการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น เมื่อผู้นำแสดงถึงความซื่อสัตย์ โดยการสื่อสารทางคำพูด การกระทำ และทัศนคติ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้ บุคลากรจะทำงานหนักขึ้น เพราะความไว้วางใจเป็นพลังงานที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานหนักขึ้นและยาวนานกว่า เพื่อแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจที่มอบให้ผู้นำ

2) การมอบความไว้วางใจให้บุคคลอื่น ก็จะได้รับ ความไว้วางใจเป็นการตอบแทนสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำและบุคลากรที่ถูกทำลายลงแล้วนั้น มากกว่าการเป็นทรัพยากรมนุษย์ หรือต้นทุนทางแรงงาน และเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าเขาได้รับความไว้วางใจ บุคลากรก็จะตอบสนองต่อความรู้สึกนี้ โดยการมีความตั้งใจมากขึ้นที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิด และเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์ซึ่งบุคลากรได้รับมาจากผู้นำคนอื่น ๆ

3) ความไว้วางใจทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้นในขณะที่ ถ้าผู้นำไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับ การควบคุมดูแล การบริหารจัดการในหน่วยย่อย และตรวจสอบและการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะใช้เวลามากในการนิเทศงาน แต่ความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้บุคลากรจะมีความตั้งใจและมุ่งมั่นความสำเร็จของงานมากกว่า

จตุพร คำแก้ว (2547: 42) กล่าวว่า เมื่อเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับในตำแหน่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของ

บุคคลากร ในโรงเรียนจะมีลักษณะของความจริงใจ ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาและเปิดเผย การแก้ปัญหาจะเป็นไปอย่างมีนวลเมื่อมีการตัดสินใจทุกคนจะมีความรู้สึกดีงามต่อกัน

วารสาร เมืองพวน (2551: 28) กล่าวว่า การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความต้องการ การให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคคลากรที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งบุคคลากรที่มีการสื่อสารแบบเผยความรู้ดีต่อกันทำให้บรรยากาศ การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน

ความไว้วางใจ คือ การไว้วางใจ ให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร และผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นด้วยการให้บุคคลากรมีอิสระในการทำงานเพื่อแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ สามารถเลือกวิธีการปฏิบัติงาน และตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยเชื่อมั่นว่าบุคคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย

6) ความมีคุณภาพ (Quality) คือ ความเกี่ยวข้องกับคุณค่าและการคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของคนทุกคนในโรงเรียน (Patterson and Other, 1988: 107-109)

สมยศ นาวิกร (2544: 128) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจเป็นการเพิ่มพูนแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงาน อิทธิพลที่มีผลต่อคุณลักษณะของตัวบุคคลคือ ความสามารถ (Abilities) และ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะของตัวบุคคลนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงานขององค์การซึ่งจะดีหรือไม่ดีอย่างไร ขึ้นอยู่กับความสามารถและสิ่งจูงใจของตัวบุคคลภายในองค์การด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพพนักงานจะได้รับกระตุ้นให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและกันความรู้สึกแบบครอบครัว สร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงาน

นิภารัตน์ ป้อสีลา (2550: 31) กล่าวว่า ความมีคุณภาพนั้น หมายถึง สถานศึกษา คำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงานและการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้สมาชิกของสถานศึกษามีคุณภาพขึ้น ซึ่งเป็นความคาดหวัง ของสถานศึกษาสำหรับมาตรฐานและคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน

ความมีคุณภาพ คือ การที่ผู้บริหารคำนึงถึงคุณภาพของครูและนักเรียน ให้คุณค่ากับการนำมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานมาเป็นแนวทางปฏิบัติงาน โดยมี

ประเมินผลการทำงานของครูว่ามีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในการทำงาน ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

7) การยอมรับ (Recognition) การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีขวัญและกำลังใจ และส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการ การยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 55-56) กล่าวไว้ว่าการจูงใจบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมใด ๆ มีลำดับความต้องการ 5 ชั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) ความต้องการที่จะเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization)

กอร์ดอน (Gordon, 1999: 121) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับไว้ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มมีความเห็นต่อสิ่งต่างๆ ว่าถูกต้องหรือเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริง ๆ ต่อไป

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542: 96) กล่าวว่า คนที่ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม และเชื่อมั่นว่าอุดมการณ์ของตนถูกต้อง ก็อาจยอมดำรงชีวิตของตนอย่างเร้นแค้นเพียงเพื่อให้ได้การยอมรับนับถือ

พรรณี ข.เจนจิต (2545: 467-468) ให้แนวคิดว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องเป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าทั้งในสายตาตนเองและสายตาของผู้อื่น คนทุกคนล้วนมีความต้องการ ต้องการที่จะมองเห็นตนเองมีคุณค่าจะเกิดความรู้สึกทนไม่ได้ถ้าขาดในเรื่องนี้ ดังนั้น ผู้บริหารควรยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากรพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนในการแสวงหาแนวคิดที่ดี เปิดโอกาสให้ครู ได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับในความสำเร็จ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน การยอมรับเป็นเทคนิควิธีที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานไปสู่เป้าหมาย

จตุพร คำแก้ว (2547: 46) การยอมรับ และเห็นคุณค่าความสามารถของบุคลากร รู้จักมองส่วนดีของกันและกัน จะก่อให้เกิดศรัทธาและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะ

ช่วยให้แต่ละบุคคลมีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จอย่างเต็มที่

การยอมรับ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสวงหาแนวคิดที่ดีและยอมรับในความคิดใหม่ๆ ของครูและนักเรียน พร้อมทั้งส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ยกย่องชมเชยในความสำเร็จของครูและนักเรียน บุคลากรภายในโรงเรียนต่างยอมรับความคิดเห็นและความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันซึ่ง ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันและเต็มใจทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดหมาย

8) ความเอื้ออาทร (Caring) คือ องค์กรควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลในองค์กร (Patterson and Other, 1988: 107-109) ซึ่งสอดคล้องกับ

บรรเจิด อยู่ยั้ง (2544: 37) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการดูแลเอาใจใส่และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญ และแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

นิภารัตน์ ป้อลีลา (2550: 34) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร (Caring) หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลและมีความเอื้อเฟื้อต่อกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

ความเอื้ออาทร คือ การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบุคลากรภายในโรงเรียนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดความผูกพันกันและเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของงาน

9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือ การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลใน โรงเรียน ยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นวัฒนธรรม โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร (Patterson and Other, 1988: 107-109)

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 23 พฤษภาคม 2549

“...ข้าพเจ้าใคร่ขอให้ท่านทั้งหลายจงมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต ถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพราะคุณธรรมอันนี้เป็นมูลฐานอันสำคัญที่จะยังความเจริญ และความ เป็นปึกแผ่นแก่สังคมเป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคี กลมเกลียว ความซื่อสัตย์สุจริตที่ว่านี้ หมายถึง ความสุจริตซึ่งตรงต่อหน้าที่การงาน ต่อตนเองและต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้องมิเจตนาบริสุทธ์ไม่เอาเปรียบ สำหรับท่านที่ใช้วิชากฎหมายย่อมกินความถึงการรักษาความเป็นธรรม ไม่บิดเบือนความหมาย ของตัวบทกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตจะเป็นเสมือนหนึ่งเกราะคุ้มภัย แก่ท่านตลอด ดั่งบทพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ว่า...สุจริตคือเกราะ บังสารทพ้อง”

เอกชัย ชินโคตร (2549: 35) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริตนั้น หมายถึง สถานศึกษาควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในสถานศึกษา ให้คำยกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร

ความซื่อสัตย์สุจริต คือ การที่ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของ ความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนอย่างเหมาะสม ยึดมั่นในหลักจริยธรรม โดยการปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย ตรงต่อเวลาและเต็มเวลา มีการให้รางวัลและการลงโทษต่อบุคลากรทุกคนอย่างถูกต้องยุติธรรม และเสมอหน้ากัน

10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) คือ ครูมีค่านิยมในด้านปรัชญาหรือความเชื่อตลอดจนบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการสอนที่ไม่เหมือนกัน มีค่านิยมในด้านการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน แต่ละคนที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนตัวของนักเรียนที่แตกต่างกันในแต่ละคน (Patterson and Other, 1988: 107-109)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 234) กล่าวว่า ความหลากหลายเป็นการเชื่อในความแตกต่างกันของสมาชิกทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรทัดฐานของพฤติกรรม (Norms) ค่านิยม (Values) นโยบาย (Policies) การสร้างคุณค่าจากการฝึกอบรมด้านความหลากหลาย (Valuing Differences Training)

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545: 8) กล่าวว่า ความหลากหลายในวิธีการเรียนการสอนของครู จะเป็นปรัชญาที่ช่วยครูวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสามารถสนองความต้องการที่แตกต่างของผู้เรียนปัจจุบัน วิธีการสอนที่หลากหลายไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือครู แต่เป็นปรัชญาที่ครูต้องนำไปใช้

จตุพร คำแก้ว (2547: 50) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหลอมความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น วัฒนธรรมดังกล่าวจะถ่ายทอดสืบต่อกันโดยประเพณี โดยโรงเรียนแต่ละแห่งอาจมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้

ความหลากหลายของบุคลากร คือ การเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานและแต่ละบุคคล พร้อมทั้งยึดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน

2.1.4 แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

คำว่า “วัฒนธรรม” มักจะเชื่อมโยงกับพฤติกรรมองค์การ กระบวนการทำงานในองค์การ หรือ ความเป็นผู้นำในองค์การ จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมมิได้หมายรวมถึงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์การ ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมา อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมนุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการ(ยศ สันตสมบัติ, 2537: 11) อาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์การ และการควบคุมภายในองค์การ ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์การต่างๆต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์การต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์การยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์การ สำหรับบทความเรื่องแนวคิดวัฒนธรรมองค์การนี้ จะกล่าวถึงแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ในองค์การ คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ วัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง และ วัฒนธรรมองค์การแห่งการตื่นรู้ ดังนั้นก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดของวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้น การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้หลายลักษณะ ซึ่งความสัมพันธ์และส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เหมือนกับบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละ

บุคคล ซึ่งได้กล่าวถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ เป็นการแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1.4.1. รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์การที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การ โดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2541: 59)

1) วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์การและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที คือ การสร้างคุณค่าแก่ผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

2) วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าทีและได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์การ เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

3) วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์การอย่างตาดอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิธีศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายใน มุ่งพวกเราและมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

4) วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์การ ซึ่งองค์การจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

2.1.4.2 รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์การ และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ

1) วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture) คือ องค์กรที่มี วัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะถูกการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการ ทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อ ระบบ มักขาดการเสี่ยงภัย เป้าหมายวัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพ มุ่งปรับปรุงคุณภาพและการ ลดต้นทุน งานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะ สำคัญมาก วัฒนธรรมแบบนี้จะเหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรที่ พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรม รูปแบบนี้ นอกจากนี้อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

2) วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic Culture) วัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้อง กับการเปิดโอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อย มีการเผชิญหน้ากับ ความขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจกัน และเคารพต่อ ความเป็นเอกบุคล มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ การ สูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัย

2.1.4.3 รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ คุณลักษณะต่างๆของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่ มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะ ที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการ บริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อ การปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปของ องค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน ใดๆ

2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็น วัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็น ทีมจะถูกจัดเป็น โครงการ โดยไม่ยึดติดกับ โครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสม กับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสรระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสรระสูง ได้รับความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบายแนวทางและแผนงาน ไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไป และผู้เขียนจะกล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty, 1989 (จารุวรรณ ประดา, 2545: 193)

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture)

วิจารณ์ พานิช (2550: 73) กล่าวว่า องค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1) มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมาย และมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือสมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าการท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self- Actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตนเอง ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3) มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-Encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อกับสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นที่เล็งใจให้แก่นัก ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

4) มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกทำงานท่ามกลางความสามารถอยู่ตลอดเวลา ต่อไปก็จะขอกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาในการเรียนรู้ การทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (Intelligence Culture)

วิจารณ์ พานิช(2550: 74) กล่าวว่า องค์กรที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญ แต่การเรียนรู้และการสร้างความรู้สำคัญที่สุด ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรนี้ คือ สามารถในการเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้ และต้องมีขีดความสามารถ 12 ประการในการเป็นองค์กรอัจฉริยะ คือ

1) มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น ที่ชัดเจน การเป็นเบอร์ 1 ขององค์กรคือ ต้องมีการ Manage Share Vision ทุกคนในองค์กรร่วมคิดและเป็นเจ้าของเป้าหมาย แต่เป็นเป้าหมายในระดับคุณค่า มีความมุ่งมั่น (Passion) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีกระบวนการ Build Shared Vision ต้องมีการ Manage และต้องมี Share Vision ร่วมกันทุกวัน

2) ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท (อปมาโท มีสติ และ ปัญญา) มีความเชื่อในความเปลี่ยนแปลง (ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท) ต้องตั้งสติอยู่ในการเปลี่ยนแปลง ต้องทำ Change Management ทั้งภายในและภายนอกโดยต้องใช้การจัดการเชิงบวก (Positive Change Management)

3) มีและใช้แผนยุทธศาสตร์ KM (Knowledge Management) ต้องมีแผน KM เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์องค์กร

4) มีและใช้ภาวะผู้นำและแกนนำ (Leadership) ผู้บริหารสูงสุดต้องบริหารกระบวนการทัศนภาวะผู้นำต้องมีอยู่ทั่วทั้งองค์กร อยู่ในทุกคน ทุกคนเป็นผู้นำ นำการเปลี่ยนแปลง ณ จุดที่ตนเองรับผิดชอบ หาวิธีการใหม่ๆ สร้างนวัตกรรม สร้างการเปลี่ยนแปลงกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำ CQI (Continuous Quality Improvement) ร่วมกันสร้าง Organizational Knowledge จาก Individual Knowledge

5) จัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน องค์กรอัจฉริยะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนเพราะความสัมพันธ์ระหว่างคนจะทำให้องค์กรมีพลังมากขึ้น

6) ทักษะพื้นฐานของพนักงาน เป็นทักษะในระดับวิถีคิดและให้คุณค่าเป็นการปฏิบัติ การคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะที่สำคัญที่สุดคือทักษะการฟัง ทักษะในการเข้าใจ Mental Model ของตนเองและของผู้อื่น เป็นการพัฒนาองค์กร

7) ทักษะในการใช้ “ตัวช่วย” (Enablers) KM Enabler คือ เครื่องมือที่เป็นตัวช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีพลัง ใช้เท่าที่จำเป็น ตัวอย่าง ตัวช่วย เช่น BAR (Before Action Review), OM (Outcome Mapping) เป็นต้น

8) ไร้กำแพง กำแพงไม่ใช่กำแพงจริงแต่เป็นกำแพงใจ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำให้เกิด การเรียนรู้ อุปสรรคที่สำคัญคือต่างคนต่างอยู่เป็นหน่วย ไม่มีเวลามาพูดคุย การ

ทำงานต้องไม่เริ่มจากศูนย์เพราะเพื่อนร่วมงานบางคนอาจมีความรู้นั้นอยู่แล้ว มีประสบการณ์ของเพื่อนมาช่วยแก้ปัญหา เครื่องมือหลายกำแพงเช่น CFT (Cross Function Team: กลุ่มของบุคลากรที่มาจากหลายหน่วยงานภายในองค์กรมีความรู้และทักษะหลากหลายมารวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง) โรงไฟฟ้าแม่เมาะ, Task Force คณะทำงานเฉพาะกิจ, Job Rotation ทำงานโดยหมุนความรู้ให้เพื่อนร่วมงานด้วย, COP: Community of Practice เป็นเครือข่ายชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นเครื่องมือทรงพลัง ต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างสมาชิกชุมชน เป็นต้น

9) อิศรภาพ บรรยาภาสเชิงบวก บางหน่วยงานมี Talent Management ต้องให้คนทำงานสามารถลองผิดลองถูกได้เองและทำให้คนทำงานได้เป็นผู้นำตัวเล็กๆ กล้าคิดที่จะเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทำให้คนทำงานมีความสุข

10) มีและใช้ การจัดการคนเก่ง การจัดการชุมทรัพย์ทางปัญญา หัวใจอยู่ที่การเสาะหา Resources ซึ่งก็คือ ทรัพยากรทางปัญญา Intellectual Capital (IC) เป็นสิ่งที่จับต้องได้และไม่ได้ เช่น เป็นคน เป็นความสัมพันธ์ เป็นวัฒนธรรม เป็นความรู้ใหม่ เป็นต้น

11) มีและใช้ระบบบันทึก ชุม/คลัง ความรู้ ในองค์กรต้องสนับสนุนให้คนทำงานจดบันทึกจดในสิ่งที่ตนสนใจขึ้นจากการทำงาน บันทึกการเรียนรู้จากหน้างาน แล้วนำมา ทำความเข้าใจ ยกระดับความรู้ร่วมกัน และมีการจัดการเรื่องเล่าให้เป็นหมวดหมู่

12) มีและใช้ระบบ ICT (Information Communication Technology) ดังนั้นองค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าปกติ CIA: Central Intelligence Agency เป็นองค์กรที่มีนักคิด นักวิเคราะห์ นักสืบค้น นักปฏิบัติทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา นวัตกรรม นวัตกรรมคิด นวัตกรรมทำ ทั้งนี้ ต้นกำเนิดขององค์กรอัจฉริยะเกิดมาจากองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ ทักษะและรูปแบบความคิด เกิดสารสนเทศใหม่ ก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย นวัตกรรมเลือกและนวัตกรรมทำ อันเป็นฐานของพลังความรู้ (Knowledge Power) ที่จะเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสู่การปฏิบัติโดยมีความเป็นเลิศหรือเก่งจริงใน 3 ประการคือ

(1) ความเป็นเลิศในวิชาการ โดยอาศัยฐานความรู้ (Knowledge-Base) ความรู้ที่สำคัญควรมาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร โดยพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือผู้นำจะเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงเพื่อการถ่ายโอนทางสติปัญญา กล่าวคือ ลดช่องว่างการถ่ายโอนทางสติปัญญาของบุคลากรในองค์กร

