

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สุทธิดา ศรีนวลจันทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2566

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สุทธิดา ศรีนวลจันทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีอนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เสนอโดย
นางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา



.....คณบดีคณะครุศาสตร์

(อาจารย์ ดร. ภัศกร เลาสวัสดิกุล)

วันที่ 29 เดือน มกราคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ



.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุพจน์ เกิดสุวรรณ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสริมทรัพย์ วรปัญญา)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. ภัศกร เลาสวัสดิกุล)



.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. อินยนันท์ ทองบุญตา)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสริมทรัพย์ วรปัญญา อาจารย์ ดร. ภัสยกร เลาสวัสดิกุล
ชื่อนักศึกษา	สุทธิดา ศรีนวลจันทร์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ครูผู้สอน จำนวน 220 คน รวม 314 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.907 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีแอลเอสดีของฟิชเชอร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลาย ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ
2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสริมทรัพย์ วรปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก และอาจารย์ ดร. ภัศยกร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะทางที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องในเนื้อหาของแบบสอบถาม ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างมากในการทำการค้นคว้าอิสระซึ่ง ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พยอม รองคณบดีฝ่ายวิชาการคณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ อาจารย์ ดร. สรรชัย ชูชีพ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิดา เนื่องพะยอม อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ที่กรุณาให้คำปรึกษาเสนอแนะและเป็นกำลังใจในการทำการค้นคว้าอิสระจนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

คุณค่าและประโยชน์ของค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่กรุณาให้ความเมตตาวางรากฐานการศึกษาให้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

สุพธิดา ศรีนวลจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ประโยชน์ของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	14
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	14
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	16
องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร.....	19
ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร.....	21
วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานของผู้บริหาร.....	25
แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา.....	27
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา.....	27
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา.....	30
องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา.....	33
วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา.....	37
เป้าประสงค์ของสถานศึกษา.....	38
การเสริมพลังอำนาจ.....	43
การตัดสินใจ.....	49
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา.....	55
ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น.....	60
ความเป็นเลิศ.....	66
การยอมรับนับถือและการให้รางวัล.....	70

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ความเอื้ออาทร.....	76
ความซื่อสัตย์สุจริต.....	82
ความหลากหลาย.....	87
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
งานวิจัยในประเทศ.....	91
งานวิจัยต่างประเทศ.....	99
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	103
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	103
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	104
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	105
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	106
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	106
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ.....	107
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	102
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	112
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	113
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	137
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	137
สมมติฐานของการวิจัย.....	137
วิธีดำเนินการวิจัย.....	137
สรุปผล.....	139
อภิปรายผล.....	144
ข้อเสนอแนะ.....	150
บรรณานุกรม.....	152

	หน้า
ภาคผนวก.....	171
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	172
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	181
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	183
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out) เครื่องมือ ในการวิจัย.....	189
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	191
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	193

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.....	104
ตาราง 2	จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	113
ตาราง 3	จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา และสถานภาพของผู้บริหาร.....	114
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา.....	114
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการเสริมพลังอำนาจ.....	116
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ.....	117
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา.....	118
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความไว้วางใจและเชื่อมั่น.....	119
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความเป็นเลิศ.....	120
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล.....	121
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร.....	122

ตาราง 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์.....	123
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความหลากหลาย.....	124
ตาราง 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวม.....	125
ตาราง 15	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา.....	126
ตาราง 16	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา.....	127
ตาราง 17	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา ด้านเป้าประสงค์ของ สถานศึกษา.....	128
ตาราง 18	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด สถานศึกษา.....	129
ตาราง 19	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา.....	131
ตาราง 20	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการเสริมพลังอำนาจ.....	131

ตาราง 21	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ.....	132
ตาราง 22	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา.....	132
ตาราง 23	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจและเชื่อมั่น.....	133
ตาราง 24	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความเป็นเลิศ.....	133
ตาราง 25	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล.....	134
ตาราง 26	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความเอื้ออาทร.....	134
ตาราง 27	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์.....	135
ตาราง 28	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านความหลากหลาย.....	135
ตาราง 29	การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม.....	136

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา สังคมและการเมือง ทำให้ทุกองค์กรหันมาวิเคราะห์สถานการณ์ของตนเองเพื่อปรับมุมมอง เปลี่ยนกลยุทธ์และความคิดในการบริหารองค์กรให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ตามที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ (2561-2580) ยุทธศาสตร์ชาติด้านที่ 6 ที่ระบุว่า การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการในระบบเศรษฐกิจที่มีการแข่งขัน มีสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล มีการปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561, หน้า 9) ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดยุทธศาสตร์ของการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ การพัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลายอย่างเป็นระบบ เพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนกำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีหน้าที่พัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้ สร้างจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานด้วยความประพฤติชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดถือคุณธรรม และจริยธรรมเป็นหลักในการทำงาน (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2562, หน้า 18)

การจัดการองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรเนื่องจากบ่งชี้ถึงความสามารถขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือจิตวิญญาณขององค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะเป็นการรับรู้ร่วมกันขององค์กรจากการได้ยิน ได้เห็น ได้รู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน ซึ่งนั่นหมายความว่าคนในองค์กรแม้จะตำแหน่งต่างกันหรือสถานภาพก็จะเข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมได้เหมือนกันซึ่งเป็นการอธิบายถึงลักษณะหรือมิติที่องค์กรยึดถือต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, หน้า 40) การพัฒนาองค์กรให้เกิดคุณภาพต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จประการหนึ่งโดยวัฒนธรรมของคนในองค์กร

(corporate culture) หมายถึง ค่านิยมร่วม แบบแผนพฤติกรรม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่กำหนดจากปฏิสัมพันธ์ของพนักงานในที่ทำงานของคนในกลุ่ม เป็นการรวมพฤติกรรมของผู้คนในองค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อ ลักษณะการทำงาน ภาษาการทำงาน ระบบการทำงานแบบเดียวกัน ยิ่งกว่านั้นแต่ละคนในองค์กรยังนำลักษณะนิสัยเฉพาะ ความรู้ของตนเองเข้ามาในองค์กรด้วย ดังนั้นวัฒนธรรมของคนในองค์กรจึงรวมไปถึงมาตรฐานพฤติกรรมของคนในองค์กรบนพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ ทักษะและการให้ลำดับความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ของคนในองค์กร (อำพร ไตรภักทร, 2550, หน้า 33) ส่วนวัฒนธรรมองค์กร (organization culture) มีความหมายที่กว้างและลึกซึ้งกว่า วัฒนธรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมของกลุ่มหรือองค์กร คือ แบบแผนของสมมติฐานร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรเรียนรู้ขณะที่แก้ปัญหาด้วยการปรับตัวจากภายนอกและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นภายใน ซึ่งได้ผลดีและมีความถูกต้อง สมมติฐานร่วมนี้จะถูกสอนไปยังสมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นวิธีการที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความคิด และความรู้สึกร่วมกันต่อปัญหานั้น (Schein, 2004, p.19)

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรตามที่ สมคิด บางโม (2562, หน้า 52) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นความคิด ความเชื่อและแบบแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดยึดถือปฏิบัติสมาชิกที่ต้องการความสุข ความสะดวกใจก้าวหน้าจะต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรทำได้ยากกว่าการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น และนิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 137) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่ามีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยผ่านการสังเกต การจดจำ และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ อีกทั้ง มีลักษณะร่วมกันเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือในสังคมยอมรับร่วมกัน มีการปฏิบัติร่วมกัน สามารถถ่ายทอดได้และส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นหนึ่ง มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน สามารถกำหนดและสร้างรูปแบบพฤติกรรม กำหนดแนวคิด กำหนดมุมมอง สร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์กร ทำให้เกิดสำนึก ความผูกพัน ความจงรักภักดี ต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และท้ายที่สุดต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ที่องค์กรสร้างขึ้นมาเพื่อการควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีพลังในการผลักดันและเชื่อมโยงองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กร คือ หัวใจองค์กรที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ความสำเร็จขององค์กร และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรักความผูกพันการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลักดันพลังการแข่งขันจากภายในหัวใจของบุคลากรเป็นพลังร่วมในการทำงานขององค์กร ซึ่งพลังการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากความสามารถของผู้นำที่จูงใจและกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความผูกพัน

ความมุ่งมั่น และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีพลังจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความเป็นพลวัตของวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมรอบด้าน การผลักดันวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องยังสามารถแก้ปัญหาความแตกต่างและความขัดแย้งในเรื่องค่านิยม ความคิดของคนในองค์กร ด้วยวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกที่มีอำนาจสูงในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรทุกประเภทเป็นเครื่องมือที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีกำไร เป็นองค์กรคุณภาพมีความเป็นเลิศในการบริหาร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัย เป็นองค์กรเชิงนวัตกรรมที่สามารถแข่งขันได้ในทุก ๆ สภาพแวดล้อม (บวร ประพศิตติ, 2558, หน้า 12)

องค์กรจะดำเนินการไปได้ ต้องอาศัยความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือกัน การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นคุณภาพ มาตรฐาน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีทิศทางเดียวกัน ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีในเวลาอันรวดเร็วและทันกับเหตุการณ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกัน นั่นคือ ค่านิยมขององค์กรนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555, หน้า 6) นอกจากนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มิอทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่สร้างเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ได้ วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเหมาะสมกับสถานการณ์จึงกลายเป็นที่มาของการได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนได้ เนื่องจากเป็นการยากที่คู่แข่งจะลอกเลียนแบบ วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งนั้นต้องใช้เวลาและความพยายามสูง โดยเฉพาะโลกปัจจุบันผู้บริหารองค์กรเชื่อว่าความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับความรู้ (knowledge) ที่รวมถึงความสามารถในการหาซึ่งความรู้ใหม่ ๆ และจากการใช้ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่มากกว่าทรัพย์สินอื่น ๆ ดังนั้น การกำหนดปลูกฝังและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เพื่อสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน จำทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในโลกปัจจุบันได้จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำองค์กร (กัญญา ศิริสกุล, 2554, หน้า 15) ซึ่งการทำความเข้าใจที่ถูกต้องในวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งต้องอาศัยมุมมองความเข้าใจเรื่องขององค์กรหรือการจัดการองค์กร ผู้บริหารองค์กรต้องมีความรู้และความเข้าใจ