(Intelligence Transfer Gap : ITP) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันให้มากที่สุด ก่อให้เกิดการประสานทั้งองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่

(2) ความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ คือ จะต้อง เก่งคิด เก่งคน และเก่งงาน บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ถ้าเป็นครูก็ต้องเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้ จะต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน มีการเรียนรู้งานและรับผิดชอบงานอย่างมืออาชีพนั่นเอง

(3) ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต โดยการให้ความสำคัญกับบุคคล เข้าใจในวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดี ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ฉะนั้น การบริหารองค์กรจึงต้องใช้ฐานของการบริหารการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างสมบูรณ์ เป็นการบริหารภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มพลังและศักยภาพอำนาจในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเต็มที่ ผู้ความเป็นอัจฉริยะขององค์กร และยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมหนึ่งไปยังอีกวัฒนธรรมหนึ่ง นั่นก็คือวัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง (Organizational culture change)

วัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง (Organizational culture change) ในปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังนั้นองค์กรที่ต้องรองรับการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางดังนี้

- 1) ทำการวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ เพื่อให้เข้าใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง
- 2) ทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นความจำเป็นที่ว่าองค์กรจะอยู่รอดไม่ได้หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น
- 3) แต่งตั้งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ เข้ามาทำหน้าที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลง
- 4) ทำการปรับโครงสร้างและปรับองค์กรให้เหมาะสม
- 5) สร้างสื่อใหม่ ๆ ที่จะช่วยสื่อวิสัยทัศน์นั้นออกมาให้คนอื่นได้ทราบ

6) ปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม การประเมินผล และระบบรางวัลจูงใจที่จะช่วยสนับสนุนค่านิยม และปรัชญาใหม่ ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้น

องค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน โดยวัฒนธรรมในองค์กรอย่างมีระเบียบแบบแผน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรหรือการบริหารงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ดังตัวอย่างเช่น องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากร ก็จะกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปเหมือนกับการเบนเป้าหมาย จนในที่สุดก็ได้รับการยอมรับในข้อตกลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นธรรมชาติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กร ในที่สุด ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในองค์กรล้วนมาจากความคิดสร้างสรรค์, การต้องการความเปลี่ยนแปลง และปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรรวมทั้งปัจจัยเสริมทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่เป็นบุคคลทั้งองค์กร และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป อย่างมีระเบียบแบบแผน

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ (Awakening Culture) ธรรมชาติขององค์กรมีลักษณะคล้ายกับธรรมชาติของชีวิตทั่วไป คือเมื่อมีการกำเนิดขึ้น จะต้องมีการเติบโต มีการพัฒนา การพัฒนานั้นจะต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงจะทำให้ห้องกิจการอยู่รอดได้อย่างมั่นคง ซึ่งการอยู่รอดอย่างมั่นคงนั้น หมายถึงองค์กรต้องสามารถปรับตัวสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพ มีลักษณะของการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง มีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องดังที่กล่าวมาแล้ว องค์กรที่มีลักษณะเช่นนี้ก็คือน องค์กรแห่งการตื่นรู้ “Awakening Organization” (เกศรา รักชาติ, 2549: 122) ขณะเดียวกันองค์กรแห่งการตื่นรู้ก็มีลักษณะเป็น “องค์กรซึ่งสามารถปลดปล่อยศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานออกมา ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมุ่งมั่น ท่วมเทเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้”

ลักษณะขององค์กรแห่งการตื่นรู้จะมีลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่โดดเด่น ดังที่ เกศรา รักชาติ (2549: 75) ได้สรุปไว้ดังนี้

1) ระดับความตื่นตัว การตื่นตัว ความซื่อสัตย์ ความกระตือรือร้นของคนในองค์กรจะอยู่ในระดับสูง

2) ผู้คนในองค์กรส่วนใหญ่มีการตื่นตัว มีความเชื่อในสิ่งที่พวกเขาต้องการ ร่วมกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันสูง

3) ผู้คนในองค์กรมองเห็นความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

4) มีพื้นฐานการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ไว้วางใจเชื่อใจกันสูง ทำให้มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว มีการยอมรับและเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน

5) คนในองค์กรมีความไว มีความยืดหยุ่น พร้อมที่ตอบสนองต่อสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

6) มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) ผู้นำในองค์กรทุกระดับมีความเชื่อในค่านิยมร่วม (Share Value) และแสดงออกทางพฤติกรรมถึงการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมนั้น

7) บุคลากรในองค์กรมีการเจริญเติบโต มีความก้าวหน้า จะเห็นได้ว่าองค์กรแห่งการตื่นรู้ นั้นจะมีพื้นฐานของการมีวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ เน้นในเรื่องภาวะผู้นำทุกระดับจะสะท้อนให้เห็นผลงาน หรือ Performance ขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีพื้นฐานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่แข็งแกร่งขึ้นนั่นเอง

การที่องค์กรจะเข้าสู่องค์กรแห่งการตื่นรู้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นและเห็นความสำคัญ ดังที่กล่าวมาแล้วโดยจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการตื่นรู้ ด้วยการปลูกจิตวิญญาณขององค์กร ปลูกภาวะผู้นำในตัวคน และปลูกคนอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) ปลูกจิตวิญญาณองค์กร หมายถึง การทำให้พนักงานขององค์กรมีพลังเต็มเปี่ยม มีการกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนตระหนักรู้ในความหมายและความสำคัญของงานไม่ใช่ทำงานตามหน้าที่ไปวันๆหนึ่ง ดังนั้นเมื่อจิตวิญญาณในองค์กรถูกปลูก ผลงานขององค์กรก็จะได้รับการพัฒนาถึงขีดสุด สะท้อนออกมาในรูปแบบของผลผลิตที่มีคุณภาพ มีความสร้างสรรค์

2) ปลูกภาวะผู้นำ หมายถึง การปลูกจิตวิญญาณของภาวะผู้นำให้ตื่นตัวโดยการปลูกภาวะผู้นำให้ตื่นตัวขึ้นมา นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 10 ประการ คือ เป็นผู้มีความอ่อนน้อม

ถ่อมตน รู้จักตนเอง การทำในสิ่งที่ตนเองมีความสุข การเป็นผู้มีความฝันที่ยิ่งใหญ่ สภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต หรือมีวิสัยทัศน์ มีความอดทน เป็นคนรักษาคำพูด เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้ที่ประสบความสำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นผู้นำที่เป็นผู้ให้ ซึ่งคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทั้ง 10 ประการ นี้จะช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งจะนำพาให้องค์กรเกิดความก้าวหน้านั่นเอง

3) ปลูกคนรอบข้าง แม้ว่าผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งการตื่นรู้ แต่ผู้บริหารต้องมีการจูงใจและกระตุ้นเตือนให้คนอื่นๆ ในองค์กรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทและผูกพันกับองค์กร

4) การสร้างและพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์กรแห่งการตื่นรู้ การบริหารความรู้และการให้ความสำคัญต่อกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานบนฐานความรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ ต้องมีการปลูกหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พวกเขาเปลี่ยนแปลงและนำความรู้รวมทั้งประสบการณ์ที่สะสมในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

2.1.5 ทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์กร

ทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์กรและการวิเคราะห์ (ทฤษฎี Max Weber) จากการศึกษาวิชาทฤษฎีวิวัฒนาการมององค์กรและการวิเคราะห์ในหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่

1. ทฤษฎีองค์กรและการพัฒนาการของทฤษฎี
2. การวินิจฉัยองค์กร (Diagnosis)
3. Strategy, Organization Design, and Effectiveness
4. Corporate Identity และวิวัฒนาการมององค์กร

สามารถสรุปสาระสำคัญได้เป็นลำดับ ดังนี้

2.1.5.1 ความหมายของ “องค์กร” คำว่า “องค์กร” มีนักวิชาการให้ความหมายไว้แตกต่างกัน เช่น Dimock ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง การจัดระเบียบโดยการนำเอาส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมารวมกันในรูปของส่วนรวม เพื่อให้มีการใช้อำนาจบริหารงานและเป็นศูนย์อำนาจการให้งานดำเนินสู่ลู่ทางเป้าหมายที่กำหนดไว้

ฮิกและกุลลิท (Hicks & Gullett) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง โครงสร้างที่จัดทำขึ้นตามกระบวนการสำหรับให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาร่วมปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ให้ความหมายว่า องค์กรคือหน่วยสังคมหรือหน่วยงานซึ่งมีกลุ่มหนึ่งร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายใดอย่างหนึ่ง จากความหมายต่าง ๆ กล่าวได้ว่า องค์กรต้องมีองค์ประกอบหรือลักษณะร่วมดังนี้

1) โครงสร้าง องค์กรต้องมีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน่วยงานภายในตามหลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัด หรือหลักความชำนาญเฉพาะอย่าง มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานในองค์กร

2) กระบวนวิธีปฏิบัติงาน องค์กรต้องมีกระบวนวิธีปฏิบัติงานที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอนเพื่อให้ทุกคนในองค์กรยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

3) บุคคล องค์กรต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในลักษณะที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรร่วมกันตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลภายนอกองค์กรด้วย

4) วัตถุประสงค์ องค์กรต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานเพื่อเป็นแนวทางไปสู่กิจกรรมหรือผลผลิตขององค์กร

2.1.5.2 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร แบ่งเป็น 2 แนวคิดคือ

1) วัฒนธรรมองค์กรไม่มีชีวิต คิดเองไม่ได้ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแบบดั้งเดิม กล่าวคือ องค์กรไม่สามารถอยู่รอดหรือพัฒนาได้ด้วยตนเองเปรียบเสมือนสิ่งที่ไม่มีชีวิต องค์กรจะมีลักษณะหรือรูปแบบใด พัฒนาไปในแนวทางใดขึ้นอยู่กับผู้นำและคนที่อยู่ร่วมในองค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กรเป็น Self organization เป็นแนวคิดสมัยใหม่ กล่าวคือ มองว่าองค์กรสามารถพัฒนาและอยู่ได้ด้วยตัวขององค์กรเอง ดูแลตนเองและคิดเองเป็น การที่องค์กรคิดเป็นเกิดจากการปล่อยให้คนในองค์กรคิดโดยอิสระ มีการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข้อมูล จะนำไปสู่การคิดและเรียนรู้ เช่น Learning Organization เป็นต้น

2.1.5.3 ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร (Organization Theory) มีสาระสำคัญดังนี้

1) ความหมายของ “ทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กร” Henri Tosi ให้ความหมายของทฤษฎีวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นชุดของข้อความและแนวคิดซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แสดงถึงภาพรวมของพฤติกรรมของบุคคล กลุ่มย่อยและกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ แสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของกิจกรรมในองค์กร ดังนั้น โดยเนื้อหาที่แท้จริงแล้ว ทฤษฎีองค์กร คือ กรอบของแนวความคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่ศึกษาเฉพาะเรื่องโครงสร้างขององค์กร (organization design) กล่าวคือ เป็นการศึกษาเพื่ออธิบายถึงการจัด โครงสร้าง

ขององค์การ การออกแบบองค์การ รวมทั้งการเสนอทางเลือกในการบริหารองค์การเพื่อให้องค์การบรรลุถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

2) ทฤษฎีองค์การมีมากมาย แต่ที่สำคัญซึ่งนำมาศึกษาได้แก่

(1) ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม ที่สำคัญคือ ทฤษฎีของ Max Weber เป็นบุคคลแรกที่สร้างองค์การ โดยนำโครงสร้างของระบบทหารหรือระบบราชการมาใช้ ทำให้องค์การมีลักษณะที่มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมีระเบียบแบบแผน มีสายการบังคับบัญชา ไม่มีความยืดหยุ่น การบริหารองค์การมักเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการวางแผน ลงมือปฏิบัติและควบคุม ภายหลังทฤษฎีของ Max ได้ถูกปฏิเสธโดย คาร์ล วิล แห่งมหาวิทยาลัยคอร์เนล โดยคาร์ล วิล เห็นว่า การนำเอาโครงสร้างแบบทหารมาใช้ทำให้การปรับปรุงพัฒนาองค์การไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร การอยู่ใต้กรอบการบังคับบัญชาจะทำให้ไม่อาจค้นพบการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ ๆ ได้ และ เจมส์ มาร์ช แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ยังได้ปฏิเสธทฤษฎีของ Max โดยให้ความเห็นว่า องค์การเปรียบเสมือนกระป๋องขยะ ทุกคนในองค์การสามารถรับผิชอบตัวเองได้ ต่างคนต่างทำงานก็สามารถทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้โดยไม่ต้องมีแบบแผน กล่าวคือ ใช้หลักการลงมือทำก่อนคิดนอกจากนี้ ในสภาพความเป็นจริงการวางแผนไม่อาจนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการวางแผนจะใช้ได้ดีต่อเมื่อมีข้อมูลที่เพียงพอและถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่การคาดการณ์ที่แม่นยำได้ แต่ในปัจจุบันการคาดการณ์มักเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้งเพราะสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง มีลักษณะซับซ้อนเปลี่ยนแปลงบ่อยและรวดเร็ว องค์การในปัจจุบันจึงต้องมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะเพื่อให้รับมือได้กับทุกสถานการณ์ การปฏิเสธทฤษฎีดังกล่าวยังนับได้ว่าเป็นการปฏิเสธแนวความคิดโครงสร้างองค์การเชิงกลไกที่มีแนวคิดว่าการทำองค์การให้ใหญ่จะดีกว่า และควรทำการวิเคราะห์และควบคุมทุกอย่าง งานของผู้บริหารคือการตัดสินใจที่ถูกต้องเด็ดขาด และใช้การตรวจสอบเพื่อควบคุมคุณภาพอีกด้วย

(2) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Theory) หลังจากที่มีข้อโต้แย้งและปฏิเสธทฤษฎีดั้งเดิม ทฤษฎีองค์การได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มทฤษฎีที่ศึกษาถึงพฤติกรรมศาสตร์ที่มุ่งเน้นส่งเสริมความเข้าใจในบุคคล พฤติกรรมของกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน การจูงใจและการให้ความสำคัญกับคนงาน การติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำ การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความพึงพอใจในการทำงาน ความร่วมมือ ตลอดจนอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมและสิ่งกระทบต่อพฤติกรรม จนกระทั่งมีการพัฒนามาสู่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีเชิงสถานการณ์หรือตามสถานการณ์ ทฤษฎีนี้มีข้อสมมติฐานคือ องค์การแต่ละ

องค์กรมีความแตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นองค์ประกอบหรือสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่เผชิญอยู่ ดังนั้น การบริหารองค์กรจึงเป็นเรื่องของการทำให้องค์กรแต่ละแห่งสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้มากที่สุด โดยการปรับรูปแบบการจัดองค์กรภายในแต่ละแห่งให้เหมาะสมจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เป็นแนวคิดที่มุ่งค้นคว้ารูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น และมีความปรับตัวได้สูง ของแต่ละองค์กร

ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่าจะงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาในการเรียนรู้ เพื่อให้การทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารต้องเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจผู้บริหารและบุคคลอื่นและสถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจ สนับสนุนและควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและบุคคลรอบข้าง และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2.1 ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญต่อองค์กร (ภารดี อนันต์นาวี, 2551: 204)

- 1) ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์กับการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้งองค์กรย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่
- 2) ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
- 3) ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์กร แสดงว่าองค์กรมีประสิทธิผล

2.2.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

ซีฮอร์ และ ยัชแมน (Hall. 1991: 249 ; citing Seashore and Yuehman. 1967: 393) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรที่หาได้ยากและมีคุณค่า ซึ่งจะนำไปใช้สนับสนุนการดำเนินการขององค์กร

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546: 27) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่า องค์กรสามารถสนองผู้บริโภคนสินค้าหรือบริการที่เป็นที่ต้องการหรือไม่ และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2546: 169) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดของงานตามวัตถุประสงค์

วิจลน์ โกษาแสง (2548: 43) กล่าวว่า ประสิทธิผลหมายถึง การทำงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ภารดี อนันต์นารี (2551: 204) ให้ความหมาย ประสิทธิผลองค์กร หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆที่องค์กรตั้งไว้

สุรัชชัย ช่วยเกิด (2547: 17) ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยพิจารณาจาก ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ที่เป็นความสามารถในการผลิต ทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น รวมทั้งการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541: 3) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน ในแง่ของคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนว่า หมายถึง การบรรลุผลในการสร้าง และพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้านให้แก่บุคคลหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน รวมทั้งความพึงพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน

การบริหารการศึกษา กล่าวถึงคำว่า ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลขององค์กร ในที่นี้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียน (School Effectiveness) เป็นเครื่องตัดสินใจในการทำงานขั้นสุดท้าย การบริหารจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งความเห็นส่วนใหญ่เป็นการเน้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในโรงเรียน เบนนิส (Dessler. 1986: 68-69; citing Bennis.1971.) ความสามารถของโรงเรียนในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพของโรงเรียนหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และ สรุปผลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2541: 3) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนว่า หมายถึง การบรรลุผลในการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้านให้แก่บุคคล หรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนรวมทั้งความพึงพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน

ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ได้อย่างดี

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) เป็นเรื่องของ ผลผลิต (Output) หรือผลิตผล (Productivity) และประสิทธิผลขององค์กรที่จะเป็นเครื่องชี้ว่าองค์กรนั้นๆ สามารถปฏิบัติภารกิจได้ดีเพียงใด ซึ่งถ้าหากปราศจากการประเมินประสิทธิผลขององค์กรแล้ว จะไม่มีทางทราบได้เลยว่า การปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นอย่างไร โดยทั่วไปแล้วการประเมิน

ประสิทธิผลเป็นการวัดเพื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติหากมีความแตกต่างน้อยก็จะมีประสิทธิผลมาก และหากมีความแตกต่างมากก็มีประสิทธิผลน้อยหรืออาจเป็นการวัดเพื่อดูความสอดคล้องกันระหว่างผลผลิต (Output) กับเป้าหมายที่ระบุไว้ (นิพนธ์ วรรณเวช, 2548 :16) ถึงแม้ว่าการอธิบายถึงลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าวจะมีเหตุผลเพียงพอแต่การที่จะวัดสิ่งเหล่านี้ว่าควรอยู่ในระดับใดจึงจะเหมาะสม เช่นในเรื่องบรรยากาศ ข้อตกลงในการทำงานว่าสมาชิกขององค์กรจะรับผิดชอบอะไร และปริมาณเท่าไรบ้าง เป็นเรื่องที่กำหนดได้ยาก ดังนั้น โดยทั่วไปประสิทธิผลจึงกำหนดไว้ในรูปของระดับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรตามที่สังเกตได้ (บุคเลศ กลางใจ, 2537: 15) ประสิทธิภาพของโรงเรียน (School Effectiveness) เป็นการกำหนดผลงานขั้นสุดท้ายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายการบริหารจะต้องนำเอาทฤษฎีและหลักการต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงงานโรงเรียน มุ่งผลสำเร็จของงานออกมาอย่างดีที่สุด

เบนนิส (Dessler. 1986: 68-69; citing Bennis. 1971: 80) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผลขององค์กรเป็นความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการใช้ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในสภาพสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานในองค์กรดังนี้

1) ความสามารถในการปรับปรุงองค์กร หมายถึง การที่องค์กรต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยการปรับเปลี่ยนงานภายในองค์กรให้ตอบสนองสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์กรซึ่งได้แก่

(1) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) เป็นการปรับตัวให้เหมาะสมขององค์กร องค์กรที่ไม่มีประสิทธิภาพในการบรรลุถึงผลผลิตประสิทธิภาพ (Effective) ที่เป็นกระบวนการหรือวิธีการและความพอใจอาจเป็นสัญญาณว่ามีความจำเป็นต้องปรับหรือดัดแปลงการปฏิบัติการในด้านการบริหารและนโยบายให้มีความเหมาะสมขึ้นในองค์กรไม่มีความสามารถในการปรับตัว ความอยู่รอดขององค์กรจะอยู่ในอันตราย สเตียร์ส (Steers. 1977: 163) ได้ให้ความสำคัญของความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นลักษณะความสำคัญเบื้องต้นของความมีประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวขององค์กรไม่ต้องการการทำแบบสุ่ม (Random) แต่ฝ่ายบริหารมีหน้าที่และรับผิดชอบที่จะสร้างความสมดุลให้เกิดระหว่างการปรับตัว การสร้างสรรค์สิ่งใหม่กับความจำเป็นที่ต้องสร้างความมั่นคงและต่อเนื่องของการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับเบนนิส (Bennis. 1971: 131) ได้เสนอว่าองค์กรไม่ว่าตัวบุคคลหรือองค์กรทางสังคมจะต้องทำงานเพื่อรักษาตัวเองให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายในโดยอาศัยพื้นฐานของความเป็นระบบเปิดขององค์กร

(2) นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง เทคนิควิธีการกลยุทธ์แบบใหม่ ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนในการบริหารและการปฏิบัติงานที่ดัดแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ

(3) ความเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การเพิ่มต่าง ๆ เช่น เครื่องมือ ในองค์การ เริ่มสิ่งใหม่ ๆ โดยการเปลี่ยนสภาพปัจจุบันขององค์การกับสภาพที่องค์การเคยเป็น โดยการปรับระบบโครงสร้างระบบการบริหารและปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(4) การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการซึ่งพยายามที่จะ เพิ่มพูนประสิทธิผลขององค์การด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลให้เจริญก้าวหน้า

2) ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) หมายถึง การประสาน ความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์การเพื่อการรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการ ปฏิบัติภารกิจขององค์การ

(1) ความพอใจ (Satisfaction) ความพอใจของพนักงานในทุกระดับจะมี ผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอย่างมาก ความพอใจงาน คือ ความตั้งใจและความรู้สึกในการทำงานของพวกเขาในการทำงานอย่างสูง

(2) บรรยากาศ (Climate) หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การ ประสิทธิภาพสนองความต้องการของบุคลากร (ชาลวูซิช อัจฉินสมาจาร, 2535: 25) เป็นการจัดระเบียบ โครงสร้างและกระบวนการขององค์การ เพราะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

(3) ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง สถานการณ์ที่สมาชิกในองค์การ ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปมีความเป็นปรปักษ์ต่อกันหรือฝ่ายตรงข้ามกัน (กรมสามัญศึกษา, 2534: 358) สาเหตุความขัดแย้งองค์การเนื่องจาก 1) ความคิดเห็นต่างกัน 2) การรับรู้ต่างกัน 3) ค่านิยมต่างกัน 4) มืดคติต่างกัน 5) ผลประโยชน์ขัดกัน 6) มีทรัพยากรจำกัด 7) มีความแตกต่างของเป้าหมาย 8) การมีงานขึ้นต่อกัน ความขัดแย้งจะมีลักษณะ 2 ด้าน ด้านหนึ่งจะเป็นความขัดแย้งในด้านบวกหรือทางสร้างสรรค์ส่วนอีกด้านหนึ่งจะเป็นความขัดแย้งทำให้เกิดผลใน ด้านลบหรือทำลาย ในองค์การพยายามส่งเสริมความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิผลในองค์การ

(4) การสื่อความหมาย (Communication) คือ การแลกเปลี่ยนการให้และการรับข่าวสารการสื่อความหมายเป็นตัวเชื่อมในการทำความเข้าใจระหว่างบุคคลองค์การหน่วยงาน ต่าง ๆ จะเป็นตัวเชื่อมทุกองค์การเกิดความพอใจ สร้างแรงกระตุ้น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะ

ส่งผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลภายในองค์กร สร้างความผูกพันต่อองค์กรจากแนวความคิดดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนคือการบริหารหรือการจัดการภายในโรงเรียน โดยทำงานอย่างมีเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารหรือผู้นำโรงเรียนเป็นผู้สร้างประสานบูรณาการดำเนินงานทำให้โรงเรียนก้าวหน้าพัฒนาไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามวัตถุประสงค์ที่เป็นไปตามที่กำหนดไว้

2.2.4 ทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้ความหมายต่างๆ ไป ซึ่งมีความหมายแตกต่างกัน เช่น นักวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์ให้ ความหมาย ประสิทธิภาพในการทำงานเกี่ยวกับผลกำไร นักวิทยาศาสตร์ให้ความหมายประสิทธิผลในแง่ผลผลิตใหม่ ผู้จัดการฝ่ายตลาดให้ความหมายประสิทธิผล มักจะหมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิต สำหรับนักการศึกษาที่มุ่งประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้นจากความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลจึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กรและหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมาย จากความหมายและแนวคิดดังกล่าวจึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ดังนี้

แคมป์เบล (Hoy and Miskel, 1991: 382-383; citing Cambell. 1977: 36-39)

กล่าวว่า ประสิทธิภาพการจัดการศึกษา หมายถึง การที่ผู้นำทางการศึกษาสามารถบริหารจัดการโรงเรียนโดยอาศัยหลัก 4 ประการ คือ

- 1) การปรับตัว (Adaptation)
- 2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement)
- 3) การบูรณาการ (Intergration)
- 4) การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยมจนสามารถบรรลุ

ตามวัตถุประสงค์ได้

กิบสัน, เจมส์, ไอแวนชีวิช, และ ดอนเนลลี (Gibson, James, Ivancevich, & Donnelly, 1979: 27) กิบสัน และคณะได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการผลิต
- 2) ประสิทธิภาพ
- 3) ความพึงพอใจ

4) ความสามารถในการปรับตัว

5) การพัฒนาและการอยู่รอด

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991: 384-397) ฮอยและ มิสเกล ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยพิจารณาจาก

1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน

2) การบรรลุเป้าหมาย

3) ความพึงพอใจในการทำงาน

4) ความสนใจในชีวิต

มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991: 373) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิต

2) ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก

3) ความสามารถในการปรับตัว

4) ความสามารถในการแก้ปัญหา

แนวความคิดของการประเมินประสิทธิผลขององค์กร จะเห็นได้ว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน ควรพิจารณาประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายอย่าง (Multiple Criteria) เพราะการประเมินโดยใช้เกณฑ์เดียว เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ไม่สามารถที่จะแสดงถึงประสิทธิผลของโรงเรียนได้ทั้งหมด ฮอยและมิสเกล (Hoy ;& Miskel. 1991: 381) แต่การที่จะใช้เกณฑ์ใดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นควรคำนึงถึงความเหมาะสม ทั้งนี้เพราะเกณฑ์วัดมีหลายประเภท เกณฑ์บางอย่างเหมาะสมที่จะใช้วัดเฉพาะองค์กรอย่างหนึ่ง แต่เกณฑ์อีกอย่างหนึ่งจะใช้วัดได้เหมาะสมในเวลาหนึ่ง และไม่สามารถใช้วัดได้ในอีกเวลาและองค์กรอื่นก็ได้ เพราะองค์กรโดยทั่วไปนั้นมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่งประการ สเตียร์ส (Steers. 1977: 54-57)

ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดและเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลของฮอยและมิสเกล (Hoy ;& Miskel. 1991: 398 ; citing Mott. 1972) เพราะประกอบด้วยเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผล โดยผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียนจากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียน เรียกว่า IPOE (The Index of Perceived Organizational Effectiveness) ของมิสเกลและคนอื่น ๆ (Miskel & Others. 1983: 55) ซึ่งได้พัฒนามาจากเครื่องมือวัดประสิทธิผลของมอทท์ (Hoy ;& Ferguson. 1985: 127-131) และปรับปรุงเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกชนของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 278-281) เครื่องมือวัดประสิทธิผลของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ มีค่าความเชื่อมั่น 0.91 ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามที่ครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียน ใน 4 ด้าน คือ

1) ความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่น ได้สูง โดยวัดความนิยมจาก ชุมชน และผู้ปกครองนักเรียนประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมากและคุณภาพ การเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถานบันชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงดังกล่าวนี้จะ ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถในการจัดซื้อจัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากรคือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมี ประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัด เพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรจะพิจารณาถึงส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนา ทักษะคิด แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความ คาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามซึ่ง ลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สังคมคาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก ฮอยและมิสเกล(Hoy ;& Miskel. 1991: 382; citing Mott. 1972: 133) จึงอาจกล่าว ได้ว่า คุณภาพที่เกิด กับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ อย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ แล้วยังมีการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการ ดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของนักเรียน นั้น นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว บุคลากรที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหาร และครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หาก ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมองเห็นความสำคัญ ของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ

ได้มาตรฐานและเป็นไปตามความคาดหวังของผู้ปกครอง และชุมชนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูอาจารย์รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลาง การเรียนการสอน ตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความเจริญทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้ว เป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิผลในด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือผลการเรียนรู้ หมายถึงความรู้หรือทักษะที่ได้จากการเรียนรู้ในรายวิชาต่างๆที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรในแต่ละระดับ ได้กำหนดหลักการไว้แตกต่างกัน แต่หลักการสำคัญที่มุ่งเน้นคือเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ (สุโขทัยธรรมมาธิราช.2540: 28) ดังนั้น จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการเรียนการสอนคือ ต้องการให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในรายวิชาหรือในหลักสูตรที่เรียน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้เรียนแต่ละคนมักมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันไป ทั้งนี้เนื่องจากตัวแปรต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ภัทรสิริณี เสวตไอยาราม (2549: 14) สรุปว่า พฤติกรรมการเรียนที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีพฤติกรรมการเรียนที่ดีกว่านักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และเมื่อนักเรียนปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการเรียนให้ดีขึ้นแล้วจะทำให้ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้นด้วย

ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงาน การจัดการเรียนการสอน จัดทำและพัฒนา สื่อ นวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ การได้รับรางวัลทางด้านวิชาการของนักเรียนจากการเข้าร่วมประกวด

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึกรัก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว

ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ทั้งนี้ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, 2545: 67) คือ

(1) องค์ประกอบด้านความเข้าใจ คือ ส่วนที่เป็นความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

(2) องค์ประกอบด้านความรู้สึก คือ ส่วนของอารมณ์หรือความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

(3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะประพฤติต่อคนใดคนหนึ่ง หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ดังนั้นหากผู้เรียนมีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจ ความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม โดยส่วนรวม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ทำตนต่อต้าน มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจและมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองจนได้รับการยกย่องมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

3) ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ในองค์การต่างๆ จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรงโรงเรียน ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้จะทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้

ทันสมัยทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาด ร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการและเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลง องค์การ รูปแบบการบริหารงานและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติ ผู้บริหาร และครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการ สอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการและวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือ กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ได้ต่อการ ประกอบอาชีพและพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง เหมาะสม (นิรุद्धี พลบุตร, 2549: 49) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในโรงเรียนหรือองค์กร นอกจากโรงเรียน จะสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแล้ว โรงเรียนจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน เพื่อให้การทำงาน หรือการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดผลตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ ไป ระบบ การควบคุมคุณภาพสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543: 13-16) เทคนิคการ บริหารคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร เป็นแนวคิดที่จะ สร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กร โดยสมาชิกทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนางานของตนให้เป็นการ ทำงานที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืนการทำงานที่มีคุณภาพ เพื่อการป้องกันหรือลดความผิดพลาดอันจะ เกิดขึ้นก่อนที่จะส่งต่อไปแก่ผู้รับช่วงภาระงานต่อไป ดังนั้นเทคนิคการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร จึง เป็นการปรับปรุงพัฒนางานทุกด้านให้คุณภาพพร้อม ๆ กัน

กระบวนการพัฒนาคุณภาพด้วยเทคนิค TQM

การนำ TQM ไปประยุกต์ปฏิบัติเพื่อให้เกิดองค์การคุณภาพขององค์การคุณภาพ (Quality Organization) นั้นจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาเนื่องจากคุณภาพเป็นพลวัต ดังนั้นในการ ประเมินรูปธรรมขององค์การคุณภาพนั้นจึงค่อนข้างทำได้ยาก แต่อย่างไรก็ตามคุณสมบัติโดยทั่วไป ขององค์การคุณภาพสามารถพิจารณาได้ตามเกณฑ์การพิจารณาให้รางวัลคุณภาพ Malcolm Baldrige (Malcolm Baldrige Quality Award) หรือ MBQA ของสหรัฐอเมริกา (สมชาย ชำรงสุข, 2551. การ บริหารคุณภาพโดยรวม. [Online]. available : <http://www2.technicchan.ac.th>) ดังนี้คือ

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) ข้อมูลสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ (Information and Analysis)
- 3) การวางแผนคุณภาพเชิงกลยุทธ์(Strategic Quality Planning)
- 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development and Management)
- 5) การจัดกระบวนการคุณภาพ (Management of Process Quality)
- 6) คุณภาพและผลการดำเนินงาน(Quality and Operation Results)

การนำ TQM ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรให้เกิดผลนั้น ต้องมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นสิ่งที่คุ้มค่าหากองค์กรสามารถดำเนินงานเพื่อสร้าง TQM ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ขั้นตอนในการนำ TQM ไปสู่การปฏิบัติมีดังนี้

1) การคัดเลือกและแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพขององค์กร โดยผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปในองค์กรและผู้ผ่านการคัดเลือกต้องสามารถทำงานเต็มเวลาได้ คอยติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแก้ไขปัญหาได้

2) การวางแผนปฏิบัติ ผู้บริหารและทีมงานร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย และกลยุทธ์ด้านคุณภาพ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว โดยมีการกำหนดเวลา มีการสื่อสารให้เข้าใจทั่วทั้งองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ TQM มีการพัฒนาผู้นำและสร้างทีมงาน มีการอบรมความรู้และทักษะในการบริหารคุณภาพ มีการปลูกฝังวัฒนธรรม TQM มีการจัดทำระบบเอกสารเพื่อไม่ให้เสียเวลากับงานเอกสาร มีการปรับโครงสร้างและระบบงาน มีการเปลี่ยนระบบประเมินผลและการให้รางวัล โดยให้ความสำคัญกับผลงานของทีม

3) การดำเนินงาน มีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องตามแผนแม่บท เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม มีการแก้ไขปัญหาที่สาเหตุและเป็นระบบ

4) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแก้ไข มีความมุ่งมั่นในการแก้ไขปรับปรุง และหาแนวทางการปฏิบัติงานที่บรรลุคุณภาพสูงสุดอยู่เสมอ ไม่หยุดความพอใจอยู่กับความสำเร็จเดิม แต่ต้องมุ่งมั่นปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา

5) มีการเสริมแรงเพื่อรักษาปรัชญา และวัฒนธรรมการดำเนินงานแบบ TQM ให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง

การนำระบบเทคนิค การพัฒนาคุณภาพแบบ TQM มาใช้ในทางการศึกษานี้เป็นที่สนใจโดยทั่วไป เพราะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแล้วกระบวนการบริหาร โรงเรียนจะมี

ประสิทธิภาพครู นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ตระหนักถึงภาระงานตามหน้าที่ของตนในการพัฒนางานในหน้าที่ ดังนั้น จะช่วยพัฒนางานในหน้าที่ของตนให้มีคุณภาพเป้าประสงค์ที่จะนำโรงเรียนไปสู่มาตรฐานจึงไม่ยากต่อการได้มา

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านการเรียนการสอน รวมถึงการปรับหลักสูตร เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยการรับเอาแนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการวางแผนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมต่อการพัฒนาผู้เรียน นำผลการทดสอบของนักเรียนมาใช้วางแผน สามารถจัดการเรียนการสอนตามความต้องการของท้องถิ่น จนทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงสามารถแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้

4) ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ได้เป็นอย่างดี การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพราะโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ (Glickman. 1990: 308) ทั้งนี้เพราะบุคคลแต่ละคนย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงปัญหาความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ (Northcraft ;& Neal. 1990: 213) แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน เพราะว่าหากมีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคีที่กลมเกลียว สร้างความเป็นศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานและการลาออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร

องค์ประกอบของการแก้ปัญหา

กันยา สุวรรณแสง (2544: 19) ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแก้ปัญหาว່ว่าประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้คือ

1) ตัวผู้เรียน (Condition with in the learner) ได้แก่ เชาวน์ ปัญญา ลักษณะอารมณ์ อายุ แรงจูงใจ ประสบการณ์ของผู้เรียน ประสบการณ์บางอย่างส่งเสริมให้แก้ปัญหาได้ง่ายเข้า แต่ประสบการณ์บางอย่างก็ขัดขวางการแก้ปัญหาเป็นผลเสียต่อการแก้ปัญหา

2) สถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Condition in the learning situation) เช่นปัญหา นั้นเคยเรียนรู้มาแล้ว เป็นปัญหาต่อเนื่อง ปัญหาคล้ายคลึงกับที่เคยเรียนรู้มาแล้ว มีคำแนะนำดีเป็นปัญหาที่ท้าทาย น่าสนใจ

3) การแก้ปัญหาเป็นหมู่ (Problem Solving in Group) คือให้หลายๆคนมีโอกาสร่วมกันแก้ปัญหาเดียวกัน มีการอภิปรายร่วมกัน จะแก้ปัญหาแบบนี้ได้ผลดีก็ต่อเมื่อสมาชิกของกลุ่มมีจุดมุ่งหมายร่วมกันที่จะแก้ปัญหาให้สำเร็จ แต่ละคนมีความรู้และข้อมูลพร้อมที่จะแก้ปัญหา ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นมีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มดี

พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547: 35) ให้แนวคิดว่า ความสามารถในการแก้ปัญหา มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ขั้นกำหนดปัญหา
- 2) ขั้นวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา
- 3) ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหา
- 4) ขั้นกำหนดวิธีการแก้ปัญหา

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียนและด้านการพัฒนานักเรียนจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดีเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

2.2.5 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลโรงเรียนเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น เพื่อดูความแตกต่างระหว่างความคาดหวังหรือเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (วิจิตร โภษาแสง, 2548: 45) การจะประเมินว่าโรงเรียนใดว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ของโรงเรียนกับผลการดำเนินงานนั้นๆ ดังนั้นโรงเรียนจะมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานต่างๆ ที่ตั้งไว้บรรลุตามเป้าหมายหรือเกินเป้าที่ตั้งไว้ (Hoy and Miskel, 2005: 276)

ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 202-213) กล่าวถึงวิธีประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานมีหลายประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีการที่ใช้ในการประเมินผลเฉพาะบุคคลแต่ละบุคคล ใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้งและไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้ที่ต้องการประเมิน ซึ่งวิธีการประเมินนี้ แบ่งเป็น 7 วิธีดังนี้

1) วิธีประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา(Graphic Rating Scale) เป็นวิธีที่นิยมใช้กันในปัจจุบัน และเป็นเทคนิคที่เก่าแก่มาก การประเมินจะทำโดยผู้ประเมินให้ความเห็นด้วยการขีดเครื่องหมายตามแบบฟอร์มที่กำหนดจากมากไปหาน้อย

2) วิธีการประเมินแบบบังคับเลือก (Force Choice) ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาเลือกเฉพาะชุดข้อความที่ระบุไว้ให้เลือกเกี่ยวกับตัวผู้ถูกประเมิน โดยข้อความจะถูกจัดให้เป็นกลุ่มและผู้ประเมินจะต้องใช้ดุลยพินิจในการเลือกข้อความที่กำหนด โดยดูว่าอันใดเหมาะสมที่สุดที่จะใช้วัดความมีประสิทธิภาพของงาน

3) วิธีประเมินโดยเขียนคำบรรยาย (Essay Evaluation) ผู้ประเมินจะต้องบรรยายถึงจุดแข็งและจุดอ่อน เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน ส่วนใหญ่มักจะใช้เพื่อประกอบการประเมินคู่กับมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4) วิธีการประเมินการบริหารตามเป้าหมาย (Management by objectives) เป็นวิธีที่ใช้ประเมินตัวบุคคลโดยผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของงานไว้ล่วงหน้าและผู้ถูกประเมินจะพยายามทำให้สำเร็จภายในเวลาที่กำหนด เมื่อถึงขั้นประเมินผล ทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะร่วมกันพิจารณาถึงระดับความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด

5) วิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Technique) ผู้ชำนาญการด้านบริหารงานบุคคล และหัวหน้าจะเตรียมข้อความที่บ่งบอกพฤติกรรมของผู้ถูกประเมินทั้งในแง่ดีที่สุดและเลวที่สุด ข้อความเหล่านี้จะจัดเป็นกลุ่มแตกต่างกันไปแต่ละงาน มีการพัฒนาและจัดประเภทข้อมูลและเหตุการณ์สำคัญ ผู้ประเมินจะนำแบบฟอร์มนี้ไปวัดผู้ถูกประเมิน ผู้ถูกประเมินจะทำการบันทึกเหตุการณ์ครั้งที่ดีที่สุดที่ผู้ถูกประเมินปฏิบัติได้ตามประเภทที่จัดไว้ วิธีนี้หัวหน้างานมักจะเป็นคนประเมินเองมากกว่าจะร่วมกับผู้ถูกประเมิน

6) วิธีประเมินด้วยการขีดเครื่องหมาย (Checklist or Weighted Checklist) ผู้ประเมินจะเตรียมรายงานที่เป็นหัวข้อเรื่อง (checklist) เรียงลำดับเป็นชุดคุณศัพท์หรือคำบรรยายความข้อความที่แสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการให้น้ำหนักในแต่ละข้อเท่า ๆ กัน และผู้ประเมินจะใส่เครื่องหมายสำหรับรายการหรือข้อความแต่ละข้อ แต่หากไม่มีก็ปล่อยให้ว่างไม่ทำเครื่องหมาย

7) วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามขีดขนาดหรือมาตรา (Behaviorally Anchored Rating Scales) โดยประเมินประสิทธิภาพของงาน จากผู้บังคับบัญชาอื่นที่ไม่ได้ เป็นผู้เขียนคำบรรยายเกี่ยวกับแง่ดีหรือไม่ดีของการทำงานได้ประเมินข้อความเหล่านั้นจาก

มาตราส่วน(scale) ที่นำมาจัดกลุ่มเป็นประเภท ๆ เช่นเดียวกับวิธีชั่งเครื่องหมาย (weighted checklist) โดยวิธีนี้คล้ายกับวิธีประเมินเหตุการณ์สำคัญ (graphic rating scale) ที่นำมาใช้กับผู้ถูกประเมิน แต่ต่างกันตรงที่มาตราส่วน (scale) ที่จะยึดข้อความบรรยายเกี่ยวกับลักษณะที่สังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมที่ต้องการวัด

กลุ่มที่สอง วิธีการประเมินที่ใช้กับคนหลาย ๆ คน พร้อม ๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลาย ๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่น ๆ ในครั้งเดียวกัน วิธีนี้แบ่งออกเป็น 3 วิธีด้วยกัน คือ

1) วิธีการจัดลำดับที่ (Ranking) เป็นวิธีที่ผู้ทำการประเมินจะกำหนดว่าผู้ถูกประเมินผู้ใดทำงานดีที่สุด โดยเรียงลำดับจากดีที่สุดไปถึงไม่ดีที่สุด

2) วิธีเปรียบเทียบเป็นคู่ ๆ (Paired Comparison) วิธีนี้จะเป็นการประเมินบุคคลใดบุคคลหนึ่งก่อนหลังจากนั้นจะเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นกับบุคคลนี้ โดยเปรียบเทียบกันไปเรื่อย ๆ จนหมดทุกคน

3) วิธีวัดโดยการกำหนดขอบเขตของการกระจาย (Forced Distribution) วิธีนี้ผู้ประเมินจะให้เกรดตามโค้ง (Curve) ประเมิน ผู้ถูกประเมินภายในกรอบของการกระจายที่ได้กำหนดไว้แล้ว

กลุ่มที่สาม วิธีประเมินวิธีอื่น ๆ มี 2 วิธี คือ

1) วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test) เป็นวิธีการออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดี เลว อย่างไร

2) วิธีการประมวลผลงานรอบด้าน (Field Review Technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมินจะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจหรือผู้ประเมินจากภายนอก

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001: 293-297) กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถแยกแนวทางการประเมินหรือวัดประเมินผลได้เป็น 3 แนวทาง ดังนี้

1) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็น

เกณฑ์ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายหรือผลสุดท้ายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ หรือเป้าหมายที่เป็นจริงที่สามารถวัดได้

2) การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organizational Effectiveness) การประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเป็นความสามารถขององค์กรที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output)

3) การประเมินประสิทธิผลตามรูปแบบบูรณาการที่ยึดการบรรลุเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System – Resource Model of Organizational Effectiveness) โดยเน้นลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มิติเวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง และใช้เกณฑ์ประเมินหลายเกณฑ์ ดังนี้

(1) มิติเวลา (Time) การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาต้องคำนึงถึงมิติเวลาเป็นสำคัญ เพราะการประเมินในช่วงเวลาต่างกัน อาจทำให้ผลการประเมินแตกต่างกัน

(2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) เป็นกลุ่มคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่สนใจ ผลเกณฑ์ขององค์กรสำหรับเกณฑ์ประสิทธิผลจะสะท้อนความคิดและค่านิยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จึงเกิดจากการเชื่อมโยงความคิดของผู้เกี่ยวข้อง

(3) การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Constituencies of Organizational Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัดประเมินผล เรียกว่า การวัดประสิทธิผลเชิงซ้อน (Multiple Effectiveness Measurement) พิจารณาตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน การวัดประสิทธิผลวิธีนี้เกิดจากแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบสังคมที่มีชีวิต มีความต้องการหรือข้อเรียกร้อง ซึ่งองค์กรจะต้องจัดหาเพื่อความอยู่รอดหรือเพื่อทำงานที่มีประสิทธิผล

วิธีประเมินประสิทธิผลนั้นมีหลายวิธี ซึ่งควรเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการวัด ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการประเมินประสิทธิผลของงานตามแบบวิธีการประเมินตามขีดขนาดหรือมาตรา โดยผู้ประเมินให้ความเห็นด้วยการขีดเครื่องหมายตามแบบฟอร์มที่กำหนดจากมากไปหาน้อย

ประสิทธิผลขององค์การที่จะเป็นเครื่องมือในการบ่งชี้ว่าโรงเรียนนั้นๆ สามารถปฏิบัติภารกิจได้ดีเพียงใด และบรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้ รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเน้นต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน คือ ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจใน การบรรลุผลในการสร้างและพัฒนาพฤติกรรมความเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกๆด้านให้แก่บุคคลและนักเรียน หรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนรวมทั้งความพึงพอใจในอาชีพของครูในโรงเรียนและภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการเรียนที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ได้อย่างดี

2.3 การจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป ของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา แจกจ่ายจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรทุกด้าน รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการ และประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานของพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอสามโคก อำเภอลาดหลุมแก้ว และอำเภอกลองหลวง รวมทั้งหมด 139 โรงเรียน แยกเป็น โรงเรียนสังกัดรัฐ จำนวน 103 โรงเรียนและ โรงเรียนเอกชน จำนวน 36 โรงเรียน โดยแบ่งโรงเรียนสังกัดรัฐออกเป็น

- | | |
|---|-------------------|
| 1. โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 0-299 คน | จำนวน 59 โรงเรียน |
| 2. โรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 300-599 คน | จำนวน 23 โรงเรียน |
| 3. โรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 600-1,499 คน | จำนวน 18 โรงเรียน |
| 4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีจำนวนนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป | จำนวน 3 โรงเรียน |

แนวทางการพัฒนาการศึกษามี ดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีความเข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

มาลี ควระคะนิง (2545) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกกรมกรสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่าระดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ เป้าหมายของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากรตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ความไว้วางใจและการตัดสินใจตามลำดับ

วิไลวรรณ มีแหยม (2551) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวน วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลปรากฏว่า วัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งได้แก่ การร่วมคิดร่วมทำ ความไว้วางใจ และความเที่ยงธรรมในการศึกษาพบว่าการปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุดคือ การให้อำนาจ (Empowerment) ความไว้วางใจ (Trust) และการร่วมคิดร่วมทำ (Collaboration) โดยที่ผู้บริหารให้อำนาจและโอกาสแก่ครูในการศึกษาเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อกระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ สนับสนุนและยอมรับความสามารถของครูทำให้การบริหารงานและการจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้รับความเชื่อมั่นและยอมรับจากชุมชน รวมถึงการให้ความสำคัญและยกย่องบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์เพียรพยายาม ประพฤติดีมีจริยธรรม โดยมีผู้บริหารปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้บุคลากรทุกคน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้บริหารให้ความรักความเมตตาบุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

พิรัช จำรัสแนว (2553) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคูณวิทยาคาร รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนโนนคูณวิทยาคารรัชมังคลาภิเษก พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรยอมรับในกฎระเบียบ กฎกติกา ที่ตั้งไว้ มีความเสียสละช่วยเหลือเกื้อกูล มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความรัก ความผูกพันแบบพี่น้อง มีความเมตตาต่อกัน ให้การยอมรับนับถือกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ตัวเองเป็นอย่างดี ทุกคนเคารพ ให้เกียรติกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกันบุคลากรและชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้ามีความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความไว้วางใจให้แก่บุคลากรและพัฒนางานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชน และเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด

ที่ต้องมีภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง และจะต้องใช้กลยุทธ์ทางการบริหารเพื่อโน้มน้าวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้นสรุปได้ว่าโรงเรียนมีรูปแบบการบริหารที่ชัดเจนและมีแบบแผนวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็งส่งผลให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไพศาล ดิรัศมี (2546) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด โดยรวมอยู่ในระดับกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีประสิทธิภาพสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก

สมบูรณ์ เพียรพิจิตร (2548) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงตรา เขต 1 ใน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงตรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขิงตรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และตามบุคลิกภาพของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

อมรรัตน์ เมืองทะ (2553) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพของโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน พัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี สรุปได้แก่ โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาครูด้านการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ เช่น กิจกรรมรักการอ่าน กิจกรรมรักโรงเรียนฯ โรงเรียนควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการไขปัญหาและพัฒนาโรงเรียน และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแก้ไขปัญหของโรงเรียนอย่างจริงจัง เช่น พฤติกรรมของนักเรียนในเรื่องการเรียนพวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งและขนาดโรงเรียน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้ง ส่วน ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วัฒนธรรมโรงเรียนแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน พบว่า ด้านลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และด้านลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง

2. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า จังหวัดชลบุรี มีระดับลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชามากกว่าจังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามต้งหวัดที่ตั้งพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ศุวะนิต สุระสังข์ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้ดังนี้ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1999) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty คือวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรม แบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่น ๆ ว่า วัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การ

บาฮามอนด์-แกรนเนล (Bahamon-Gunnell, 2000) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้ตัวแบบวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของครูระดับประถมศึกษาจำนวน 58 คน ในท้องถิ่นเขต Midwestern State ของสหรัฐฯ 11 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มครูซึ่งไม่พอใจกับงานเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของตนเอง มีลักษณะแบบป้องกันเชิงรุก (aggressive defensive culture) มากกว่ากลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้กลุ่มครูที่มีความพึงพอใจในงานสูง เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของตนเอง เป็นแบบสร้างสรรค์ (constructive culture) มากกว่ากลุ่มครู ซึ่งไม่มีความผูกพัน หรือมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำ และกลุ่มครูที่มีความผูกพันกับงานในระดับต่ำเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของตนเอง มีลักษณะงานแบบป้องกันเชิงรุก (aggressive defensive culture) มากกว่ากลุ่มครูที่มีความผูกพันกับงานสูง

เอฟเวอร์ส (Evers, 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 76 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน โดยผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณ์กลุ่มที่ควบคุมได้ยาก หรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำและพบว่า แบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

เพอร์สัน (Person, 1993) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณาครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมี

ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

มอส์ค (Moats, 1997) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยที่จัดการศึกษา โดยสถาบันทางศาสนา จำนวน 4 แห่ง โดยสอบถามจากผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 198 คน พบว่า รูปแบบทางวัฒนธรรมองค์กร ตามกรอบของ Cooke and Lafferty คือ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์, วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบัน ในด้านความสามารถในการผลิตนักศึกษาและ ความสามารถทางการเงินของสถาบัน และยังพบว่า สถานศึกษา ที่มีลักษณะภารกิจ และ โครงสร้าง คล้าย ๆ กันมีวัฒนธรรมต่างกัน ได้

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของวิทยาลัยชุมชน และสถาบันทางเทคนิค ในรัฐ Tennessee โดยสอบถามผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1,423 คน โดยกรอบการศึกษา วัฒนธรรมของ Cameron and Attington พบว่า วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (adhocracy culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ การพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพอาจารย์ ความเปิดของระบบ และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และสุขภาพขององค์กร วัฒนธรรมแบบครอบครัว (clan culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้เรียน การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ ความเปิดของระบบและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร สุขภาพองค์กร และความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน วัฒนธรรมแบบราชการ (bureaucratic culture) มีอิทธิพลต่อสุขภาพองค์กร การพัฒนาทางวิชาการของผู้เรียน ความพึงพอใจในการจ้างงานของผู้บริหารและอาจารย์ และความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และวัฒนธรรมแบบการตลาด (Market culture) มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน ความเปิดของระบบ และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร และสุขภาพองค์กร และความพึงพอใจทางการศึกษาของผู้เรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผล โรงเรียนทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ มาก และเป็นวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ โดยมีการยอมรับในกฎระเบียบร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึง

พอใจในงานและผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นการผลักดัน ขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานมาก ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมาก จึงควรสร้างค่านิยม การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีควรเชื่อถือ และตัวกลางที่จะช่วยให้บุคลากรได้เข้าใจลักษณะการทำงาน เลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และปฏิบัติร่วมกันภายในโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลแก่โรงเรียนมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันควรพัฒนางานด้านวิชาการและบุคลากรไปพร้อมกัน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 21 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 667 คน ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 48 คน และครูผู้สอน จำนวน 619 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ

3.1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 48 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด จำนวน 48 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.1.2.2 ครูผู้สอนทั้งหมด 619 คน ได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด โดยอาศัยสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 243 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และแจกแจงสัดส่วนโดยใช้ตารางเลขสุ่ม (องอาจ นัยวัฒน์, 2548: 434-435)