ที่ถูกต้องในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน องค์กรปฏิบัติ การที่องค์กรไม่ได้จัดการวัฒนธรรมให้เหมาะสมกับงานที่องค์กรปฏิบัติ เป็นผลเสียหายร้ายแรงพอกับองค์กรเลือกสมาชิกองค์กรที่มีวัฒนธรรมไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมตนเอง ส่วนบุคคลทั่วไปต้องรู้ว่าตนเองมีวัฒนธรรมแบบใด เพื่อที่จะสามารถพิจารณาและเลือกสรรองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างเดียวกับวัฒนธรรมของตนเองได้ ก่อนที่ตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560, หน้า 312-313)

สถานศึกษาทุกแห่งมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง แต่สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่เข้มแข็งและมีหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการจัดการของบุคคล และโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาทำหน้าที่เสมือนการตั้งเข็มทิศที่นำพาสมาชิกไปในทิศทางที่ควรไป เป็นบรรทัดฐานที่แสดงให้สมาชิกเห็นว่าจะประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไร เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและหน้าที่ของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ ทำให้สมาชิกแสดงเจตนาออกมาโดยที่มีภาวะผู้นำและสมาชิกภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษานั้น ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ซึ่งได้แก่ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ และความรู้สึก ตลอดจนการปฏิบัติต่อกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของสถานศึกษานั้น ๆ อันเป็นขบวนการที่นำไปสู่ความเป็นสถาบันในลักษณะของการก่อตั้งและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา (จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553, หน้า 11) ดังนั้น สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมซึ่งมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับซึ่งสะท้อนออกมาได้หลายทาง แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กำหนดไว้ ดังนี้ 1) เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (principle of organization purpose) 2) การเสริมพลังอำนาจ (principle of empowerment) 3) การตัดสินใจ (principle of decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (principle of belonging) 5) ความไว้วางใจและเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) 6) ความเป็นเลิศ (principle of excellence) 7) การยอมรับนับถือและการให้รางวัล (principle of recognition and reward) 8) ความเอื้ออาทร (principle of caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (principle of integrity) และ 10) ความหลากหลาย (principle of diversity)

สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาของสังคมที่มีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ เป็นองค์กรที่มีบุคลากรแวดล้อมไปด้วยผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในชุมชนนั้น ๆ ซึ่งส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษานั้นเป็นตัวกำหนด

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้น ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังที่ วิรุฬหจิต กลิ่นละออง (2560, หน้า 96) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กัน เนื่องจากถ้าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีความสามารถในการบริหารงานมีวัฒนธรรมที่ดีในการบริหารงานและการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงมีการสร้างขวัญในการทำงานเป็นอย่างดีในการบริหารงานภายในโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 และภักพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 122) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้ เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มุ่งเน้นในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต ในองค์กร โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความสุจริต ปฏิบัติตนโดยยึดถือคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มุ่งมั่นและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมการร่วมมือกับคนในชุมชน โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลในชุมชน โดยการจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองและครู ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพราะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เกิดความสุข ความเสมอภาค บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาร่วมกัน และสร้างความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร และส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครอง ส่งผลทำให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพสามารถจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของตนอย่างดีแล้ว จะสามารถนำพาองค์กรประสบความสำเร็จเกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถเป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาอื่นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

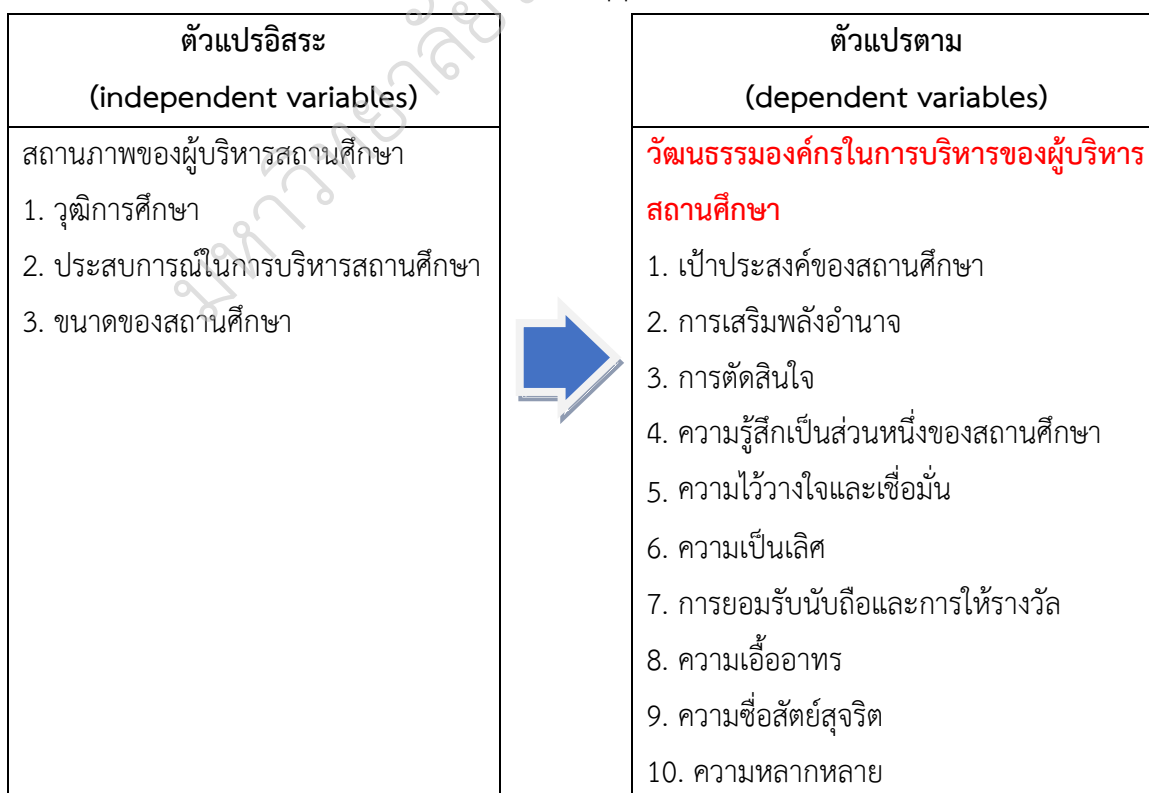
1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้โดยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,454 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน และครู 1,319 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน แต่เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30:70 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้ผู้บริหารจำนวน 94 คน และครู ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 220 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.2 ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี

2.1.3 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็กหมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 120 คน
- 2) ขนาดกลาง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน จำนวนนักเรียน 121-300 คน
- 3) ขนาดใหญ่ สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนเป็นต้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ตามแนวคิดของตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ดังนี้

- 2.2.1 เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (principle of organization purpose)
- 2.2.2 การเสริมพลังอำนาจ (principle of empowerment)
- 2.2.3 การตัดสินใจ (principle of decision making)
- 2.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (principle of belonging)
- 2.2.5 ความไว้วางใจและเชื่อมั่น (principle of trust and confidence)
- 2.2.6 ความเป็นเลิศ (principle of excellence)
- 2.2.7 การยอมรับนับถือและการให้รางวัล(principle of recognition and reward)
- 2.2.8 ความเอื้ออาทร (principle of caring)
- 2.2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (principle of integrity)
- 2.2.10 ความหลากหลาย (principle of diversity)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดำเนินการปีการศึกษา 2566

ประโยชน์ของการวิจัย

ได้องค์ความรู้และข้อมูลสารสนเทศให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้บริหารและครู นำไปประกอบการพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการวางแผนสู่การพัฒนาการสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง คือ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนวิธีร่วมกันทำงานที่ถ่ายทอดหรือเป็นบุคลิกภาพเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม แนวทางปฏิบัติของคนในองค์กรไปในทิศทางเดียวกันซึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นอย่างเป็นระบบ โดยมีการแสดงออกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไปใช้ในการในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้ส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนการประพฤติกรรม สัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องเล่าขานกันมา และปทัสฐานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาภายในโรงเรียนพัฒนาและร่วมกันสร้างขึ้นจากประสบการณ์เรียนรู้ โดยนำมาเป็นแนวปฏิบัติที่ละเล็กละน้อยเพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งมีการถ่ายทอดสู่

สมาชิกใหม่ในโรงเรียน ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบทบาท หน้าที่และพันธกิจที่มีอยู่มุ่งสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ประกอบไปด้วย 10 ด้าน ดังนี้

1. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (principle of organization purpose) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกหรือกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไว้เป็นปริมาณทั้งในรูปของเวลาและคุณภาพไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหาร และแนวทางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เป็นเครื่องวัดและควบคุมความสำเร็จขององค์กร มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่า ความสำคัญ และเข้าใจโดยทั่วกันถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามความต้องการ

2. การเสริมพลังอำนาจ (principle of empowerment) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการมอบภาระรับผิดชอบการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างอิสระให้กับครู จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กร มีการมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง

3. การตัดสินใจ (principle of decision making) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา มีการตัดสินใจที่คุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์วิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ มีเหตุผล มีหลักการที่มีเจตคติและวิจารณ์ญาติที่ดี มีการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (principle of belonging) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบ และช่วยเหลือพัฒนาสถานศึกษา มีการปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเป็นเจ้าของสถานศึกษา จูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรอยู่เสมอว่าตัวเองเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ส่งเสริมให้กำหนดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