3.1.2.3 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 291 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน และครูผู้สอน จำนวน 243 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จำนวนผู้บริหาร (คน)		จำนวนครูผู้สอน (คน)	
			ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
1	วัดบางนางบุญ	เมือง	3	3	34	15
2	วัดบางคูวัด	เมือง	2	2	27	11
3	ชุมชนวัดเสด็จ	เมือง	3	3	28	17
4	วัดเปรมประชากร	เมือง	3	3	21	10
5	วัดหงส์ปทุมवास	เมือง	4	4	36	11
6	อนุบาลปทุมธานี	เมือง	4	4	48	15
7	วัดนาวง	เมือง	2	2	40	17
8	วัดบางพูน	เมือง	3	3	26	12
9	วันครู 2502	คลองหลวง	2	2	22	12
10	ชุมชนวัดบางขัน	คลองหลวง	3	3	44	15
11	คลองหนึ่ง (แก่นนิมิตร)	คลองหลวง	3	3	25	12
12	บุญคุ้มราษฎร์บำรุง	คลองหลวง	3	3	52	14
13	ประถมศึกษา ธรรมศาสตร์	คลองหลวง	3	3	45	17
14	บางชวดอนุสรณ์	คลองหลวง	1	1	17	6
15	ไทยรัฐวิทยา 69	คลองหลวง	2	2	39	17
16	สังข์อ้าวิทยา	คลองหลวง	1	1	15	4
17	คลองสอง	คลองหลวง	1	1	17	5
18	สามัคคีราษฎร์บำรุง	คลองหลวง	1	1	17	8

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	อำเภอ	จำนวนผู้บริหาร (คน)		จำนวนครูผู้สอน (คน)	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
19	วัดเกิดการอุดม	คลองหลวง	1	1	19	6
20	ชุมชนวัดบัวแก้วเกษร	ลาดหลุมแก้ว	2	2	21	9
21	คลองบ้านพร้าว	สามโคก	1	1	26	10
รวม			48	48	619	243
ประชากรในการศึกษาวิจัย			667 คน			
กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย			291 คน			

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ก.ย. 54)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการมี ดังนี้

3.2.1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ เพื่อสำรวจสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน

3.2.2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's) จำนวน 40 ข้อ ในแต่ละด้าน ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|------------------|
| 1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 2. การมอบอำนาจ | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 3. การตัดสินใจ | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 5. ความไว้วางใจ | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 6. ความมีคุณภาพ | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 7. การยอมรับ | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 8. ความเอื้ออาทร | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 9. ความซื่อสัตย์สุจริต | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |
| 10. ความหลากหลายของบุคลากร | จำนวนคำถาม 4 ข้อ |

โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของคะแนนออกเป็น 5 อันดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 1 หมายถึง | ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนน้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนน้อย |
| 3 หมายถึง | ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนปานกลาง |
| 4 หมายถึง | ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาก |
| 5 หมายถึง | ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมากที่สุด |

แบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านประสิทธิผลของโรงเรียนในผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของไลเคิร์ต (Likert's) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | จำนวนคำถาม 5 ข้อ |
| 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | จำนวนคำถาม 5 ข้อ |
| 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | จำนวนคำถาม 5 ข้อ |
| 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน | จำนวนคำถาม 5 ข้อ |

โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักของคะแนนออกเป็น 5 อันดับ ดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------------------------|
| 1 หมายถึง | ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนน้อยที่สุด |
| 2 หมายถึง | ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนน้อย |

- 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาก
- 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด

3.2.3 เป็นแบบสอบถามการเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

3.3.1 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย แล้วรวบรวมรายละเอียดจัดเป็นประเด็นสำคัญที่จะกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนด ตามกรอบแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียน (Factor of School Culture) ของแพตเตอร์สัน (Patterson and Other, 1988: 107-109) และแนวคิดประสิทธิผลโรงเรียน ของ ฮอยและมิสเกิล (Hoy&Miskel, 1991:398-401) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 นำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนด

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) สมบูรณ์ของเนื้อหา ความเหมาะสมและความสอดคล้องของข้อคำถามแล้วนำมาตรวจสอบหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และมีค่าความตรงเชิงเนื้อหา รวม (IOC รวม) เท่ากับ 0.90 ซึ่งมีเกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้โดยรวมต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50-1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้ และมีค่าต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติธรรมวงศ์, 2551) โดยกำหนดคะแนนดังนี้

- ให้คะแนน +1 คือ แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 คือ ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 คือ แน่ใจว่าแบบสอบถามข้อนั้นวัดไม่ได้ตรงตามวัตถุประสงค์

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลอง ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยการหาค่าจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-204) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เท่ากับ 0.89

3.3.6 ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วจึงจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

3.4.2 ดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน

3.4.3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนและแจกแบบสอบถามอีกครั้งในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 10 วัน

3.4.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามการวิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ

3.5.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์ด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่ได้ตามเกณฑ์ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.25 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 1.26-2.25 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ย 2.26-3.25 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 3.26-4.25 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ย 4.26-5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) โดยกำหนดค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งเกณฑ์การแปลผลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่คำนวณได้ ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81-1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.61-.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.41-.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.21-.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.02 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่าง จำนวน 291 ชุด ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และนำมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

4.2 การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.6 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูจากคำถามปลายเปิดด้านการส่งเสริมเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ แทนความหมาย ดังนี้

\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
n	หมายถึง	จำนวนของตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์
p	หมายถึง	ความน่าจะเป็น
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

*	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
X	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
X ₁	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
X ₂	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ
X ₃	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการตัดสินใจ
X ₄	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
X ₅	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความไว้วางใจ
X ₆	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ
X ₇	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการยอมรับ
X ₈	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความเอื้ออาทร
X ₉	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต
X ₁₀	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร
Y	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียน
Y ₁	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
Y ₂	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก
Y ₃	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนา
Y ₄	หมายถึง	ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน ของโรงเรียน

4.2 การวิเคราะห์ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

(n = 291)		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	65	22.30
หญิง	226	77.70
รวม	291	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

(n = 291)		
อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21-30 ปี	77	26.40
31-40 ปี	82	28.20
41-50 ปี	48	16.50
51-60 ปี	84	28.90
รวม	291	100.00

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 อายุ 31-40 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 28.20 อายุ 21-30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 291)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	222	76.30
ปริญญาโท	61	21.00
ปริญญาเอก	3	1.00
อื่นๆ	5	1.70
รวม	291	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มี การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 76.30 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 การศึกษาระดับอื่นๆ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 และระดับปริญญา เอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 291)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร โรงเรียน	12	4.10
รองผู้บริหาร โรงเรียน	14	4.80
ครูผู้สอน	265	91.10
รวม	291	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มี ตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 91.10 ตำแหน่งรองผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

(n = 291)

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
0-5 ปี	91	31.3
6-10 ปี	54	18.5
11-20 ปี	27	9.3
16-20 ปี	15	5.2
21-25 ปี	20	6.9
26-30 ปี	33	11.3
31 ปีขึ้นไป	51	17.5
รวม	291	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีประสบการณ์ทำงาน 0-5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 มีประสบการณ์ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 มีประสบการณ์ 26-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 มีประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 มีประสบการณ์ 21-25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และมีประสบการณ์ 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

4.3 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

(n = 291)			
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.21	0.76	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.18	0.78	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.12	0.77	มาก
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.08	0.74	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.17	0.76	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.21	0.76	มาก
7. ด้านการยอมรับ	4.16	0.76	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.16	0.79	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.19	0.80	มาก
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.14	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	4.16	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน ผลการวิเคราะห์ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากันถึง 2 ด้านคือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.76) ด้านความมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.80) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อข้อด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

(n = 291)			
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน	4.22	0.76	มาก
2. ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานและประเมินงานและประเมินผลร่วมกัน	4.19	0.77	มาก
3. ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงาน โครงการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียน	4.22	0.73	มาก
4. ผู้บริหารคำนึงถึงการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.21	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	4.21	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อข้อ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันถึง 2 ข้อคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงาน โครงการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารคำนึงถึงการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานและประเมินงานและประเมินผลร่วมกัน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อข้อคำถามด้านการมอบอำนาจ

(n = 291)			
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	4.14	0.81	มาก
2. ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลผู้บังคับการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.19	0.77	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.21	0.76	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้สารสนเทศและทรัพยากรของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน	4.19	0.78	มาก
เฉลี่ยรวม	4.18	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการมอบอำนาจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อข้อคำถาม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.76) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันถึง 2 ข้อคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้สารสนเทศและทรัพยากรของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลผู้บังคับการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านการตัดสินใจ

(n = 291)

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการตัดสินใจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม	4.15	0.76	มาก
2. ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้ข้อมูลข่าว และสารสนเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ	4.14	0.75	มาก
3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ	4.09	0.81	มาก
4. ผู้บริหารมีการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรตาม ความรู้ ความสามารถและสายงานที่รับผิดชอบ	4.12	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.12	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเปิด โอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.76) รองลงมาคือ ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้ข้อมูลข่าว และสารสนเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.81)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

(n = 291)

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรทุกคนใน โรงเรียนให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	4.10	0.74	มาก
2. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและเต็มใจในการช่วยเหลือพัฒนางานซึ่งกันและกัน	4.05	0.75	มาก
3. บุคลากรทุกคนมีความสามัคคี และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	4.01	0.74	มาก
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าการปฏิบัติงานคนเดียว	4.18	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม	4.08	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าการปฏิบัติงานคนเดียว ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรทุกคนมีความสามัคคี และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความไว้วางใจ

(n = 291)

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความไว้วางใจ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจความสามารถของผู้บริหาร	4.20	0.79	มาก
2. ผู้บริหารให้โอกาสและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	4.15	0.77	มาก
3. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้นและผลการปฏิบัติงานออกมามี	4.17	0.75	มาก
4. ผู้บริหารให้ความมั่นใจและไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.15	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.17	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจความสามารถของผู้บริหาร ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้นและผลการปฏิบัติงานออกมามี ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.77)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความมีคุณภาพ

(n = 291)			
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้คุณค่ากับมาตรฐานและคาดหวังให้ครูนักเรียน มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.22	0.73	มาก
2. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์	4.18	0.75	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรในโรงเรียนรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือกันเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้ได้คุณภาพ	4.21	0.76	มาก
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.23	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.21	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความมีคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คุณค่ากับมาตรฐานและคาดหวังให้ครูนักเรียน มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านการยอมรับ

(n = 291)			
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการยอมรับ	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดใหม่ๆ ของบุคลากรในการปรับปรุงและพัฒนางาน	4.13	0.75	มาก
2. ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ยกย่องชมเชย ผลงานและความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	4.19	0.76	มาก
3. ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น	4.13	0.79	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถและมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.18	0.75	มาก
เฉลี่ยรวม	4.16	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับยกย่องชมเชยผลงานและความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.76) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถและมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.75) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดใหม่ๆ ของบุคลากรในการปรับปรุงและพัฒนางาน ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความเอื้ออาทร

(n = 291)			
วัฒนธรรมองค์การด้านความเอื้ออาทร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	4.11	0.80	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.28	0.74	มาก
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในโรงเรียน	4.10	0.81	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความผูกพันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	4.06	0.79	มาก
เฉลี่ยรวม	4.16	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความเอื้ออาทร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความผูกพันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความซื่อสัตย์สุจริต

(n = 291)			
วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต และการประพฤติตนอย่างเหมาะสม	4.24	0.77	มาก
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร	4.21	0.78	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการตัดสินลงโทษหรือพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากร	4.14	0.84	มาก
4. การปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบุคลากรในโรงเรียนด้วยการยึดมั่นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลัก	4.19	0.79	มาก
เฉลี่ยรวม	4.19	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต และการประพฤติตนอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการตัดสินลงโทษหรือพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากร ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.84)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อย ด้านความหลากหลายของบุคลากร

(n = 291)			
วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านแนวคิดและบุคลิกภาพ	4.12	0.73	มาก
2. ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคลากรที่มีทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	4.10	0.72	มาก
3. ครูผู้สอนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคน	4.18	0.67	มาก
4. ครูผู้สอนมีการเชื่อมโยงรูปแบบและวิธีการสอนที่แตกต่างให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและไปสู่ความสำเร็จของงาน	4.17	0.68	มาก
เฉลี่ยรวม	4.14	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความหลากหลายของบุคลากรของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ครูผู้สอนมีการเชื่อมโยงรูปแบบและวิธีการสอนที่แตกต่างให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและไปสู่ความสำเร็จของงาน ($\bar{x} = 4.17$, S.D. = 0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคลากรที่มีทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.72)

4.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.20	0.72	มาก
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.09	0.70	มาก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	4.11	0.67	มาก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน	4.16	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	4.14	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน ผลการวิเคราะห์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.70) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายชื่อย่อยด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

(n = 291)			
ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	4.23	0.71	มาก
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมประกวด แข่งขัน ผลงาน และได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ	4.30	0.73	มาก
3. โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับดี	4.20	0.69	มาก
4. โรงเรียนมีการทำการประเมินในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้นเสมอ	4.16	0.71	มาก
5. นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสอบแข่งขันและเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้	4.10	0.76	มาก
เฉลี่ยรวม	4.20	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายชื่อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมประกวด แข่งขัน ผลงาน และได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.71) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสอบแข่งขันและเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.76)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

(n = 291)

ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. เมื่อนักเรียนมีความขี้ขลาดเกิดขึ้นท่านสามารถหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ไปในทางที่ดี	4.14	0.62	มาก
2. มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถอยู่ด้วยกันในเจตคติที่ดี	4.16	0.68	มาก
3. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์	4.10	0.70	มาก
4. นักเรียนมีระเบียบวินัยเรียบร้อยในระดับที่น่าพอใจ	4.00	0.74	มาก
5. นักเรียนมีการพัฒนาตนเองให้มีความคิดเหมาะสมกับวัย	4.03	0.71	มาก
เฉลี่ยรวม	4.09	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถอยู่ด้วยกันในเจตคติที่ดี ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ เมื่อนักเรียนมีความขี้ขลาดเกิดขึ้นท่านสามารถหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ไปในทางที่ดี ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นักเรียนมีระเบียบวินัยเรียบร้อยในระดับที่น่าพอใจ ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

(n = 291)			
ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	4.12	0.71	มาก
2. ครูได้นำแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเรียนการสอน	4.12	0.66	มาก
3. ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนานักเรียนในแต่ละชั้นเรียน	4.15	0.65	มาก
4. โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น	4.07	0.67	มาก
5. โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงในการดำเนินงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนานักเรียนในแต่ละชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงในการดำเนินงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามรายข้อย่อยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

(n = 291)			
ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือในการช่วยกันแก้ไขปัญหาด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.19	0.66	มาก
2. ผู้บริหารและครูแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี	4.12	0.71	มาก
3. ผู้บริหาร ครู รับรู้ปัญหาและเต็มใจที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.15	0.71	มาก
4. ผู้บริหารและครูมีความสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียน	4.16	0.72	มาก
5. ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคคลกรในโรงเรียนมีความสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน	4.18	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	4.16	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยผลการวิเคราะห์พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือในการช่วยกันแก้ไขปัญหาด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคคลกรในโรงเรียนมีความสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.70) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารและครูแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.71)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (n = 291)

ตัวแปร		Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	r	.651(**)	.583(**)	.585(**)	.704(**)	.631(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₂	r	.646(**)	.600(**)	.587(**)	.699(**)	.633(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₃	r	.647(**)	.619(**)	.620(**)	.733(**)	.655(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₄	r	.595(**)	.572(**)	.621(**)	.681(**)	.617(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₅	r	.652(**)	.617(**)	.647(**)	.760(**)	.669(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₆	r	.714(**)	.656(**)	.690(**)	.779(**)	.710(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₇	r	.716(**)	.651(**)	.655(**)	.785(**)	.702(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₈	r	.699(**)	.644(**)	.681(**)	.745(**)	.692(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₉	r	.680(**)	.642(**)	.678(**)	.789(**)	.697(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X ₁₀	r	.732(**)	.685(**)	.698(**)	.757(**)	.718(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000
X	r	.673(**)	.627(**)	.646(**)	.743(**)	.672(**)
	p	.000	.000	.000	.000	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ปรากฏว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.672^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}), ด้านความมีคุณภาพ (X_6), ด้านการยอมรับ (X_7), ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9), ด้านความเอื้ออาทร (X_8), ด้านความไว้วางใจ (X_5), ด้านการตัดสินใจ (X_3), ด้านการมอบอำนาจ (X_2), ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (X_1) และ ด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) และเมื่อพิจารณารายคู่ความสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.789^{**}$) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการยอมรับ (X_7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.785^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.572^{**}$)

4.6 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูจากคำถามปลายเปิดด้านการส่งเสริมเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4.6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรในโรงเรียนเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเรื่ององค์การการเรียนรู้

(Learning Organization) และการจัดการความรู้ของสมาชิกภายในองค์กร ควรเสียดล อูทิศตน มุ่งทำประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรใน โรงเรียน

4.6.2 ข้อเสนอแนะด้านการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

การจัดการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นวิชาการมากกว่าเอกสารประกอบการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุผลในงานด้านวิชาการและประสิทธิผลทางการเรียน และควรส่งเสริม หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรมและ พรหมวิหาร 4 เช่น มีบทเรียนเสริมสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรมในวิชาความรู้ของนักเรียนให้มากขึ้นเหมือนเดิม เสนอให้มีการอบรมสั่งสอนเด็กนักเรียน แบบรุ่นเก่า คือ ทำฝึคสามารถทำโทษ (ตี) ได้ตามสมควร นอกจากนี้การพัฒนาสื่อ-อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจคเตอร์ ฯลฯ

4.6.3 ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์ต่อชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชุมชน การที่โรงเรียนจะมีการพัฒนาได้ต้องอาศัยการ มีส่วนร่วมของชุมชนโดยรอบ ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต้องให้ความสำคัญต่อการ สานสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ซึ่งในชุมชนประกอบไปด้วย บุคคลที่ทีความรู้เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่น, ผู้นำ ชุมชน, บริษัท ห้าง ร้าน, หน่วยงานเอกชน และส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 คำถามการวิจัย
- 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 5.4 สรุปวิธีการดำเนินการวิจัยผลการวิจัย
- 5.5 อภิปรายผล
- 5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 5.1.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 5.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
- 5.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

5.2 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องมาเขียนกรอบแนวความคิดในการวิจัยและได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

5.2.1 ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

5.2.2 ระดับความสำคัญของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อยู่ในระดับใด

5.2.3 วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ตามขั้นตอน ดังนี้

5.3.1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ตรวจให้คะแนนแล้ว มาวิเคราะห์นำมาแจกแจงความถี่ และคำนวณหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางความเรียง

5.3.2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก แล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย จำแนกออกเป็นรายด้าน และจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน

5.3.3 นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก แล้ววิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย จำแนกออกเป็นรายด้าน และจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน

5.3.4 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ ที่จำแนกออกเป็นรายด้าน และจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน และนำแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ ที่จำแนกออกเป็นรายด้าน และจำแนกแยกตามรายชื่อของแต่ละรายด้าน นำมาเข้าโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) จากนั้นนำไปบันทึกแล้ววิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

5.3.5 นำแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นข้อมูลการเสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาเขียนเป็นความเรียง

5.4 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

5.4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ เป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 51-60 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ที่ระดับปริญญาตรีตำแหน่งครูผู้สอน และมีประสบการณ์ทำงาน 0-5 ปี

5.4.2 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านแล้ว พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากันถึง 2 ด้านคือ วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรด้านความ มีคุณภาพ รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรม องค์กรด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

5.4.2.1 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อยพบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใน โรงเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของ โรงเรียน และผู้บริหารมีการกำหนดแผนงาน โครงการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและ สภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารคำนึงถึงการตัดสินใจ ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการ ประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานและประเมิน งานและประเมินผลร่วมกัน

5.4.2.2 วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ สารสนเทศและทรัพยากรของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารมอบ หน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลผู้บริหารคำนึงถึง การตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของ โรงเรียนส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ

ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ

5.4.2.3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้ข้อมูลข่าวและสารสนเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ

5.4.2.4 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าการปฏิบัติงานคนเดียว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรทุกคนมีความสามัคคี และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ

5.4.2.5 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจความสามารถของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้นและผลการปฏิบัติงานออกมาดี ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

5.4.2.6 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารให้คุณค่ากับมาตรฐานและคาดหวังให้ครู นักเรียน มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

5.4.2.7 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับยกย่องชมเชยผลงานและความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถและมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและให้โอกาสในการปรับปรุง

ผลงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดใหม่ๆ ของบุคลากรในการปรับปรุงและพัฒนางาน

5.4.2.8 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความผูกพัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

5.4.2.9 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริตของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต และการประพฤติตนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการตัดสินใจทบทวนหรือพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากร

5.4.2.10 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ครูผู้สอนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ครูผู้สอนมีการเชื่อมโยงรูปแบบและวิธีการสอนที่แตกต่างให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและไปสู่ความสำเร็จของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคลากรที่มีทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

5.4.3 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

5.4.3.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมประกวด แข่งขันผลงาน และได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อ

พัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสอบแข่งขันและเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

5.4.3.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่าการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถอยู่ด้วยกันในเจตคติที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เมื่อนักเรียนมีความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านสามารถหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ไปในทางที่ดี ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ นักเรียนมีระเบียบวินัยเรียบร้อยในระดับที่น่าพอใจ

5.4.3.3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ครุภัณฑ์ผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนานักเรียนในแต่ละชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงในการดำเนินงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น

5.4.3.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือในการช่วยกันแก้ไขปัญหาด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารและครูแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี

5.5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพหุธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}), ด้านความมีคุณภาพ (X_6), ด้านการยอมรับ (X_7), ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9), ด้านความเอื้ออาทร (X_8), ด้านความไว้วางใจ (X_5), ด้านการตัดสินใจ (X_3), ด้านการมอบอำนาจ (X_2), ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (X_1) และ ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) และเมื่อพิจารณารายคู่ความสัมพันธ์ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการยอมรับ (X_7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถใน

การแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน (Y_4) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง) และ ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) อยู่ใน ระดับปานกลาง

5.5.5 ข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูจากคำถามปลายเปิดด้านการ ส่งเสริมเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการ บริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมาย งานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ในวิชาชีพของบุคลากรในโรงเรียนเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเรื่ององค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการความรู้ของสมาชิกภายในองค์การ ควรเสาะแสวงหา ทัศนคติ มุ่ง ทำประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรใน โรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอนควรมุ่งเน้นวิชาการมากกว่าเอกสารประกอบการเรียนการสอน และกิจกรรมต่างๆ เพื่อบรรลุผลในงานด้านวิชาการและประสิทธิผลทางการเรียน และควรส่งเสริม หลักสูตรด้าน คุณธรรม จริยธรรมและ พรหมวิหาร 4 เช่น มีบทเรียนเสริมสร้างด้านคุณธรรม จริยธรรมในวิชาความรู้ของนักเรียนให้มากขึ้นเหมือนเดิม เสนอให้มีการอบรมสั่งสอนเด็กนักเรียน แบบรุ่นเก่า คือ ทำดีสามารถทำโทษ (ดี) ได้ตามสมควร นอกจากนี้การพัฒนาสื่อ-อุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ ที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความต้องการในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เช่น เครื่อง คอมพิวเตอร์ เครื่องโปรเจกเตอร์ ฯลฯ และด้านความสัมพันธ์ต่อชุมชน โรงเรียนจะมีการพัฒนาได้ต้อง อาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยรอบ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนต้องให้ความสำคัญ ต่อการสานสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ซึ่งในชุมชนประกอบไปด้วย บุคคลที่ที่ความรู้เป็นภูมิปัญญา ท้องถิ่น, ผู้นำชุมชน, บริษัท ห้าง ร้าน, หน่วยงานเอกชน และส่วนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5.5 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลของการ วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.5.1 จากข้อมูลทางสถิติและข้อมูลจากคำถามปลายเปิดด้านการส่งเสริมเพื่อ แก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์การ

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

5.5.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความมุ่งมั่น ประสงค์ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานของโรงเรียนและระบบการศึกษา มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และประกาศให้โรงเรียนมีฐานะเป็นนิติบุคคล ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความมุ่งมั่น ประสงค์ของโรงเรียนให้ดีขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนและการบริหารงานมากที่สุด จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานและกำหนดแผนงาน โครงการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียน เพราะการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจะทำให้ทราบว่าจะต้องทำอะไร วางแผนงานของตัวเอง และตั้งใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้งานนั้นๆ บรรลุเป้าหมาย และตรงกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียน โดยที่บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในโรงเรียนแต่ สำหรับการให้ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานและประเมินงานและประเมินผลร่วมกันเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารควรที่จะกำหนดตารางการปฏิบัติงาน ตั้งเป้าหมายการปฏิบัติและแจ้งความคาดหวังให้บุคลากรทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน และกำหนดมาตรฐานการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่างๆ ที่ชัดเจนให้กับบุคลากรปฏิบัติตามตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ มัณฑนา อินทุสมิต (2545:83) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบนำทางประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาท (Define Roles) ในกลุ่มและบอกผู้ตามว่าพวกเขาต้องทำอะไรกันบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบนำทางยังต้องมีการวางแผนและกำหนดให้งานสำเร็จลุล่วงรวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบและงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม

5.5.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการมอบอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนมีความไว้วางใจในบุคลากร และมีการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และใช้สารสนเทศและทรัพยากรของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนา ทันสมัย และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด สำหรับผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ในระดับสุดท้าย

นั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารยังไม่กำหนดหรือชี้ชัดในเรื่องนั้นๆ จึงเกิดความไม่แน่ใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรไม่เข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานและประเมินงานและประเมินผลร่วมกัน ซึ่งควรสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมแบบเป็นมิตรในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ความเสมอภาค รวมถึงอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สวัสดิการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

5.5.1.3 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนและกำหนดให้งานสำเร็จลุล่วงรวมถึงมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร อาจรวมถึงมีความไว้วางใจในการมอบหมายงาน มีการสร้างและรักษารูปแบบของการสื่อสารที่ใช้ในการอธิบายงานอย่างเป็นกันเอง โดยมีกฎข้อบังคับต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม และผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้ข้อมูล ข่าวและสารสนเทศ เพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจโดยมุ่งเน้นให้บรรลุวัตถุประสงค์และทันสมัย โดยมีการศึกษาข้อมูลในการตัดสินใจตลอดเวลา และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สำหรับผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะบางเรื่องผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจทุกเรื่องคนเดียวแบบเบ็ดเสร็จแล้วสั่งการให้ครูหรือบุคลากรปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจไว้ โดยในอนาคตอาจต้องมีการปรับปรุง เพื่อให้มีการพัฒนาในทางที่ดีขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ยุคส์ (Yulk, 2002: 81) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการตัดสินใจที่หลากหลาย

5.5.1.4 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน นำเสนอ และได้รับความไว้วางใจในการทำงาน พัฒนางาน พัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.2545 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน และการบริหารทั่วไป ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าการปฏิบัติงานคนเดียว และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน แต่ผู้บริหารจะต้องตรวจตราและติดตามงานที่มอบหมายให้เพื่อให้แน่ใจว่าผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ สำหรับบุคลากรทุกคนมีความสามัคคีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ เรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องเพิ่มการกระตุ้นทั้งทางด้าน กำลังใจ การทำงาน การสอน การพัฒนาความสัมพันธ์

อันดีในการทำงานร่วมกัน และติดตามการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ มัชฌิมา อินทสมิต (2545: 83) ที่กล่าวว่า ผู้นำแบบนำทางประกอบไปด้วยการกำหนดบทบาท (Define Roles) ในกลุ่มและบอกผู้ตามว่าพวกเขาต้องทำอะไรกันบ้างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้นำแบบนำทางยังต้องมีการวางแผนและกำหนดให้งานสำเร็จลุล่วงรวมถึงมอบหมายความรับผิดชอบและงานให้แก่สมาชิกในกลุ่ม ผู้นำจะต้องคอยตรวจตราและติดตามงานที่มอบหมายให้ และตรวจสอบทฤษฎีในการปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่าผลที่ได้เป็นไปตามเป้าหมาย

5.5.1.5 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความไว้วางใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความสามารถ ทำให้ผู้บริหารมีความไว้วางใจและได้รับการยอมรับในความสามารถ การสนับสนุนส่งเสริม และให้ความร่วมมือในบุคลากร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจความสามารถของผู้บริหาร และผู้บริหารให้ความไว้วางใจการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้นและผลการปฏิบัติงานออกมาดี จากความไว้วางใจในความสามารถของบุคลากร ทั้งผู้บริหารและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน จึงสอดคล้องกับ จตุพร คำแก้ว (2547: 42) กล่าวว่า เมื่อเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับในค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของบุคลากร ในโรงเรียนจะมีลักษณะของความจริงใจ ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาและเปิดเผย การแก้ปัญหาจะเป็นไปอย่างมีฉันทานุมัติเมื่อมีการตัดสินใจทุกคนจะมีความรู้สึกดีใจร่วมกัน สำหรับผู้บริหารให้โอกาสและไว้วางใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้นอาจเป็นเพราะสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ให้มีบรรยากาศในการทำงานแบบพี่น้อง หรือเพิ่มการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความสามัคคีในโรงเรียนและเพิ่มระดับพฤติกรรมผู้บริหารให้โอกาสและไว้วางใจในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้เพิ่มขึ้นด้วย

5.5.1.6 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความมีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.2545 กำหนดให้มีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาเอกภาพเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management: SBM) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นการสร้างรากฐาน ความเข้มแข็งให้กับโรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้ความสำคัญกับมาตรฐานและคาดหวังให้ครู นักเรียน มีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีการพัฒนาปรับปรุงบุคลากร รวมทั้งเทคนิค และอุปกรณ์ในการเรียนการสอน เพื่อให้ได้มาตรฐานตามพระราชบัญญัติ

การศึกษา สำหรับผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์เรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะต้องเพิ่มระดับความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนโดยเน้นกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและนักเรียนและเพิ่มระดับพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์มากขึ้น และทำให้เกิดขวัญและกำลังใจของบุคลากรและนักเรียนมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ นิภารัตน์ ปือสีลา (2550 : 31) กล่าวว่า ความมีคุณภาพนั้น หมายถึง สถานศึกษา คำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงานและการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้สมาชิกของสถานศึกษามีคุณภาพขึ้น ซึ่งเป็นความคาดหวัง ของสถานศึกษาสำหรับมาตรฐานและคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน

5.5.1.7 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการยอมรับนั้นมาจากให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร บุคลากรและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ จตุพร คำแก้ว (2547 : 46) การยอมรับ และเห็นคุณค่าความสามารถของบุคลากร รู้จักมองส่วนดีของกันและกัน จะก่อทัศนคติ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จอย่างเต็มที่ ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับยกย่องชมเชยผลงานและความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถและมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนซึ่งจะผ่านอุปสรรคได้โดยง่าย สำหรับผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะต้องเพิ่มมุมมอง โดยเฉพาะมุมมองในข้อผิดพลาดในด้านต่างๆ ให้มากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ปรับปรุงในข้อผิดพลาดต่างๆ ให้มากขึ้น หรือทำผลงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

5.5.1.8 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากร และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานบุคลากรภายในโรงเรียนให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดความผูกพันกันและเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของงาน ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ นิภารัตน์ ปือสีลา (2550 : 34) กล่าวว่า ความเอื้อ

อาทร (Caring) หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลและมีความเอื้อเฟื้อต่อกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา สำหรับบุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความผูกพัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะมีการแข่งขันทั้งภายนอกและภายในโรงเรียนอย่างสูง จึงทำให้การช่วยเหลือจูลเจือซึ่งกันและกันน้อยลง ควรสร้างกิจกรรมเพื่อให้ความสัมพันธ์ดีขึ้นและเพิ่มระดับพฤติกรรมช่วยเหลือซึ่งกันและกันเต็มใจเสียสละให้มากขึ้น

5.5.1.9 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในโรงเรียน ยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร สอดคล้องกับ เอกชัย ชินโคตร (2549 : 35) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริตนั้น หมายถึงสถานศึกษาควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในสถานศึกษา ให้คำยกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต และการประพฤตินออย่างเหมาะสม และผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอต้นเสมอปลาย และมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร ซึ่งทำให้คุณภาพของโรงเรียนมีมาตรฐานและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเช่นเดียวกัน สำหรับผู้บริหารให้ความสำคัญในการตัดสินใจหรือพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารแบบพี่น้อง จึงทำให้การตัดสินใจประนีประนอม

5.5.1.10 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานและแต่ละบุคคล พร้อมทั้งยึดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ จตุพร คำแก้ว (2547 : 50) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหลอมความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น วัฒนธรรมดังกล่าวจะถ่ายทอดสืบต่อกันโดยประเพณี โดยโรงเรียนแต่ละแห่งอาจมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้ ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูผู้สอนมีความยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคน และครูผู้สอนมีการเชื่อมโยงรูปแบบและวิธีการ

สอนที่แตกต่างให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและไปสู่ความสำเร็จของงาน บุคลากรแต่ละฝ่ายมุ่งเน้นถึงความสำเร็จของแต่ละงาน เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้มากที่สุด สำหรับผู้บริหารเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคลากรที่มีทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่ต่างกัันเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความสามารถที่ต่างกััน และอาจทำงานไม่ตรงกับความสามารถไปบ้าง

ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เปิดโอกาสให้ความไว้วางใจและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงานต่างๆ มีการยอมรับความคิดเห็น ความรู้ความสามารถ การตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน เห็นความสำคัญและมีการมอบอำนาจให้ครูและบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จึงทำให้การทำงานของครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้อย่างเต็มความสามารถแบบสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพมากขึ้น และที่สำคัญผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชยผลงานเสมอเมื่อเกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สนับสนุนความเจริญในหน้าที่การงานและสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานให้กับโรงเรียนมากโดยรวมแล้วผู้บริหารกับครูและบุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี ควรคะเนิง (2545) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐมพบว่าระดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือการยอมรับนับถือการมอบอำนาจความมีคุณภาพเป้าหมายของโรงเรียนความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย, สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแฮม (2551) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งได้แก่ การร่วมคิดร่วมทำ ความไว้วางใจ และความเที่ยงธรรมในการศึกษาพบว่าการปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุดคือ การให้อำนาจ ความไว้วางใจ และการร่วมคิดร่วมทำ โดยที่ผู้บริหารให้อำนาจและ โอกาสแก่ครูในการศึกษาเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อกระบวนการจัดกิจกรรมต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัช จำรัสแนว (2553) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคูณวิทยาคารรัชมังคลาภิเษกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 2 พบว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกันบุคลากรยอมรับในกฎระเบียบกฎกติกาที่ตั้งไว้มีความเสียสละช่วยเหลือเกื้อกูลมีความซื่อสัตย์สุจริตมีความรักความผูกพันแบบพี่น้องมีความเมตตาต่อกันให้การยอมรับนับถือกันรู้จักบทบาทหน้าที่ตัวเองเป็นอย่างดี

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1999) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรม แบบสร้างสรรค์อย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาสามอนด์-แกรนเนล (Bahamon-Gunnell, 2000) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ โดยใช้ตัวแบบวัฒนธรรมของ Cooke and Lafferty กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของครูระดับประถมศึกษาจำนวน 58 คน ในท้องถิ่นเขต Midwestern State ของสหรัฐฯ 11 โรงเรียน พบว่า ครูที่มีความพึงพอใจในงานสูง เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การของตนเอง เป็นแบบสร้างสรรค์ มากกว่ากลุ่มครู ซึ่งไม่มีความผูกพัน หรือมีความผูกพันกับงานในระดับต่ำ

5.5.2 จากข้อมูลทางสถิติและข้อมูลจากคำถามปลายเปิดด้านการส่งเสริมเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

5.5.2.1 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า โรงเรียนมีการส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมประกวด แข่งขันผลงาน และได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับดี โดยโรงเรียนมีการทำการประเมินในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้นเสมอสำหรับนักเรียนระดับชั้นสูงสุดสอบแข่งขันและเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเรียงอันดับเป็นอันดับนั้น อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการแข่งขันทางการศึกษามีการแข่งขันสูง จึงต้องพัฒนาการศึกษาในทุกด้าน สอดคล้องกับทฤษฎีความสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ฮอยและมิสเกล (Hoy ;&Miskel. 1991: 382) (citing Mott. 1972: 133) จึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียนนอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม

เยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ แต่ยังคงมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงปรารถนา ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