5. ความไว้วางใจและเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการไว้วางใจ เชื่อใจ ยอมรับในกันและกันของบุคลากร สนับสนุนการให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจ ยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการให้

โอกาสในการทำงานอย่างอิสระเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา ให้ความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความน่าเชื่อถือ มีความคาดหวังในทางบวกต่อบุคลากร

6. ความเป็นเลิศ (principle of excellence) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมมาตรฐานสูงสุดของงาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน มีการสร้างบรรยากาศให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่ สร้างทัศนคติเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการกระตุ้นให้สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ

7. การยอมรับนับถือและการให้รางวัล (principle of recognition and reward) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับและยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ เชื่อมมั่นในศักยภาพ และผลงานของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง สนับสนุนการสร้างพลังเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร มีการยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้ปรับปรุงและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

8. ความเอื้ออาทร (principle of caring) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน มีการให้ความช่วยเหลือโดยให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในการพัฒนาอาชีพของตนเอง มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศให้บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (principle of integrity) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการชมเชยและให้ผลตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ และกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นในเรื่องจริยธรรมสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ต่อต้านทุจริตให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการสร้างใจกว้างใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความซื่อสัตย์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

10. ความหลากหลาย (principle of diversity) หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในแนวทางการปฏิบัติงาน มีการผสมผสานเชื่อมโยง

ความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมให้คนในองค์กร โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร รู้จักการใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครู บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2

ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ขนาดของสถานศึกษา

ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1- 120 คน

ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.4 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.5 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานของผู้บริหาร
2. แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา
 - 2.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา
3. วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา
 - 3.1 เป้าประสงค์ของสถานศึกษา
 - 3.1.1 ความหมายของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา
 - 3.1.2 ความสำคัญของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา
 - 3.1.3 ประเภทของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา
 - 3.2 การเสริมพลังอำนาจ
 - 3.2.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ
 - 3.2.2 ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ
 - 3.2.3 ประเภทของการเสริมพลังอำนาจ
 - 3.3 การตัดสินใจ
 - 3.3.1 ความหมายของการตัดสินใจ
 - 3.3.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ
 - 3.3.3 ประเภทของการตัดสินใจ
 - 3.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
 - 3.4.1 ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

- 3.4.2 ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
- 3.4.3 ประเภทของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
- 3.5 ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น
 - 3.5.1 ความหมายของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น
 - 3.5.2 ความสำคัญของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น
 - 3.5.3 ประเภทของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น
- 3.6 ความเป็นเลิศ
 - 3.6.1 ความหมายของความเป็นเลิศ
 - 3.6.2 ความสำคัญของความเป็นเลิศ
 - 3.6.3 ประเภทของความเป็นเลิศ
- 3.7 การยอมรับนับถือและการให้รางวัล
 - 3.7.1 ความหมายของการยอมรับนับถือและการให้รางวัล
 - 3.7.2 ความสำคัญของการยอมรับนับถือและการให้รางวัล
 - 3.7.3 ประเภทของการยอมรับนับถือและการให้รางวัล
- 3.8 ความเอื้ออาทร
 - 3.8.1 ความหมายของความเอื้ออาทร
 - 3.8.2 ความสำคัญของความเอื้ออาทร
 - 3.8.3 ประเภทของความเอื้ออาทร
- 3.9 ความซื่อสัตย์สุจริต
 - 3.9.1 ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต
 - 3.9.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริต
 - 3.9.3 ประเภทของความซื่อสัตย์สุจริต
- 3.10 ความหลากหลาย
 - 3.10.1 ความหมายของความหลากหลาย
 - 3.10.2 ความสำคัญของความหลากหลาย
 - 3.10.3 ประเภทของความหลากหลาย
- 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

นักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 256) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า คือ ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์กร ให้สามารถเข้าใจได้ตรงกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติและเป็นวิถีปฏิบัติ

วิเชียร วิทยอดม (2554, หน้า 9-11) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การสร้าง ค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งสมาชิกองค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษ เป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิด และการกระทำ ซึ่งมีการพัฒนาอยู่ภายในองค์กร และเป็นสิ่งที่ช่วยแนะแนวทางของพฤติกรรมสมาชิก ภายในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมจึงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะ และประสิทธิผลโดยรวมของพนักงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมก็มีอิทธิพลหรือมีอำนาจเหนือองค์กร ไม่ว่าจะวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะอ่อนแอหรือแข็งแกร่งสักเพียงใดก็ตามย่อมทำให้มีผลกระทบต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น นับตั้งแต่ได้มีการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การตัดสินใจ การแต่งกาย และตลอดจนการทำงานก็มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 5) ได้ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนหรือวิถีชีวิตขององค์กรที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่ เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนดี มีคุณภาพ ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพ รวมทั้ง เกิดความพึงพอใจ

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 93) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดฐานคติ ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2562, หน้า 294) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งพัฒนาและฟูมฟักเป็นระยะเวลายาวนานโดยกระบวนการทางสังคม ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

นิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 135) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผน ที่เกี่ยวกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันสู่สมาชิกรุ่นใหม่

สมคิด บางโม (2562, หน้า 52) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อ แบบแผนปฏิบัติงาน และการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์กร

ภัทร์ธีรา วงษาวิ (2563, หน้า 47) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา หรือการทำให้ปัญหาหรืองานนั้นบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยการปรับตัว และถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับ และยึดถือปฏิบัติกันเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังที่มาสืบทอดต่อกันมา และวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในองค์กรนั้นหรือสถานศึกษานั้น ได้ร่วมกันคิดพิจารณา และแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้อง และเพื่อให้ทุกคนทำงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน และลักษณะขององค์กรนั้น ๆ

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 1997, p.256) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มืออยู่ทั่วไปเพื่อเป็นกรอบในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะหมายถึง เจตคติ ค่านิยม ปทัสถานของพฤติกรรมและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสร้างความแตกต่างอย่างชัดเจนจากองค์กรอื่น

พาร์คเกอร์, และแบรดลีย์ (Parker, & Bradley, 2000, p.200) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวม เป็นการพัฒนา และเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มสมาชิกในองค์กร จัดการกับปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์กร จนวิธีการปฏิบัตินั้นถือเป็นแบบแผน ค่านิยม ถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติต่อไป

ไชน์ (Schein, 2004, p.17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของฐานคติร่วมกัน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ในองค์กร ช่วยให้เกิดการแก้ปัญหา การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก และเกิดการบูรณาการต่อสิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายในองค์กร สามารถดำเนินไปได้อย่างดี และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องต่อการแก้ปัญหานั้น

ราวาซี, และสคัลทส์ (Ravasi, & Schultz, 2006, p.11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดของสมมติฐานทางจิตที่ใช้ร่วมกันและการกระทำในองค์กรด้วยการกำหนดลักษณะการทำงานที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ

ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2016, p.525) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์กร และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนบุคลิกภาพหรือจิตวิญญาณขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนวิธี ร่วมกันทำงานที่ถ่ายทอดหรือเป็นบุคลิกภาพเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรม แนวทางปฏิบัติของคน ในองค์กรไปในทิศทางเดียวกันซึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่นอย่างเป็นระบบ โดยมีการแสดงออกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์กรไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรันนท์ (2551, หน้า 255) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรจะหยั่งรากลึก ในอดีตที่ส่งถึงปัจจุบัน และคาดหวังถึงอนาคต เพราะว่าเป็นสะสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว และตำนานที่กระตุ้นความรู้สึกความผูกพันภายในสมาชิกขององค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อมโยง สมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อจะได้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปตามแนวทางที่เหมาะสม

เพ็ชรี รูปะวิเชตน์ (2554, หน้า 6) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้น องค์กรจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อเป็นวิถีปฏิบัติที่บุคลากรเห็นคุณค่าร่วมกันตระหนักและเข้าใจตรงกันคือค่านิยมองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 6) กล่าวว่า องค์กรจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคน ในองค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวัฒนธรรมขององค์กรของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ย่อมทำให้ ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือ ปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับเหตุการณ์

กชนิภา พลทันติก (2556, หน้า 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ คือ ความมีเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรในการมุ่งสร้างสรรค์ อยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรม และการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญา และค่านิยมที่ทุกคนยอมรับและพยายามปฏิบัติ ให้บรรลุเป้าหมาย

จารุวรรณ หมวดเมือง (2556, หน้า 26) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการพื้นฐานองค์กร สามารถจัดระเบียบภายในองค์กร ชี้แนวทางในการทำงาน เป็นตัวหลอมความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมของบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าว จะถูกถ่ายทอดกันโดยประเพณี โดยโรงเรียนแต่ละแห่งอาจมีวัฒนธรรมองค์กรของตนเองซึ่งเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้

บวร ประพตติ (2558, หน้า 3) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ที่องค์กรสร้างขึ้นมา เพื่อการควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีพลังในการผลักดันและเชื่อมโยงองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรคือหัวใจองค์กรที่เกิดขึ้นจากความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ความสำเร็จขององค์กร เช่น ประสิทธิภาพ คุณภาพ การบริการลูกค้า ความไว้วางใจที่เชื่อมโยงกับความเชื่อมั่นจากหัวใจของทรัพยากรในองค์กรจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรัก ความผูกพันจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลักดันพลังการแข่งขันจากภายในหัวใจของบุคลากร เป็นพลังร่วมในการทำงานขององค์กร

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 93) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรด้วยเหตุผลหลายประการ ได้แก่ การมอบตัวตนขององค์กรให้แก่พนักงาน คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ในสิ่งที่องค์กรต้องการแสดงออก วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นแหล่งสำคัญของความมั่นคงและความต่อเนื่องให้กับองค์กรที่ให้ความรู้สึกของความมั่นคงปลอดภัยแก่สมาชิก ในขณะที่เดียวกันความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรช่วยให้พนักงานใหม่ตีความสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร โดยการให้บริบทที่สำคัญสำหรับเหตุการณ์ที่อาจจะดูสับสน เหนือสิ่งอื่นใดบางครั้งวัฒนธรรมองค์กรช่วยดึงดูดความสนใจ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และมักจะให้ความสำคัญกับการผลิตในปริมาณมาก รวมถึงการสร้างให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นวีรบุรุษ

นิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 135) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิก การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรด้วย

สมคิด บางโม (2562, หน้า 40) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน ความสำเร็จขององค์กรและการแสดงออกขององค์กรจะอยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร ทำให้องค์กรสำเร็จหรือล้มเหลว ช่วยในการส่งเสริมความสำเร็จแก่องค์กร ถ้าวัฒนธรรมองค์กรดี ก็ควรยึดถือและส่งเสริมวัฒนธรรมนั้น ๆ

เดวิส, และนิวสตรอม (Davis, & Newstrom, 2001, pp.152-156) สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรนั้น เนื่องจากเหตุผล 7 ประการ คือ 1) เริ่มต้นโดย

การทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร 2) ช่วยจำแนกวิสัยทัศน์ขององค์กรให้เข้าใจทุกคน 3) เป็นแหล่งสำคัญในอันที่จะสร้างความรู้สึกลดรอยที่มีต่อความมั่นคงและต่อเนื่องขององค์กรให้กับพนักงาน 4) ทำให้สมาชิกใหม่สามารถตีความสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ 5) วัฒนธรรมจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง 6) ดึงดูดความสนใจและสื่อให้พนักงานรับรู้ได้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ส่งเสริมวิบุรุษ ผู้ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีด้วยความซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ และ 7) ผู้ที่เป็นวิบุรุษขององค์กรจะรับรู้ได้ถึงระบบการให้รางวัลที่จะสร้างให้เขาเป็นบุคคลที่น่ายกย่องขององค์กรที่น่าเจริญรอยตาม

ฮอย, และมิสเคิล (Hoy, & Miskel, 2001, pp.176-177) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่มีความโดดเด่น

ไซน์ (Schein, 2009, p.422) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญในการเป็นรูปแบบการดำเนินการขององค์กรในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งที่เกิดจากการปรับตัวขององค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก และการยอมรับการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน เมื่อแก้ปัญหาดังกล่าวได้ผลดีเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ก็จะมีการถ่ายทอดสู่บุคลากรใหม่ขององค์กรเกี่ยวกับความเข้าใจกระบวนการคิดวิเคราะห์ในการดำเนินการขององค์กรในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

โรบบินส์, และจัจจ์ (Robbins, & Judge, 2015, p.497) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรว่า ถ้าองค์กรใดมีวัฒนธรรมองค์กรแบบแข็ง คือ ลักษณะของวัฒนธรรมที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมกันในการถือค่านิยมหลักและเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในองค์อย่างเข้มแข็งและกว้างขวาง จะส่งผลต่ออิทธิพลด้านพฤติกรรมของบุคลากรมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลวิจัยชี้ชัดว่า วัฒนธรรมแข็งช่วยลดการลาออกของบุคลากร เพราะเป็นสิ่งที่ทุกคนเห็นด้วยในการที่จะปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสามัคคี ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความผูกพันต่อองค์กร ส่วนวัฒนธรรมแบบอ่อน คือ การที่บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการรักษาค่านิยมหลักขององค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรนั้นมีโอกาสที่จะปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับการดำเนินการขององค์กรได้

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ความมีเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรในการมุ่งสร้างสรรค์งานเป็นตัวหลอมความคิด ความรู้สึก พฤติกรรมของบุคลากรที่อยู่ในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะช่วยให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กร และการยอมรับการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน

3. องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 256) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของพนักงานทุกคน และค่านิยมเหล่านี้จะแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในเรื่ององค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบได้ 8 ประการ คือ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ค่านิยม สัญลักษณ์ เรื่องราว วีรบุรุษ งานพิธีหรือธรรมเนียมปฏิบัติ คำขวัญ เครื่องหมายทางวัฒนธรรม

ธนาภรณ์ เข้มทอง (2554, หน้า 22) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระเบียบแบบแผนการปฏิบัติ ขอบเขตค่านิยม สัญลักษณ์ขององค์กร ความเชื่อ และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

วีรัช สงวนวงศวิวาน (2559, หน้า 44) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่า มักจะสะท้อนจากวิสัยทัศน์หรือปรัชญาของผู้ก่อตั้งองค์กรในการปฏิบัติงานต้องมีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ขึ้น เมื่อพนักงานเข้ามาทำงานในองค์กรควรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งพนักงานจะสังเกตหรือถามจากคนอื่น ๆ โดยวัฒนธรรมองค์กรอาจแฝงอยู่กับ เรื่องราว หรือพิธีการ สัญลักษณ์ทางวัตถุ และภาษาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 108) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นสภาพแวดล้อมที่บุคคลอาศัยอยู่จัดเป็นวัฒนธรรมทางสังคมของบุคคลนั้น บุคคลจำเป็นต้องยอมรับและพึงพอใจในคุณค่าของภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร และนอกจากนั้น ยังเป็นสถานะ คือ ระดับทางสังคมของบุคคลภายในกลุ่มซึ่งนำไปสู่การเกิดระบบชนชั้นและความกังวลหากการสูญเสียสถานะ สถานะของบุคคลสามารถสังเกตได้จากเครื่องหมายบ่งบอกสถานะ โดยสถานะของบุคคลนั้นมีที่มาหลากหลาย ขณะที่บทบาท คือ รูปแบบของการกระทำที่เป็นที่คาดหวังของบุคคลอื่น

ชนิดา จิตตรุทธะ (2560, หน้า 19) ได้กล่าวถึง ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสมได้กำหนดขึ้นกับสิ่งดังต่อไปนี้ บุคลิกภาพ ความสามารถ ลักษณะนิสัย พฤติกรรม ค่านิยม/ความเชื่อ ความต้องการ การให้ลำดับความสำคัญ ความสอดคล้องกันระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมปัจเจกบุคคลเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับปัจเจกบุคคล เนื่องจากเป็นจุดสมดุลที่สุดในความสัมพันธ์และเหมาะสมที่สุดในการจัดการ

ภักพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 39) ได้กล่าวถึง ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร คือ สภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งแตกต่างกันขึ้นอยู่กับผลผลิตคู่แข่งและลูกค้า ค่านิยมซึ่งเป็นหัวใจของ

วัฒนธรรมองค์กรเพราะช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์กร นอกจากนั้นวีรบุรุษที่เป็นแบบอย่างที่ดีทำให้คนอื่นอยากปฏิบัติตาม นอกจากนั้นขนบธรรมเนียม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังจะมีพิธีการประเพณีต่างเป็นตัวอย่างที่เด่นชัด และข่ายทางวัฒนธรรมคือผู้นำสารค่านิยมและเรื่องราวต่างไปสื่อสารไปให้คนอื่นในองค์กร

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2562, หน้า 294) ได้สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร คือ ความสัมพันธ์ขององค์กรกับสภาพแวดล้อม กิจกรรมของบุคลากรภายในองค์กร การให้คำจำกัดความของคำทาสมาจริงของบุคลากรในองค์กรว่าจริงจังเพียงใด การให้ความสำคัญต่อเวลาและการนัดหมายในการทำกิจกรรมภายในองค์กรถ้าธรรมชาติหรือการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรว่าเป็นเช่นไร ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรว่าเป็นแบบใด และบุคลากรในองค์กรมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน

นิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 136) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงาน ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน ซึ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ ค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐาน สัญลักษณ์ พิธีกรรมต่าง ๆ เรื่องเล่า วีรบุรุษ คำขวัญ จริยธรรม กฎ บทบาท

สมคิด บางโม (2562, หน้า 40) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมจะเกิดขึ้นจากการสะสมและปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กร โดยมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร คือ สภาพแวดล้อมขององค์กรจะต้องเหมาะสมกับการดำรงชีวิตและเอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ความเชื่อและค่านิยมส่วนใหญ่ของสมาชิกในองค์กรต้องใกล้เคียงกัน นั่นคือ มีพื้นฐานการศึกษาอบรมใกล้เคียงกัน มีผู้นำ ผู้ก่อตั้ง หรือวีรบุรุษขององค์กรที่จะนำองค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูงมีความคิด ความเชื่อ และแนวปฏิบัติอย่างไร สมาชิกมักปฏิบัติตามส่วนใหญ่ เป็นเหตุการณ์สำคัญขององค์กร มักปฏิบัติสืบทอดกันจนเป็นประเพณี สมาชิกส่วนใหญ่มักยินดียิ่งจะเข้าร่วมมากกว่าต่อต้าน นอกจากนั้นยังเป็นการติดต่อสื่อสารในองค์กร ถ้ามีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้องจะส่งเสริมการเป็นเอกภาพทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ย่อมส่งเสริมให้เกิดความคิด ความเชื่อ และการปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันง่ายขึ้น

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000, pp.41-45) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วยข้อสมมติฐานที่เป็นเครื่องสะท้อนค่านิยม ได้แก่ ความถูกต้อง ความซื่อตรง ความยุติธรรม ความอ่อนน้อม ผลประโยชน์ ความเห็นอกเห็นใจ ความทรนงของแต่ละคน และความมัธยัสถ์ ข้อสมมติฐานซึ่งเป็นรากฐานของค่านิยมเหล่านี้ เป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อบุคคลที่จะทำดีหรือถูกมีศีลธรรม ซึ่งมีผลต่อความประพฤติที่บุคคลแสดงออกมา บุคลากรจะแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกัน เช่น ต่อตัวเอง

ต่อหัวหน้า ต่อบริษัท ต่อลูกค้าและอื่น ๆ บางคนมีความเชื่อว่าความซื่อสัตย์เป็นสิ่งทำมากที่สุด การทำธุรกิจต้องมีความซื่อสัตย์จึงจะก้าวหน้า ถ้าไม่มีก็จะทำให้ธุรกิจได้ไม่นาน

โรบบินส์ (Robbins, 2016, p.44) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรว่ามีอยู่ 4 องค์ประกอบ คือ 1) เรื่องราว ความเป็นมาของผู้ก่อตั้งและประวัติองค์กร การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา ความสำเร็จ ความล้มเหลว และพัฒนาการช่วงต่าง ๆ ขององค์กร 2) พิธีการหรือกิจกรรมในวาระต่าง ๆ เช่น วันก่อตั้งองค์กร วันเฉลิมฉลองความสำเร็จต่าง ๆ ของพนักงานหรือขององค์กร การประกาศยกย่องพนักงานตัวอย่าง การมอบรางวัลตอบแทนพนักงานดีเด่นให้เห็นและย้ำวัฒนธรรมที่เน้นผลงานพนักงาน เป็นต้น 3) สัญลักษณ์ทางวัตถุ เช่นการจัดสถานที่จัดงาน การแต่งกาย สีเสื้อ เครื่องใช้สำนักงาน สวัสดิการ สิทธิพิเศษต่าง ๆ ที่จอดรถ รถประจำตำแหน่ง สิ่งเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ทั้งในสายตาและการรับรู้ของพนักงานและคนภายนอกองค์กร และ 4) ภาษา องค์กรต่าง ๆ อาจบัญญัติศัพท์เฉพาะหรือมีคำขวัญที่แสดงคุณค่าหรือค่านิยมที่องค์กรยึดถือ หรือต้องการให้พนักงานยึดถือ เช่น คำขวัญที่มุ่งให้มีความอดทน ขยันขันแข็ง ซื่อสัตย์ สามัคคี เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบหรือสิ่งบ่งชี้ ได้แก่ ประชญา อุดมการณ์ นิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน กิจกรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความศรัทธา ประเพณี ศีลธรรม พิธีการ งานพิธี จรรยาบรรณ วิสัยทัศน์ ทิศทางของแต่ละองค์กร คุณค่า การชมเชย ภาพลักษณ์ ความผูกพันของคนต่อองค์กร การเอาใจใส่ การสร้างขวัญกำลังใจ กฎกติกา ระเบียบปฏิบัติ สิ่งประดิษฐ์ รูปลักษณ์ของอาคาร สัญลักษณ์ ภาวะผู้นำ คำขวัญ คติพจน์ ระบบการสื่อสาร ภาษาและคำศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคโนโลยี เป็นต้น

4. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

รัตนารักษ์ ฤทธิรงค์ (2557, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรว่า การสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา ทำให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จและมีศักยภาพเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น ๆ

วิวัฒน์ บุญยง (2557, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร คือ 1) เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนในองค์กรเดียวกัน 2) เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของ

หน่วยงานได้ 3) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยสมาชิกขององค์กรค่อย ๆ เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่าการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร 4) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรไม่ค่อยตระหนักถึง นั่นคือทำจนเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกขององค์กรกระทำไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่คิดการมีอยู่ของธรรมเนียมและบรรทัดฐานของวัฒนธรรม และ 5) การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กรพึงพาการใช้สัญลักษณ์ คือ การใช้สิ่งของแทนหรือสื่อความหมายถึงอีกสิ่งหนึ่ง เช่น ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน

ชนิดา จิตตรุทธะ (2560, หน้า 312) ได้กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร คือ 1) การทำความเข้าใจที่ถูกต้องในวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งต้องอาศัยมุมมองหรือความเข้าใจเรื่องขององค์กรหรือการจัดการองค์กรที่ไม่ใช่แนวคิดแบบเดียวอีกต่อไป ผู้บริหารองค์กรต้องมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรประเภทต่าง ๆ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่องค์กรปฏิบัติ 2) บุคลากรในองค์กรต้องรู้ว่าตนเองมีวัฒนธรรมแบบใด เพื่อที่จะสามารถพิจารณาและเลือกสรรองค์การที่มีวัฒนธรรมเดียวกับวัฒนธรรมของตนเองได้ ก่อนที่จะตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร และ 3) องค์กรและบุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจว่าวัฒนธรรมองค์กรสามารถเลือกสรรวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับตน ความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและองค์กรจะลดลงเมื่อมีความสอดคล้องระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและบุคลากร และโอกาสแห่งความสำเร็จของทั้งสองฝ่ายย่อมเพิ่มสูงขึ้น การจัดการวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมทำให้องค์กรสามารถบรรลุประโยชน์สูงสุดในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา พัฒนา และรักษาสมาชิกขององค์กร

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 137) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะสำคัญ คือ 1) สามารถเรียนรู้ได้ วัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างการเรียนรู้ โดยผ่านการสังเกต จดจำและมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ 2) มีลักษณะร่วมกัน วัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือในสังคมยอมรับ มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เช่น การจัดงานวันขึ้นปีใหม่ การจัดงานเกษียณอายุราชการ 3) มีการถ่ายทอดได้ วัฒนธรรมองค์กรสามารถถ่ายทอดและส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังรุ่นหนึ่งต่อไปได้ 4) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรม กำหนดแนวคิด กำหนดมุมมอง สร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์กร และ 5) มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์กรจะขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรว่าจะมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร บุคคลในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรนั้น

กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2562, หน้า 300) ได้กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร คือ 1) มีองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง เช่น พิธีการ สัญลักษณ์ เรื่องราว ภาษา และนโยบาย ที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กร 2) เน้นความสำคัญของบุคลากร องค์กรที่มีผลงานสูงจะมี

ลักษณะ เช่น ให้เกียรติและยอมรับบุคลากร ให้อิสระแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดผลงานและการทุ่มเทต่อองค์กร สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรโดยต่างยอมรับนับถือและพึ่งพาอาศัยกันเป็นต้น 3) เน้นผลการทำงาน โดยจะให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ซึ่งมีระบบการประเมินผลงานดีเลิศ และ 4) เน้นความสำเร็จและผลงานดีเด่น วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะสร้างบรรยากาศของความเป็นเลิศ โดยนำเอาระบบและวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดมาใช้

นิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 237) ได้กล่าวถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร คือ

1) สามารถเรียนรู้ได้ว่าทำองค์กรสามารถสร้างการเรียนรู้โดยผ่านการสังเกตจดจำและมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ 2) มีลักษณะร่วมกันวัฒนธรรมองค์กรจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือสังคมยอมรับร่วมกันมีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เช่น การทำบุญปีใหม่ การจัดงานเกษียณอายุราชการ 3) มีการถ่ายทอดได้ว่าทำองค์กรโครงการสามารถถ่ายทอดและส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกคนละหนึ่งต่อไปได้ 4) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรมกำหนดแนวคิดกำหนดมุมมองสร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์กรทำให้เกิดจิตสำนึกความผูกพันความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และ 5) มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมองค์กรจะขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรว่าจะปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไรบุคคลในองค์กรจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงก็ได้ทำองค์กร ดังนั้น จะทำโครงการจะมีการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์กรนั้น

สมคิด บางโม (2562, หน้า 39) ได้กล่าวถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่าการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์กรจะเริ่มจากการรับรู้องค์กรและเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการทางสังคม (socialization) นั่นคือ เรียนรู้ไปทีละน้อยและปรับตัวไปตามสิ่งที่เรียนรู้โดยสมาชิกจะต้องแสดงบทบาทและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้รับการยอมรับของสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรและอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข เช่น วัฒนธรรมการแต่งกายของครูและอาจารย์ในสถานศึกษา นิยมแต่งกายเรียบร้อย สุภาพ ไม่หือหวาเกินไป ดังนั้นถ้ามีใครแต่งกายแบบหือหวาและฉูดฉาดเกินไปย่อมไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ไซน์ (Schein, 1996, p.199) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรว่ามีลักษณะสำคัญ คือ

1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (observed behavioral regularities) เช่น ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่ยอมรับ 2) มีบรรทัดฐาน (norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของ พฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน 3) ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (dominant values) เป็นค่านิยม ส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) มีปรัชญาขององค์กร (philosophy) เป็นความเชื่อ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ 5) มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

และ 6) ความรู้สึก (feelings) ซึ่งเป็นบรรยากาศขององค์การ (organizational climate) เกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลใน องค์การและนอกองค์การ

กรีนเบิร์ก, และบาร์รอน (Greenberg, & Baron, 1997, p.198) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การไว้ คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นเฉพาะองค์การเกิดขึ้นสม่ำเสมอ และยาวนานเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร เช่น งานพิธีที่จัดขึ้นทุกปีในองค์การ 2) วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวประเพณีหรือปทัสถาน ในการประพฤติปฏิบัติของ สมาชิกภายในองค์การ ทำให้สมาชิกรู้ว่าสิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ 3) วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยค่านิยมที่เด่นชัด (dominant value) เป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนยึดมั่น และรับรู้ร่วมกัน 4) วัฒนธรรมองค์การเป็นหลักปรัชญา (philosophy) ขององค์การนั้น ๆ เป็นความเชื่อของสมาชิกในองค์การ 5) วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อาจเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้แต่ถือเป็นกรอบของพฤติกรรม และ 6) วัฒนธรรมองค์การเป็นบรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกของสมาชิกในขณะที่ทำงาน

ลูธานส์ (Luthans, 1998, p.95) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ คือ 1) ลักษณะปกติของพฤติกรรมที่สังเกตเห็น เมื่อสมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พวกเขาจะใช้ภาษาเหมือนกัน คำศัพท์เฉพาะและพิธีการเหมือนกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคล้อยตาม การเคารพนับถือ 2) ปทัสถาน มาตรฐานของพฤติกรรมที่ดำรงอยู่รวมทั้งแนวทางเกี่ยวกับการทำงาน 3) ค่านิยมที่โดดเด่น (dominant values) ค่านิยมสำคัญที่องค์กรสนับสนุนและคาดหวังให้สมาชิกมีส่วนร่วม 4) ปรัชญา (philosophy) มินโยบายที่กำหนดความเชื่อขององค์การไว้ล่วงหน้าว่าควรจะทำปฏิบัติต่อบุคลากรหรือลูกค้าอย่างไร 5) กฎ ระเบียบ (rules) ข้อปฏิบัติผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้การยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม และ 6) บรรยากาศองค์กร (organizational climate) เป็นความรู้สึกที่รวมทุกสิ่งทุกอย่างที่ถ่ายทอดโดยรูปแบบทางกายภาพวิธีการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกและวิธีที่สมาชิกในองค์การปฏิบัติตนต่อลูกค้าและบุคคลภายนอก