5.5.2.2 ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากมุ่งเน้นให้ผู้บริหาร บุคลากร และนักเรียน มีความสามารถในการพัฒนาให้มีทัศนคติทางบวก สอดคล้องกับ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545: 67) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึกร หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่พึงงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้านคือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถอยู่ด้วยกันในเจตคติที่ดี ซึ่งเจตคติที่ดีนั้นสอดคล้องกับความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึกร หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่พึงงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เมื่อนักเรียนมีความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านสามารถหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ไปในทางที่ดีนักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์นักเรียนมีการพัฒนาตนเองให้มีความคิดเหมาะสมกับวัย สำหรับนักเรียนมีระเบียบวินัยเรียบร้อยในระดับที่น่าพอใจเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะต้องเพิ่มความมีส่วนร่วมในการออกกฎระเบียบร่วมรักษากฎระเบียบและปฏิบัติ เพื่อเพิ่มระดับพฤติกรรมในส่วนของความพึงพอใจระเบียบวินัย

5.5.2.3 ประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องและทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้า ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนานักเรียนในแต่ละชั้นเรียนโรงเรียนมีการพัฒนา และปรับปรุงในการดำเนินงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปครูได้นำแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเรียนการสอน

สำหรับ โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่นเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะต้องเพิ่มความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนท้องถิ่น สอดคล้องกับทฤษฎีความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ นิรุคดี พลบุตร กล่าวว่า ประสิทธิภาพในโรงเรียนหรือองค์กร นอกจากโรงเรียนจะสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงแล้วโรงเรียนจะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน(นิรุคดี พลบุตร. 2549: 49)

5.5.2.4 ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือในการช่วยกันแก้ไขปัญหาต่างๆ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนในการที่จะแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาของผู้บริหาร สอดคล้องกับ Glickman (1990: 308) กล่าวว่า ทฤษฎีความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีที่โรงเรียนจะมีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน เพราะโรงเรียนประกอบด้วยคนหลายกลุ่มหลายฝ่ายในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งทางความคิดย่อมเกิดขึ้นได้ ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และชุมชนให้การยอมรับว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียนผู้บริหารและครูมีความสามารถแก้ไขปัญหาเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียนผู้บริหาร ครู รับรู้ปัญหาและเต็มใจที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สำหรับผู้บริหารและครูแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้อย่างดีเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้มากขึ้น เพื่อทำให้สัทธิภาพในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนและพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร เพื่อให้ทันสมัย ได้มาตรฐาน เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง สังคม และโรงเรียน โดยการเริ่มจากพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกก่อน ควบคู่ไปกับการร่วมกันแก้ไขปัญหา เพื่อให้การผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแข่งขันด้านวิชาการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไพศาล ธีรศรีมี (2546) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติทางบวก, สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุญม์ เพ็ชรพิจิตร (2548) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา โรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก, สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอฟเวอร์ส (Evers, 1987) ได้ศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน พบว่า ลักษณะของผู้บริหาร ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพอร์สัน (Person, 1993) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล

5.5.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมความสัมพันธ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความ หลากหลายของบุคลากร (X_{10}), ด้านความมีคุณภาพ (X_6), ด้านการยอมรับ (X_7), ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (X_9), ด้านความเอื้ออาทร (X_8), ด้านความไว้วางใจ (X_5), ด้านการตัดสินใจ (X_3), ด้านการมอบ อำนาจ (X_2), ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (X_1) และ ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) และวัฒนธรรมองค์การ (X) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถผลิต นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งมีการ กำกับดูแลโรงเรียนในพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 อย่างใกล้ชิด ให้คำชี้แนะและ คำปรึกษา เพื่อให้การศึกษาพัฒนาสู่ระดับสากล ทำให้การวิจัยครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้าน ความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในของโรงเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์สูงสุด และวัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับ (X_7) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในของโรงเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์รองลงมา สำหรับวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

(X_1) มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของ โรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก (Y_2) มีความสัมพันธ์ต่ำสุด โดยเรียงอันดับเป็นอันดับสุดท้ายนั้น อาจเป็นเพราะต้องเพิ่มกิจกรรมระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่ม และพัฒนาความสามารถในทัศนคติทางบวก ซึ่งอาจสร้างพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในแสดงออกที่ดั่งงามสมเหตุสมผล เข้ากับความต้องการของสังคม สอดคล้องกับ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2545: 67) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึกร หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดั่งงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดั่งงามแล้ว ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน จากการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก พบว่าวัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งมีความสัมพันธ์กันทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวะนิต สุระสังข์ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของครูและบุคลากรที่อยู่ในองค์การ สะท้อนให้เห็นขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ และที่สำคัญ วัฒนธรรมองค์การมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพราะองค์การที่มีวัฒนธรรมที่ไม่ยืดหยุ่น จะทำให้วัฒนธรรมกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีความคิดอิสระ มีส่วนร่วมในการทำงานและบริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขที่ปฏิบัติ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ ซึ่งทำให้บุคลากรสามารถแสดงออกได้ดีที่สุดภายใต้การนำของบริหารที่มีความสามารถ มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการและมีความคิดที่ก้าวหน้า รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่จะพยายามก่อให้เกิดพลังร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นพลังให้มีการดำเนินการเป็นไปตามแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ การประสานพลังต่างๆ เข้าด้วยกัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลใน

หน่วยงานและทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการใช้พลังเหล่านั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง จึงจะนำหน่วยงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสำเร็จตามจุดหมายของหน่วยงานและควมมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความรู้สึกรักพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานของตน

5.6 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

5.6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้เพิ่มสูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ดังนี้

5.6.1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ควรศึกษาในส่วนอื่นๆ ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษา เช่น ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการ หรือทฤษฎีองค์การและการจัดการ

5.6.1.2 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงซึ่งควรรักษาระดับความสัมพันธ์ และควรเพิ่มระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนให้ป็นระดับมากที่สุด

5.6.1.3 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในองค์การทุกคนควรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตนเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

5.6.1.4 จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้บริหารและคณะครูควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การด้านเครื่องมือหรืออุปกรณ์การเรียนการสอนด้านอิเล็กทรอนิกส์ เนื่องจากมีการขาดแคลนและมีข้อบกพร่องในเรื่องอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ จำนวนมาก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิผลให้กับบุคลากรและนักเรียน

5.6.1.5 ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญ ศึกษาองค์การในเรื่องของ องค์การการเรียนรู้ (Learning Organization) และการจัดการ

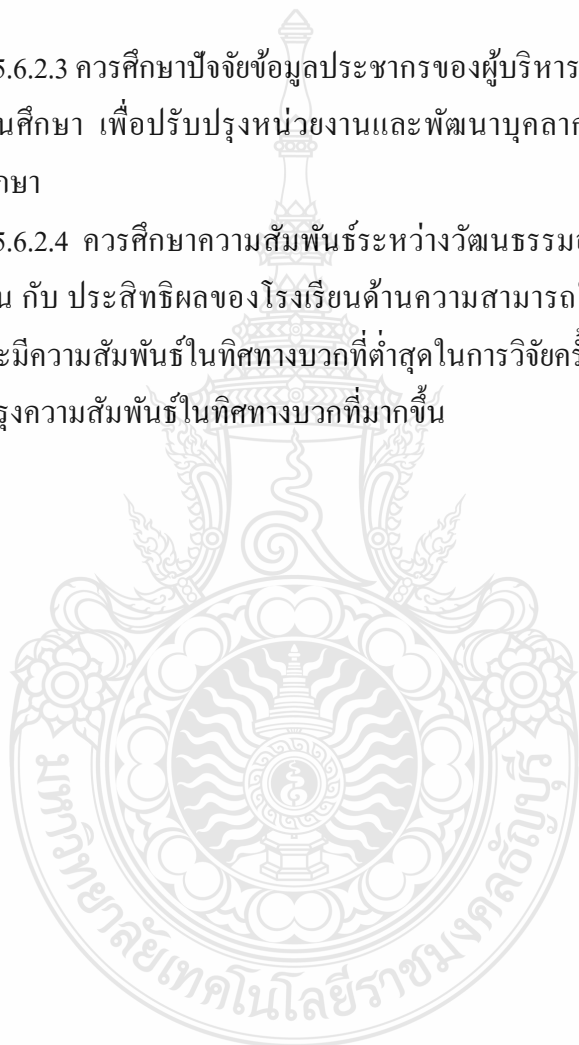
5.6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.6.2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมการบริหารงานในสถานศึกษา

5.6.2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแหล่งเรียนรู้ชุมชนกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความหลากหลายของการศึกษา การรักบ้านเกิด หรือพัฒนาชุมชนและการศึกษาให้ยั่งยืน

5.6.2.3 ควรศึกษาปัจจัยข้อมูลประชากรของผู้บริหารและครูที่สามารถส่งผลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงหน่วยงานและพัฒนาบุคลากรให้เกิดมาตรฐานในด้านบริหารงานในสถานศึกษา

5.6.2.4 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก เพราะมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกที่ต่ำสุดในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงความสัมพันธ์ในทิศทางบวกที่มากขึ้น



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2543. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.

กันยา สุวรรณแสง.(2544).จิตวิทยาทั่วไป.พิมพ์ครั้งที่5.กรุงเทพฯ:อักษรพิทยา.

เกศรา รักชาติ.(2549).องค์กรแห่งการตื่นรู้.กรุงเทพฯ.เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).

จตุพร คำแก้ว. (2547). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

(การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน

วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จันทร์ธานี สงวนนาม.(2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา.กรุงเทพฯมหานคร :

บุ๊ค พอยท์ จำกัด.

ณรงค์วิทย์ แสันทอง.(2553). วัฒนธรรมองค์กรคุณค่าที่ซื้อหาไม่ได้ แต่สร้างได้. นนทบุรี:

ไอดีซี พรีเมียร์ จำกัด.

นิภารัตน์ ป้อสีลา. (2550). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด

กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บรรเจิด อยู่ยืนยง. (2544). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บัญชา อึ้งสกุล. (2545). “ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา”. วารสารวิชาการ.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ประทีป สยามชัย. (2546). ทฤษฎีและหลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์,

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประพจน์ เข้มทิม.(2550).ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา

- ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ฎุเก็ด.(2552). องค์การและการบริหารจัดการ.นนทบุรี : ชิงค์ บียอนด์ บุ๊คส์
- พิรัช จำรัสแนว.(2553). วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคุณวิทยาการรัชมังกลาภิเชก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม.(2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ.ปริญญาานิพนธ์การศึกษาคุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรนพ พุทกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักท์.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ .(2545).พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พรรณี ช. เจนจิต. (2545). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: เมธิทิปส์.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง.(2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย.(2543). การวางแผนกลยุทธ์สำหรับการศึกษา.กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระราชดำรัชของพรบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.(ออนไลน์).เข้าถึงได้จาก: http://www.thaitech.ac.th/TBC/sec_innovation/data_012/web/rcth.html.(23 พฤษภาคม 2549).
- ไพศาล ดิรัศมิ.(2546).การศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองตราดจังหวัดตราด.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลี ควระคะนิง. (2545). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). พฤติกรรมองค์การ : แบบทดสอบ และการประยุกต์ใช้ทฤษฎี

พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

วารสาร เมืองพวน.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานบัน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วิจารณ์ พานิช.(2550) ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการ
ความรู้เพื่อสังคม

วิไลวรรณ มีแฮม.(2551). วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขต
พื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต4. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.(2545). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็ก จำกัด.

สุพานิ สฤกษ์วานิช.(2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดและทฤษฎี.กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดบุ๊คเซ็น
จำกัด.

สมบูรณ์ เพ็ชรพิจิตร.(2548).การศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
บูรพา.

สมยศ นาวิการ.(2544). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.

สุรัชย์ ช่วยเกิด.(2547).คุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.ปริญญาโท ศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุระนิต สุระสังข์.(2554).ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนใน
จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.วิทยานิพนธ์การศึกษ
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.(2554). เอกสารลำดับที่ 1/2554

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2554.ปทุมธานี :สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.

แหลมไทย พงษ์พรหม.(2546).วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อมรรรัตน์ เมืองทะ.(2553).ประสิทธิผลของโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน

ในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรจรีชัย ตะแก้วทุ่ง. (2545). การพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊กส์.

เอกชัย ชินโคตร. (2549). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. คุยฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

องอาจ นัยพัฒน์ .(2548). วิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.กรุงเทพฯ : สามลดา

ภาษาอังกฤษ

Anderson, J.A. (2000). **Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational**

Effectiveness in Tennessee’s Community Colleges. Dissertation, Ed.D. (Higher and Adult Education). Memphis : The University of Memphis. Photocopied.

Bahamond-Gunnell, M.A. (2000). **Teachers’ Perception of School Culture in Relation to Job**

Satisfaction and Commitment. Dissertations. Ed.D. (Teaching Learning and Leadership). Kalamazoo : The Graduate College West Michigan University. Photocopied.

Cameron, K. S., and Quinn, R. E.(1999).**Diagnosing and Changing Organizational Culture,** Massachusetts: Addison-Wesley.

Clott, Christopher B. (1995). Predictors of Organizational Effectiveness in Schools of Business (Business Schools) (Online). Available : DAI-A 56/01.

<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9516667>.

Cronbach, Lee J.(1990).**Essentials of Psychological testing.**5th ed. New York : Haper Collins.

Danison, D. R.(1990). **Corporate Culture and Organizational Effectiveness.** New York : John Wiley & Sons.

Dessler, Gray.(1986).**Organization Theory Integrating Structure and Behavior.**2nded. Englewood Cliffs, N.J : Prentice-Hall International.

Dotlich, D.L., and Cairo, P.C. (2002). **Unnatural leadership: Going againt intuition and experience to develop ten new leadership instrincts.** San Francisco: Jossey-Bass.

- Eers, A.S.(1987).**Leadership effectiveness of Wisconsin superintendents**.Dissertation Abstracts International,47(12).4249 A.
- Gibson, Jame L., Ivancevich, John, M. and Donnelly, J.H. (1979). **Organization : Behavior, Structure, Process**, Dallas, Texas : Business Publisher Inc.
- Gordon, Judith R. (1991). **A Diagnostic Approach to Organization Behavior**. 3rd ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). **Educational administration: Theory, research, and practice**, 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Hurley, M. (2002). **The Relation of Stress, Power, and Job Satisfaction in Female Nurse Managers Within Rogers' Science of Unitary Human Beings (M.E) Rogers, E.A.M. Barret**. (Online). Available : DAI-B 62/10.
<http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/3031304>.
- Moats, Scott H. (1997). **The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Effectiveness : Producing Pastoral Ministry and World-Mission Major Graduates in four Denominational Colleges**. Dissertation, Ph.D. Twin city, MN : Graduate School the University of Minnesota. Photocopied
- Mott,P.W.(1972). **The characteristic of effective organization**.New York:Harper&Row.
- Owens,R.G.(2001).**Organization Behavior in Education**.7th ed.Boston:Allyns Bacon.
- Parson, T.(1960).**The social system**. New York : The Free Press.
- Paterson, Suzannah A. (1999) **Organizational culture and Performance in Academia**. (Online) DAI-A/07. <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9840839>.
- Patterson, Jerry, Stuart Purkey and Jackson Parker.(1986). “**Guiding beliefs of our school district**”. In Productive school systems for a national world. Pp.50-51. Arlington, Va : Association for Supervision and Curriculum Development. Cited in Sergiovanni, Thomas J. and Robert J. Starratt.(1988). Supervision : Human perspectives. 4th ed. New York : McGraw Book Company.

- 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.
- Phillips, G. & Wagner, C. (2003). School culture assessment. Vancouver, British Columbia: Agent 5 Design. [Online]. Available: <http://www.schoolculture.net/whatisit.html/> (17 May, 2010).
- relationship to school culture.. Dissertation Abstracts International. Missouri: University
- Schein, E. H. (1970). **Organizational Psychology.** 2nd Englewood Cliff, NJ : Prentice-Hall.
- Schein, E.H. (2004). **Organizational Culture and Leadership (3rd)** San Francisco: Jossey-Bass.
- Smart, John C. ; Kuh, George D. & Tierney, William G. (1997). "The Roles of Institution Cultures and Decision Approaches in Promoting Organizational Effectiveness in two-year colleges." **The Journal of Higher Education.** 68 (3).
- Steers, Richard M. (1977). **Organization Effectiveness : A behavior View.** Santa Monica : Goodyear Publishing.
- Tracy, D. (1990). 10 Step to Empowerment: A Common-Sense Guide to Managing people. New York: William Morrow.
- Tracy, Diane, and William J. Morin. (2001). Truth, trust, and the bottom line. Chicago: Dearborn Trade.
- Yulk, G. (2002). Leadership in organizations .5th ed. New Jersey: Practice-Hall.