กอร์ดอน (Gordon, 1999, p.342) ได้กล่าวถึง ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร คือ 1) อิสระภาพส่วนบุคคล (individual autonomy) เป็นระดับของความรับผิดชอบ ความมีเสรีภาพและโอกาสในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของปัจเจกบุคคลในองค์การที่ตนมีอยู่ 2) โครงสร้าง (structure) เป็นระดับของการมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับและการนิเทศสั่งการ ซึ่งใช้เป็นการควบคุมดูแลพฤติกรรมสมาชิกในองค์การ 3) สิ่งสนับสนุน (support) ระดับความช่วยเหลือและการให้ความอบอุ่นในการทำงานของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้อง 4) เอกลักษณ์ (identity) เป็นภาพรวมของสมาชิกในองค์กรทั้งหมดมากกว่ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง 5) รางวัลการปฏิบัติงาน (performance reward) จำนวนรางวัลที่องค์กรจัดสรรไว้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร 6) ความอดทนในเรื่องความขัดแย้ง (conflict tolerance) ระดับความขัดแย้งระหว่าง

เพื่อนสมาชิกและระหว่างกลุ่ม และความเต็มใจที่จะเปิดเผยตนเองในเรื่องความแตกต่างของตน และ 7) ความอดทนในเรื่องของการเสี่ยง (risk tolerance) คือ ระดับที่สมาชิกในองค์กรได้รับการส่งเสริมให้มีการแสดงออกในการคัดค้าน มีการใช้นวัตกรรม มีการเสี่ยง

ดิล, และเคนเนดี (Deal, & Kennedy, 2000, p.90) ได้กล่าวถึง ลักษณะของ วัฒนธรรมองค์กร คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จขององค์กรโดยตรง หากได้ กำหนดบทบาททางวัฒนธรรมสำหรับบุคคลในองค์กรไว้เป็นอย่างดี และ 2) ผู้บริหารองค์กรมีการกำหนดยุทธศาสตร์หลายวิธีเพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์และปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลง

เด็นฮาร์ดท์ (Denhardt, 2003, p.285) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรม คือ 1) วัฒนธรรมองค์กรเป็นการแสดงออกถึงความคิดและคุณค่าทั้งหมดที่นิยามองค์กรหนึ่ง และ 2) วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างถาวรต่อสมาชิกขององค์กร

ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2016, p.40) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ 1) เป็นการรับรู้ร่วมกันของคนในองค์กรจากการได้เห็นได้ยิน ได้รู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน 2) คนใน องค์กรแม้จะแตกต่างตำแหน่งหรือหน้าที่หรือสถานภาพก็จะเข้าใจและอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์กรได้ เหมือนกัน และ 3) วัฒนธรรมองค์กรเป็นการอธิบายถึงลักษณะหรือมิติที่องค์กรยึดถือต่อเนื่องมาเป็น เวลานาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กร ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา ซึ่งกลายเป็นนิสัยและความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติ ตนนในแนวทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคล ในองค์กร แล้วสะท้อนออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร ฉะนั้น ในการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร จะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานในองค์กร

5. วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานของผู้บริหาร

นักการศึกษาหลายท่านทั้งในต่างประเทศ และต่างประเทศ ได้ให้กล่าวถึงวิธีการนำ วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 263) ได้กล่าวว่าการนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้ เพื่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กรว่า องค์กรเน้นมิติความยืดหยุ่น (flexibility) กับการมีเสถียรภาพ (stability) และเน้นการมองภายในเป็นสำคัญ (internal focus) กับการมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 107) ได้กล่าวว่าการนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้เพื่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลผู้บริหารควรมีการดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูง การฝึกอบรมพนักงาน การกำหนดค่านิยมร่วม การให้รางวัล การใช้เรื่องเล่าและตำนาน การใช้วีรบุรุษวีรสตรี และการใช้สโลแกน

กัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล (2562, หน้า 302) ได้กล่าวว่าการนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้เพื่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลผู้บริหารควรมีการทำตัวให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น จัดพิธีการสำหรับพนักงานที่ประสบความสำเร็จ มีการพบปะผู้คนในโอกาสพิเศษอื่น ๆ เพื่อที่จะปราศรัยถึงกลยุทธ์ ค่านิยม บรรทัดฐานที่นำมาใช้เป็นวัฒนธรรมองค์กรและหลักจริยธรรม นอกจากนี้ยังมีการจัดสร้างโครงสร้างองค์กรซึ่งเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร มีการแทนที่สมาชิกที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบดั้งเดิมด้วยสมาชิกใหม่ นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและการปฏิบัติที่ใช้ไม่ได้ผลโดยการสร้างความเหมาะสมระหว่างกลยุทธ์และวัฒนธรรม มีการให้รางวัลหรือจูงใจพนักงานที่ทำงานสอดคล้องกับกลยุทธ์และวัฒนธรรม โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทำให้เกิดค่านิยมที่ต้องการ นอกจากนี้ผู้บริหารเขียนข้อความที่แสดงถึงค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรอย่างชัดเจน

นิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 210) ได้กล่าวว่าการนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้เพื่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร (leadership style) เนื่องจากผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาเพราะจะคอยควบคุมพฤติกรรมพนักงาน สามารถให้คุณให้โทษ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร การเห็นอกเห็นใจ ความเข้าใจและใกล้ชิด การให้ความช่วยเหลือต่อผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ทำให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายได้

สมคิด บางโม (2562, หน้า 43) ได้กล่าวว่าการนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้เพื่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลผู้บริหารควรมีการกำหนดให้ผลงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับของบริษัท มีการกำหนดค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน มีการเน้นให้มีการลงมือปฏิบัติ นอกจากนี้มีการแบ่งระดับพนักงานโดยยึดผลงานและต้องมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานด้วย มีการยึดผลจากการลงมือปฏิบัติเป็นส่วนสำคัญของระบบการให้รางวัลที่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย โดยมีการใช้การทำงาน (work out) หรือแนวคิดใหม่ๆ ที่คล้ายคลึงกันในการสร้างความเปิดเผย และความไว้วางใจให้เกิดขึ้นและซึมซับลงไปในองค์กร นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาฝึกอบรม และถนอมผู้ทำงานที่ดีที่สุดขององค์กรไว้ ผู้บริหารควรสร้างให้มีระบบการปฏิบัติการในองค์กรที่เน้นการปฏิบัติงาน

โรบบินส์ (Robbins, 2016, p.40) ได้กล่าวว่า การนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้เพื่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผลผู้บริหารควรมีการวางแผน (planning) จะตัดสินใจลงทุนหรือใช้กลยุทธ์แบบเสี่ยงมากเสี่ยงน้อย จะให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์กรทั้งภายในและภายนอกและภายในหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรแต่ละฝ่ายอย่างไร โดยการตัดสินใจลงทุนหรือใช้กลยุทธ์ต้องคำนึงค่านิยม หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือมาตลอด นอกจากนั้นผู้บริหารต้องมีการจัดองค์การ (organizing) การแบ่งงาน การจัดการสายการบังคับบัญชา การรวมหรือการกระจายอำนาจ อำนาจหน้าที่หรือความมีเอกภาพในการบังคับบัญชาที่ยึดถือปฏิบัติมา ความยำเกรงในอำนาจบารมีที่เป็น การส่วนตัวหรือญาติพี่น้องกันกับเจ้าของกิจการ การประเมินความดีความชอบ สวัสดิการต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติมา ล้วนกระทบต่อการบริหารหน่วยงานและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ผู้บริหารควรมีการนำ (leading) จะใช้รูปแบบผู้นำแบบใดจึงเหมาะสมกับองค์กรที่มีวัฒนธรรมหรือค่านิยมเช่นนั้นมาแต่อดีต จะจูงใจให้พนักงานทำอย่างไร รวมทั้งปรับบุคลิกภาพของพนักงาน และการควบคุม (controlling) การวัดผลงาน การกำหนดมาตรฐาน และการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ควรทำแบบใด ใช้เครื่องมืออะไรในอดีต และจะสามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้มากน้อยเพียงใดถ้าขัดกับวัฒนธรรมองค์กรเดิม

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารงานของผู้บริหาร คือ การนำวัฒนธรรมองค์กรไปใช้เพื่อการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ขององค์กร มีการสร้างการสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูง การฝึกอบรมพนักงาน การกำหนดค่านิยมร่วม การให้รางวัล ผู้บริหารควรมีการทำตัวให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลอื่น มีภาวะผู้นำของผู้บริหารมีการกำหนดค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน เน้นให้มีการลงมือปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนั้นมีการแบ่งระดับพนักงานโดยยึดผลงานและต้องมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานด้วย และผู้บริหารต้องมีการประเมินสถานการณ์ถึง การใช้วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารว่ามีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไรบ้าง เมื่อต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของการนำวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ และต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรใหม่ เมื่อวัฒนธรรมองค์กรเดิมเราไม่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันหรือบุคลากรได้รับผลกระทบในทางลบ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ทำงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน

แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

วิเชียร วิทยอดม (2554, หน้า 397) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 43) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนการประพฤติกกรรมและปทัสฐานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาภายในโรงเรียนจะแนวทางต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

จตุพร ปยะโสภาสกุล (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนขอสมมติฐาน ความเชื่อ สัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องเล่าขานกันมา โดยผู้บริหาร บุคลากร นักเรียนได้คนพบเลือกสรร ปรับปรุง พัฒนาและร่วมกันสร้างขึ้นจากประสบการณ์เรียนรู้ แลวนำมาเป็นแนวปฏิบัติที่ละเล็กละน้อยเพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติในการแก้ปัญหา ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และเป็นที่ยอมรับกัน

พรรณี แอ้ออ (2557, หน้า 18) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง ระเบียบแบบแผน ความประพฤติดี ปฏิบัติดีถือว่าร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ๆ

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 16) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมของสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม การปฏิบัติที่แสดงถึงวิถีชีวิต หรือค่านิยม ความเชื่อความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกในสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควร และได้ถ่ายทอดสู่สมาชิกรุ่นใหม่ กลายเป็นสิ่งที่หลอมรวมพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา

มาลัย ปูผา (2558, หน้า 32) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง สัญลักษณ์ พิธีการความเป็นมาขององค์กร ค่านิยมของบุคลากรซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่ต่างจากโรงเรียนอื่น

กัญญาภรณ์ นุชวงษ์ (2559, หน้า 76) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง แบบแผน ความเชื่อของสมาชิกในโรงเรียนที่ได้เลือกสรร ปรับปรุง พัฒนาและร่วมสร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาในการดำเนินงานในโรงเรียน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบทบาท หน้าที่และพันธกิจที่มีอยู่มุ่งสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ลักขณา ธานี (2560, หน้า 28) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง สัญลักษณ์ พิธีการ ความเป็นมาขององค์กร ค่านิยมของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมและการปฏิบัติงานที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองต่างจากโรงเรียนอื่น และเป็นสิ่งที่เสริมสร้างการเรียนรู้ ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจของทั้งบุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ภักพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 47) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี หรือแนวทางปฏิบัติของบุคลากรภายใน

โรงเรียน โดยเกิดจากความคาดหวัง ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจต่าง ๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงเรียน

สโทลล์ (Stoll, 1998, p.23) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง แนวคิดและความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งบุคลากรจะปฏิบัติตามแนวคิดและความเชื่อนั้น โดยไม่รู้สึกรู้สีกตัว และเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและทำการเปลี่ยนแปลงได้ยาก

โอเวน (Owens, 2001, p.17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง แนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

พีเทอร์สัน (Peterson, 2002, p.198) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรม สัญลักษณ์ และเรื่องราวต่าง ๆ ที่สร้างบุคลิกของโรงเรียนโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียน เป็นรูปแบบของคุณค่าที่สะท้อนจาก ความคิด ความรู้สึก การแสดงออกต่อโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวกจะเป็นสิ่งที่เสริมสร้าง การเรียนรู้ ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจของทั้ง บุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

สตอรี (Story, 2010, p.16) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง ภาพรวมของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี และพิธีกรรมที่ถูกสร้างขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งในโรงเรียน โดยเป็นการใช้แนวคิด ค่านิยม สมมติฐาน และความเชื่อร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งก่อให้เกิดเป็นอัตลักษณ์และลักษณะมาตรฐานทางพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ

ดาร์ฟ (Daft, 2013, p.32) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจวิถีทางปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน รวมทั้งมีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในโรงเรียน

ร็อบบิ้นส์, และคูลเตอร์ (Robbins, & Coulte, 2014, p.50) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในโรงเรียน โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในโรงเรียนนั้น ๆ

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, p.49) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มของแนวความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนการประพฤติกรรม สัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องเล่าที่เล่าขานกันมา และปทัสฐานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาภายในโรงเรียนพัฒนาและร่วมกันสร้างขึ้นจากประสบการณ์เรียนรู้ โดยนำมาเป็นแนวปฏิบัติทีละเล็กทีละน้อยเพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้ง

มีการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ในโรงเรียน ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบทบาท หน้าที่และพันธกิจที่มีอยู่มุ่งสู่เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่เข้มแข็งและหน้าที่ของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ ทำให้สมาชิกแสดงเจตนาออกมา โดยที่มีภาวะผู้นำและสมาชิกภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างและดำรงรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ และความรู้สึก ตลอดจนการปฏิบัติต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของโรงเรียนนั้น ๆ อันเป็นขบวนการที่นำไปสู่ความเป็นสถาบันในลักษณะของการก่อตั้งและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

รัชสิทธิ์ บุญสิทธิ์ (2553, หน้า 28-29) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา มีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหลายประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานจัดการเรียนการสอน งานนิเทศภายใน งานวัดผลและประเมินผล งานสัมพันธ์ชุมชน โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญในวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาเป็นอย่างดี จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

เรียมใจ คุณสมบัติ (2554, หน้า 36) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า โรงเรียนทุกแห่งมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง แต่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการจัดการของบุคคล และโรงเรียนวัฒนธรรมโรงเรียนทำหน้าที่เสมือนการตั้งเข็มทิศที่นำพาสมาชิกไปในทิศทางที่ควรไป เป็นปทัสถาน ที่แสดงให้สมาชิกเห็นว่าประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไร เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับ ครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน

ธนภรณ์ เข้มทอง (2554, หน้า 32) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาว่า การก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ครู และผู้นิเทศ มีความจำเป็นต้องศึกษาธรรมชาติความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานร่วมกับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากขึ้น

สุเทพ พงศ์ศรีรัตน์ (2556, หน้า 5) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน ได้แก่ ปทัสถาน (norms) ค่านิยม (values) ความเชื่อ (beliefs) แบบแผนการปฏิบัติ (ceremonies) พิธีกรรม (rituals) ประเพณี (traditions) และตำนานเรื่องเล่า (myths) ที่สมาชิกของโรงเรียนยึดถือมากน้อยต่างกันอยู่ จะมีส่วนสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติของคนที่อยู่ในโรงเรียน

วนิดา เทียงสงค (2557, หน้า 2) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่าองค์กรหรือโรงเรียนทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลาย ๆ อย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรและแผนงานเสมอ

ทวีพัฒน์ ไมตรีจิตร (2559, หน้า 57) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาเป็นแบบแผนการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนตามความเชื่อ ความคิด ค่านิยม อุดมการณ์ และบรรทัดฐานที่คนในโรงเรียนยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างยาวนาน จึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติภารกิจอันเป็นกิจวัตรของบุคคลในโรงเรียน มีอิทธิพลที่ทำให้บุคคลโรงเรียนยอมรับและถือปฏิบัติร่วมกัน จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ทำให้โรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย และไม่บรรลุจุดมุ่งหมายของเรียนเป็นอย่างมาก วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำไปสู่ความเข้าใจถึงแบบแผนหรือพฤติกรรมในโรงเรียนซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารโรงเรียนที่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าผลลัพธ์จะได้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของแผนที่วางไว้

ลักขณา ธานี (2560, หน้า 30) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่จะยึดเหนี่ยวบุคลากร ในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระบบโรงเรียนเพื่อร่วมกันกระทำกิจกรรมใด ๆ ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 24) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือ วิธีการ หรือเทคนิควิธีที่ทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย วัฒนธรรมองค์กรเป็นกฎ ระเบียบในการประพฤติ ปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นเสมือนเข็มทิศในการดำเนินงาน มีส่วนสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติของคนที่อยู่ในโรงเรียน ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และลดการตกซ้ำชั้นของนักเรียน รวมทั้ง ช่วยให้เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

กรีนฟิลด์ (Greenfield, 1987, p.109) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่า มีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียน ก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ และพฤติกรรมซึ่งส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วยเช่นกัน

อเรนดส์ (Arends, 1988, p.442) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อครูทั้งทางตรง และทางอ้อมในระดับที่แตกต่างกัน ตามกลุ่มย่อยและประสบการณ์ของแต่ละคน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษายังเป็นตัวการให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าถึงลักษณะการทำงานและเลือกแนวทางที่ถูกต้อง ในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารงานและพัฒนาโรงเรียนถ้าสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา และใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้วจะส่งผลให้การบริหารงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

ดีล, และพีเทอร์สัน (Deal, & Peterson, 1990, pp.9-11) ได้ให้ความสำคัญสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลและทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียน เกิดความคิด ความรู้สึก และแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีการ และประเพณี ปทัสถาน และค่านิยม ซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนยังมีผลต่อสมาชิกในเรื่องความสนใจ ความขยันขันแข็งและผลผลิตที่ได้ วัฒนธรรมโรงเรียนได้สร้างข้อผูกมัดและความชัดเจน ในเรื่องค่านิยมหลักในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิผลและผลิตโดยครูและนักเรียนร่วมกันทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย และใช้ในการแก้ปัญหา โดยเน้นไปที่การเรียนการสอนของนักเรียนทุกคน

เกียน, และคลอฟเวอร์ (Goens, & Clover, 1991, p.257) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่า ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือหรือเป็นวิธีการที่ทรงประสิทธิภาพ ในการทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งเป็นกรอบระเบียบแนวทางในการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน เป็นเสมือนเข็มทิศชี้ทางให้บุคลากรมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

แฮนดี้ (Handy, 1993, p.95) กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวคิดกระแสหลักในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ที่มุ่งเน้นไปที่การทำนายผลลัพธ์ โดยการตรวจสอบและประเมินวัฒนธรรมองค์กรในฐานะที่เป็นตัวแปร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมขององค์กร ซึ่งอาศัยการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจถึงแบบแผน หรือสาเหตุของพฤติกรรมในองค์กร และช่วยให้ผู้บริหารขององค์กรสามารถคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ล่วงหน้าที่จะเกิดขึ้น

หยิน (Yin, 1993, p.85) ได้ให้ความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่เข้มแข็งจะเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะการมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีบรรยากาศของการ มีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำและ

การมีความเป็นกันเองระหว่างบุคลากรในโรงเรียนจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และเพิ่มความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูสูงขึ้นอีกด้วย