ภาคผนวก



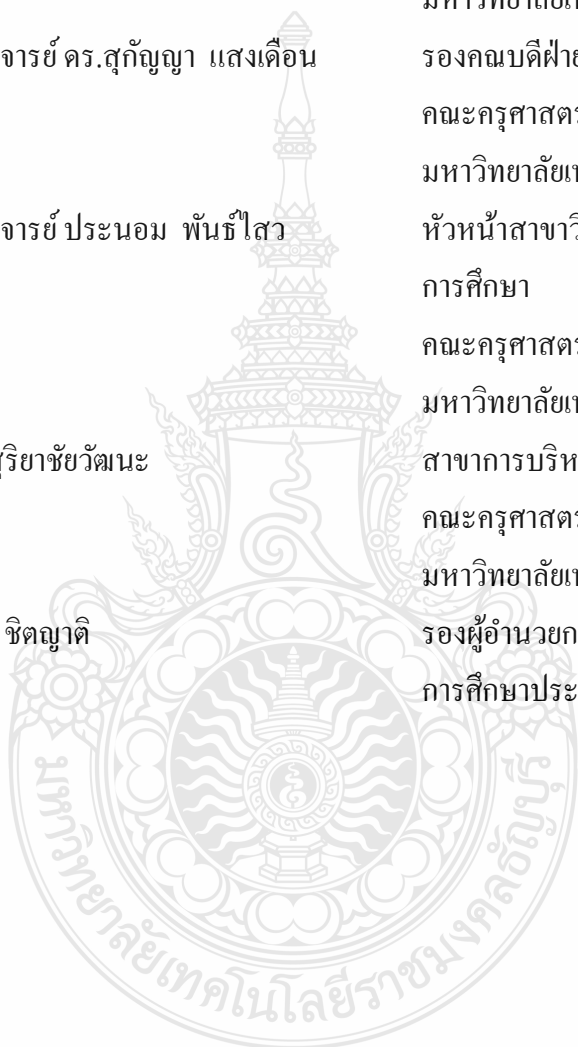


ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- รายชื่อคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง | หัวหน้าภาควิชาหลักสูตรและการสอน
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน | รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประนอม พันธุ์ไสว | หัวหน้าสาขาวิจัยและประเมินผล
การศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์ | สาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 5. นายสมมาตร ชิตญาติ | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 |





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / ๐๑๑๘

วันที่ ๑๖ มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนา เกษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวกาญจนา เกษร เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / วันที่ 00 มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พรทิพย์ สุริยาชัยวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนา เกษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวกาญจนา เกษร เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศศ 0578.02 / ๑๖๖๖ วันที่ ๑๑ มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนา เกษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวกาญจนา เกษร เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ ศธ 0578.02 / กษ.๖๖ วันที่ ๒๑ มิถุนายน 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนา เกษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวกาญจนา เกษร เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศษ 0578.02 / 0467



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมมาตร ชิตญาติ

เนื่องด้วย นางสาวกาญจนา เกษร นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวกาญจนา เกษร เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020





รหัสชุดแบบสอบถาม

--	--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

โรงเรียนในฐานะขององค์การทางสังคมมีบทบาทและหน้าที่สำหรับฝึกสอนนักเรียนภายใต้การดูแลของครูและการบริหารงานของผู้บริหารมีวัฒนธรรมที่ดีและเข้มแข็งเป็นขององค์การเอง ช่วยส่งเสริมการทำงานของโรงเรียน เป็นเครื่องชี้แนะแนวทางการทำงานของบุคลากร ให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงมีความจำเป็นต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนต่อไป

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. คำถามทั้งหมดแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 4 เป็นข้อมูลการเสนอแนะ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ให้ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานโรงเรียนแห่งนั้นเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

3. คำตอบของท่านไม่มีคำตอบว่าสิ่งใดถูกหรือผิดเพียงแต่นักวิจัยต้องการสิ่งที่เป็นสภาพจริงมากที่สุดเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

4. ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้นซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลในการรับความเสียหายใดๆทั้งสิ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกาญจนา เกษร

นิติระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามอ่านและพิจารณาแต่ละข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเบื้องต้นของท่านโปรดแสดงเครื่องหมาย✓ในข้อที่ท่านมีความเห็นว่าตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ(ระบุ).....

4. ตำแหน่ง

ผู้บริหาร โรงเรียน

รองผู้บริหาร โรงเรียน

ครูผู้สอน

5. ประสบการณ์ทำงาน

0 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 - 15 ปี

16– 20 ปี

21 – 25 ปี

25 – 30 ปี

31 ปีขึ้นไป

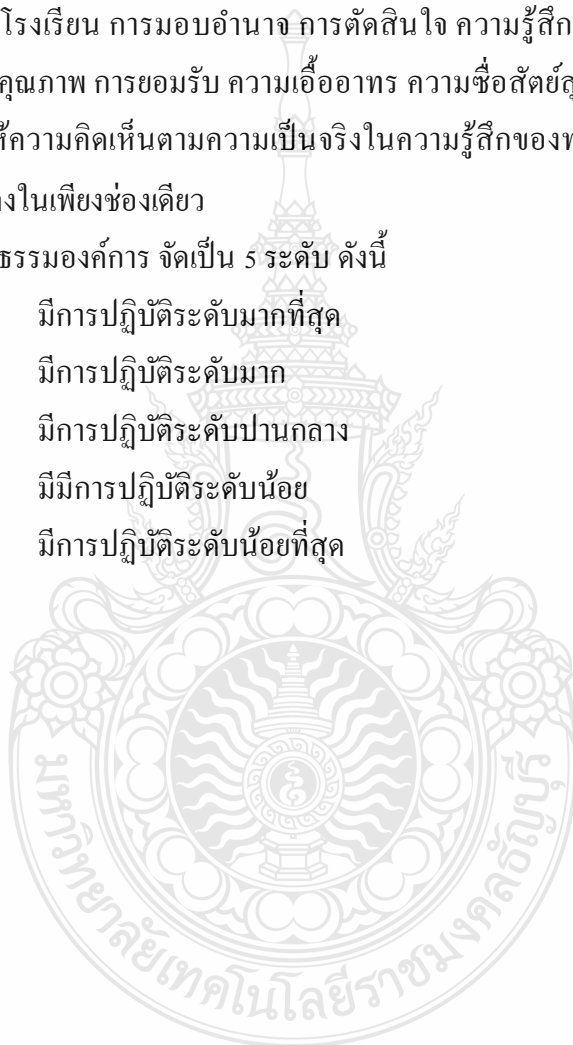
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึง พฤติกรรมด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบแบบแผนการทำงานภายในโรงเรียน ที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร กรุณาให้ความคิดเห็นตามความเป็นจริงในความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในเพียงช่องเดียว

2. ระดับวัฒนธรรมองค์การ จัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีมีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด



(โปรดพลิกหน้าถัดไป)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการปฏิบัติ
-----	-----------------	-----------------

ที่		5	4	3	2	1
1. ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน						
1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน					
1.2	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงาน โครงการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียน					
1.3	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติงานและประเมินผลร่วมกัน					
1.4	ผู้บริหารคำนึงถึงการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน					
2. การมอบอำนาจ						
2.1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ					
2.2	ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล					
2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
2.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้สารสนเทศและทรัพยากรของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน					
3. การตัดสินใจ						
3.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
3.2	ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้ข้อมูลข่าวและสารสนเทศเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ					
3.3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ					
3.4	ผู้บริหารมีการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถและสายงานที่รับผิดชอบ					
ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				

ที่		5	4	3	2	1
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						
4.1	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกของการเป็น เจ้าของโรงเรียนร่วมกัน					
4.2	บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและเต็มใจในการช่วยเหลือพัฒนางานซึ่งกัน และกัน					
4.3	บุคลากรทุกคนมีความสามัคคี และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					
4.4	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วน ร่วมในการดำเนินงานมากกว่าการปฏิบัติงานคนเดียว					
5. ความไว้วางใจ						
5.1	บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจความสามารถของ ผู้บริหาร					
5.2	ผู้บริหารให้โอกาสและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน					
5.3	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้นและ ผลการปฏิบัติงานออกมาดี					
5.4	ผู้บริหารให้ความมั่นใจและไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
6. ความมีคุณภาพ						
6.1	ผู้บริหารให้คุณค่ากับมาตรฐานและคาดหวังให้ครู นักเรียน มีคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด					
6.2	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์					
6.3	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมและสร้างบรรยากาศให้บุคลากรในโรงเรียน รู้สึกมีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือกันเพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการทำงานให้ได้คุณภาพ					
6.4	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและส่งเสริม ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
ข้อ	วัฒนธรรมองค์กร	ระดับการปฏิบัติ				

ที่		5	4	3	2	1
7. การยอมรับ						
7.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดใหม่ๆ ของบุคลากรในการปรับปรุงและพัฒนางาน					
7.2	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยผลงานและความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน					
7.3	ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น					
7.4	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถและมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
8. ความเอื้ออาทร						
8.1	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน					
8.2	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
8.3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมให้กับบุคลากรในโรงเรียน					
8.4	บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความผูกพัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน					
9. ความซื่อสัตย์สุจริต						
9.1	บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต และการประพฤติตนอย่างเหมาะสม					
9.2	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้น เสมอปลาย และมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร					
9.3	ผู้บริหารให้ความเป็นธรรมในการตัดสินลงโทษหรือพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากร					
9.4	การปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบุคลากรในโรงเรียน ด้วยการยึดมั่นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลัก					
ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการปฏิบัติ				

ที่		5	4	3	2	1
10. ความหลากหลายของบุคลากร						
10.1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านแนวคิดและบุคลิกภาพ					
10.2	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคลากรที่มีทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน					
10.3	ครูผู้สอนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคน					
10.4	ครูผู้สอนมีการเชื่อมโยงรูปแบบและวิธีการสอนที่แตกต่างให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและไปสู่ความสำเร็จของงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

คำชี้แจง

1. ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน กรุณาให้ความคิดเห็นตามความเป็นจริงในความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในเพียงช่องเดียว

2. ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนจัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

(โปรดพลิกหน้าถัดไป)
ระดับการปฏิบัติ

ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล	
-----	--------------------------------	--

ที่		5	4	3	2	1
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1.1	โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์					
1.2	โรงเรียนมีการส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมประกวด แข่งขันผลงาน และได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ					
1.3	โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับดี					
1.4	โรงเรียนมีการทำการประเมินในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้นเสมอ					
1.5	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถสอบแข่งขันและเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้					
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก						
2.1	เมื่อนักเรียนมีความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านสามารถหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ไปในทางที่ดี					
2.2	มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถอยู่ด้วยกันในเจตคติที่ดี					
2.3	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์					
2.4	นักเรียนมีระเบียบวินัยเรียบร้อยในระดับที่น่าพอใจ					
2.5	นักเรียนมีการพัฒนาตนเองให้มีความคิดเหมาะสมกับวัย					
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน						
3.1	โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป					
3.2	ครูได้นำแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเรียนการสอน					
3.3	ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา นักเรียนในแต่ละชั้นเรียน					
3.4	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น					
3.5	โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุง ในการดำเนินงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ					
ข้อ	ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผล	ระดับการปฏิบัติ				

ที่		5	4	3	2	1
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน						
4.1	ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือในการช่วยแก้ไขปัญหาทางด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
4.2	ผู้บริหารและครูแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนจนประสบความสำเร็จหรือเป็นไปได้ด้วยดี					
4.3	ผู้บริหาร ครู รับรู้ปัญหาและเต็มใจที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
4.4	ผู้บริหารและครูมีความสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียน					
4.5	ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมเพื่อการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรและประสิทธิผลของโรงเรียนท่านเพื่อให้เกิดการพัฒนาและความสำเร็จต่อไปในอนาคต

.....

.....

.....

.....

.....

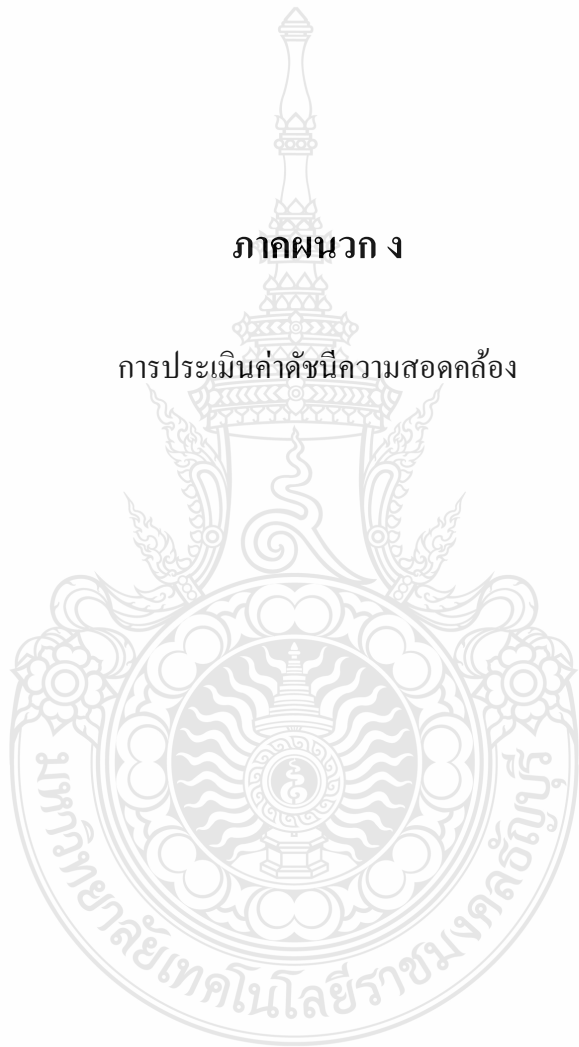
ขอขอบพระคุณอย่างสูง

นางสาวกาญจนา เกษร

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ภาคผนวก ง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง



ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก <input type="checkbox"/> อื่นๆ(ระบุ).....	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้บริหารโรงเรียน <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ประสบการณ์ทำงาน <input type="checkbox"/> 0 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16– 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 25 ปี <input type="checkbox"/> 25 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	+1	+1	1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน								
1.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารมีการกำหนดแผนงานโครงการของโรงเรียนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและสภาพปัญหาปัจจุบันของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติงานและประเมินผลร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารคำนึงถึงการตัดสินใจปฏิบัติงานที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2. การมอบอำนาจ								
2.1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้มีโอกาสตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารมอบหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคล	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ					ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						
		1	2	3	4	5		
2. การมอบอำนาจ								
2.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3. การตัดสินใจ								
3.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนมีการใช้ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารมีการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความรู้ความสามารถและสายงานที่รับผิดชอบ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน								
4.1	บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้ความสำคัญและมีจิตสำนึกของการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ					ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						
		1	2	3	4	5		
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน								
4.2	บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและเต็มใจในการช่วยเหลือพัฒนางานซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4.3	บุคลากรทุกคนมีความสามัคคี และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าการปฏิบัติงานคนเดียว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ความไว้วางใจ								
5.1	ผู้บริหารไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรในโรงเรียนมีอิสระในการปฏิบัติงานและเชื่อมั่นในการตัดสินใจได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
5.2	ผู้บริหารให้ความมั่นใจและไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในบางครั้ง	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5.3	ผู้บริหารเชื่อว่าการที่บุคลากรในโรงเรียนเลือกทำงานตามความต้องการและความสามารถ ผลการปฏิบัติงานจะออกมาดี	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
5.4	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ					ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						
		1	2	3	4	5		
6. ความมีคุณภาพ								
6.1	ผู้บริหารให้คุณค่ากับมาตรฐานและ คาดหวังให้ครู นักเรียน มีคุณภาพ เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.2	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนมี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตาม วัตถุประสงค์	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
6.3	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศให้บุคลากรใน โรงเรียนรู้สึก มีส่วนร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือกันเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผล การทำงานให้ได้คุณภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
6.4	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนา คุณภาพของบุคลากรและส่งเสริมความ เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. การยอมรับ								
7.1	ผู้บริหารเปิดโอกาสและให้การยอมรับ ความคิดใหม่ๆ ของบุคลากรในการ ปรับปรุงและพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.2	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การ ยอมรับ ยกย่องชมเชยผลงานและ ความสำเร็จซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ					ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						
		1	2	3	4	5		
7. การยอมรับ								
7.3	ผู้บริหารยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานและให้โอกาสในการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.4	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถและมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ความเอื้ออาทร								
8.1	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.2	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาวิชาชีพและความก้าวหน้าในตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.3	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและจัดสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
8.4	บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความผูกพัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เต็มใจเสียสละเพื่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ความซื่อสัตย์สุจริต								
9.1	บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต ในการพูดและการกระทำต่างๆ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ					ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						
		1	2	3	4	5		
9. ความซื่อสัตย์สุจริต								
9.2	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างเสมอต้น เสมอปลาย และมีความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอของบุคลากร	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
9.3	ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นธรรมในการตัดสินลงโทษหรือพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากร	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
9.4	การปฏิบัติงานของผู้บริหารต่อบุคลากรในโรงเรียน ด้วยการยึดมั่นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมเป็นหลัก	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	ใช้ได้
10. ความหลากหลายของบุคลากร								
10.1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญของความแตกต่างของแต่ละบุคคลในด้านแนวคิดและบุคลิกภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.2	ผู้บริหารเห็นคุณค่าของความแตกต่างของบุคลากรที่มีทักษะและวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.3	ครูผู้สอนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างกันของนักเรียนแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.4	ครูผู้สอนมีการเชื่อมโยงรูปแบบและวิธีการสอนที่แตกต่างให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและไปสู่ความสำเร็จของงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง								
1.1	โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	โรงเรียนมีการส่งเสริมนักเรียนเข้าร่วมประกวด แข่งขันผลงาน และได้รับรางวัลทางด้านวิชาการจากหน่วยงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	โรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในระดับดี	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
1.4	โรงเรียนมีการทำการประเมินในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้นเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.5	นักเรียนระดับชั้นสูงสุดสามารถสอบแข่งขันและเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก								
2.1	เมื่อนักเรียนมีความขัดแย้งเกิดขึ้นท่านสามารถหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ไปในทางที่ดี	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก								
2.2	มีการจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถอยู่ด้วยกันในเจตคติที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	นักเรียนมีระเบียบวินัยเรียบร้อยในระดับที่น่าพอใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5	นักเรียนมีการพัฒนาตนเองให้มีความคิดเหมาะสมกับวัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน								
3.1	โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.2	ครูได้นำแนวคิด นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการวางแผนปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.3	ครูนำผลการทดสอบของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา นักเรียนในแต่ละชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.4	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.5	โรงเรียนมีการพัฒนา ปรับปรุงในการดำเนินงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของ					ค่า IOC	แปลผล
		ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่						
		1	2	3	4	5		
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน								
4.1	ผู้บริหารและครูให้ความร่วมมือในการช่วยแก้ไขปัญหาด้านการบริหารด้านการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารและครูแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับความประพฤติของนักเรียนด้วยวิธีประนีประนอม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหาร ครู รับรู้ปัญหาและเต็มใจที่จะแก้ไขปัญหาก่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารและครูมีความสามารถแก้ไขเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.5	ชุมชนให้การยอมรับว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีกันปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ประวัติผู้เขียน	นางสาวกาญจนา เกษร
วัน เดือน ปีเกิด	17 มิถุนายน 2526
ที่อยู่	72/1 หมู่ 7 ตำบลหน้าไม้ อำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2548	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
พ.ศ.2551	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
พ.ศ.2553	ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
พ.ศ.2555	ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2550-ปัจจุบัน	ครูคศ.1 โรงเรียนวัดฉาง ตำบลบางปรอก อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
เบอร์โทรศัพท์	0-81757-9975
อีเมล	kru.karnjana@gmail.com