แฮนด์สัน (Hanson, 1996, pp.68-69) ได้ให้ความสำคัญสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นที่คล้อยยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเป็นเครื่องมือยึดโยงการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน

ฮาร์กรีฟส์ (Hargreaves, 2003, p.163) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสามารถนำไปสร้างสรรคการศึกษา โดยบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน การที่สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสำเร็จ มีความเป็นมืออาชีพและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

หลุยส์ (Louie, 2008, p.4) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการเป็นส่วนเชื่อมโยงระหว่างการปฏิบัติงานที่สนองต่อเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายต่อบุคลากรและผู้บริหารในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความเข้าใจและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาว่าเป็นกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อใช้ในการชี้นำบุคคลในองค์กรและสามารถนำมาใช้ในชีวิตการทำงานและในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะการปรับใช้ในสถานศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาทำหน้าที่เสมือนการตั้งเข็มทิศที่นำพาสมาชิกไปในทิศทางที่ควรไป มีส่วนสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติของคนที่อยู่ในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารโรงเรียนที่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้าว่าผลลัพธ์จะได้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของแผนที่วางไว้ ซึ่งทำให้การบริหารจัดการเป็นไปด้วยความราบรื่น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายในการทำงาน

3. องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

วิไลวรรณ มีแฮม (2551, หน้า 20) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาจะมีผลต่อการแสดงออกและการกระทำของมนุษย์ ทั้งทางด้านความคิด พฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติและลักษณะของความสัมพันธ์อย่างเป็นระบบในกลุ่มหรือองค์กรทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

สมเกียรติ มะโนวงศ์ (2553, หน้า 38) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาว่ามีองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมรับรู้และปฏิบัติ

มีการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนร่วมกัน การมอบอำนาจหน้าที่การปฏิบัติ มีการตัดสินใจร่วมกัน ความรักความผูกพัน และความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ความไว้วางใจของครู และผู้บริหารที่มีต่อกันในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงคุณภาพของงาน โดยเฉพาะมาตรฐานทางวิชาการของนักเรียน นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการให้การยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากร ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ความเอื้ออาทรที่มีต่อกัน การสร้างความเที่ยงธรรมในองคกร ตลอดจนการเข้าใจในความหลากหลาย ความแตกต่างระหว่างบุคคล สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่เป็นตัวหล่อหลอม ความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่มีอยู่ในโรงเรียนนั้น และจะถ่ายทอดสืบต่อกันตามประเพณี

กัญญาภรณ์ นุชวงศ์ (2559, หน้า 80) ได้กล่าวว่ วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ/ภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร นโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง องค์การ สัญลักษณ์หรือตราประจำองค์การ รูปแบบการบริหาร ภาวะผู้นำคุณลักษณะของบุคลากร วีรบุรุษ วีรสตรีหรือบุคคลดีเด่นขององค์การ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ บรรทัดฐาน มาตรฐานจรรยาบรรณ แบบแผนพฤติกรรม ธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติระเบียบ กฎกติกา พิธีกรรมหรืองานพิธี หลักสูตรโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอน มนุษย์สัมพันธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สิ่งแวดล้อม สิ่งประดิษฐ์ รูปลักษณ์ของอาคาร เครื่องแบบของบุคลากร เรื่องเล่า ประวัตินี้ความเป็นมา สำนวนภาษา เพลงประจำสถาบัน คำขวัญ คติพจน์ และระบบการสื่อสาร และเทคโนโลยีซึ่งเป็นของโรงเรียนนั้น ๆ

ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต (2559, หน้า 15) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบและลักษณะ วัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาว่าเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิกแบ่งได้หลายองค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสและสังเกตเห็นได้ประกอบด้วย วัฒนธรรมด้านวัตถุ คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถ สัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้

บุญเดือน จามะรี (2560, หน้า 21) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา โดยกล่าวว่า มีการถ่ายทอดความหมายที่สืบทอดกันมาเกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในรูปของปทัสถาน (norms) ค่านิยม (values) ความเชื่อ (beliefs) งานเฉลิมฉลอง (ceremonies) พิธีกรรม (rituals) ประเพณี (traditions) และตำนานเรื่องเล่า (myths) ที่สมาชิกของโรงเรียนยึดถือ มากน้อยต่างกันโดยระบบที่สื่อความหมาย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน

ลักขณา ธาณี (2560, หน้า 32) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา คือ มีวิถีทางที่ถ่ายทอดให้สมาชิกตลอดเวลา และถือว่าเป็นทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (material culture) และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (non-material culture) มีการยึดถือ ค่านิยม ความเชื่อ

ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ และกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหว ตลอดเวลา เพื่อให้สมาชิกเกิดความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวในโรงเรียน

ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 47) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรม ในสถานศึกษาเป็นกลุ่มของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี หรือแนวทางปฏิบัติของบุคลากร ภายในโรงเรียน โดยเกิดจากความคาดหวัง ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจต่าง ๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงเรียน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรม องค์กรในสถานศึกษา มีส่วนประกอบ 10 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (principle of organization purpose) หมายถึง สิ่งที่เป็นความต้องการจะกำหนดไว้ อาจเป็นลักษณะกว้าง ๆ หรือลักษณะเฉพาะเจาะจง มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจง ให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่า ความสำคัญ และเข้าใจโดยทั่วกัน ถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษา อีกทั้ง มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามความต้องการ

2. การเสริมพลังอำนาจ (principle of empowerment) หมายถึง การมอบภาระ รับผิดชอบการปฏิบัติงานมอบอำนาจการตัดสินใจ การให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับ ทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

3. การตัดสินใจ (principle of decision making) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ ตกลงใจว่าจะทำอะไรหรือไม่ทำอะไร ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่คุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบกับผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์วิเคราะห์ หาแนวทางสู่ การปฏิบัติที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วม

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (principle of belonging) หมายถึง การที่บุคลากรของสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง อีกทั้ง มีการปฏิบัติต่อบุคลากร โดยให้มีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบ และช่วยเหลือพัฒนาสถานศึกษา ร่วมกันปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้ บุคลากรเห็นความสำคัญของเป็นเจ้าของสถานศึกษา

5. ความไว้วางใจและเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) หมายถึง การไว้นับถือเชื่อใจ ยอมรับในกันและกันของบุคลากร การให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา

6. ความเป็นเลิศ (principle of excellence) หมายถึง มาตรฐานสูงสุดของงาน การคาดหวังในมาตรฐาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน และการสร้างบรรยากาศ

ให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและเติบโตก้าวหน้า สร้างทัศนคติเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงาน

7. การยอมรับนับถือและการให้รางวัล (principle of recognition and reward) หมายถึง การยอมรับและยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จของบุคลากร เชื่อมมั่นในศักยภาพ และผลงานของบุคลากร มีการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและความจัดการความเสี่ยง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

8. ความเอื้ออาทร (principle of caring) หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน โดยให้ออกาสบุคลากรสามารถแบ่งปัน เปิดเผยเพื่อจะได้รับความไว้วางใจ และการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในการพัฒนาอาชีพของตนเอง

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (principle of integrity) หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต ความมานะพยายามและความรับผิดชอบของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นในเรื่องจริยธรรมสูงสุด

10. ความหลากหลาย (principle of diversity) หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่นในแนวทางจัดการเรียนการสอน มีการผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการ ปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

กรูเอนเนอร์ท, และวาเลนไทน์ (Gruenert, & Valentine, 1998, p.63) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม 2) การให้ความร่วมมือของครู 3) การพัฒนาวิชาชีพ และ 4) การมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน

มีอค, และฟลินน์ (Mok, & Flynn, 1998, pp.409-431) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาออกเป็น 5 มิติ คือ 1) มิติแรงจูงใจ (motivation dimension) 2) มิติความคาดหวัง (expectation dimension) 3) มิติจิตพิสัย (affective dimension) 4) มิติศาสนา (religious dimension) และ 5) มิติการศึกษา (education dimension)

มาสโลว์สกี (Maslowski, 2001, pp.53-55) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบด้วย ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน ซึ่งการปรับตัวและนวัตกรรมเข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากภายนอก เพื่อให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนหรือการอำนวยความสะดวกของบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก นอกจากนั้นผลผลิตภาพและความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ มีการให้ความสำคัญกับเป้าหมายของโรงเรียนโดยมุ่ง

ประโยชน์ที่โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การมีเสถียรภาพและการควบคุมมีกฎระเบียบ แนวปฏิบัติ หรือหน้าที่การทำงานแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างยุติธรรม ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพให้มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของตนเองและการดำเนินการในภาพรวมของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ลาร์ (La, 2005, p.13) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ว่าเป็นวิธีการการทำงานของคนในองค์กรที่ทำงานร่วมกัน มีอัตลักษณ์หรือบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่น ซึ่งมีการแสดงออกร่วมกันของสมาชิกภายในโรงเรียน

คาเมรอน, และควินน์ (Cameron, & Quinn, 2011, pp.27-34) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่ดีต่อไปนี้ ต้องมีคุณลักษณะเด่นขององค์กร สภาพโดยรวมของสถานศึกษาที่สามารถเห็นได้อย่างเด่นชัด มีผู้นำองค์กร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนั้น มีการจัดการบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา ซึ่งต้องมีตัวประสานองค์กรที่กลไกที่ใช้พันธนาการสถานศึกษาเข้าไว้ด้วยกัน เป็นสิ่งที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นหลักเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำรงอยู่ในแต่ละองค์กรต้องมียุทธวิธีที่ใช้ในการขับเคลื่อนนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย มีการสร้างเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คือ เกณฑ์ที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้แสดงถึงชัยชนะและความสำเร็จของสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา คือ การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของคนในองค์กรที่สามารถสัมผัสได้จากวัฒนธรรมทั้งทางด้านวัตถุ และวัฒนธรรมที่สามารถสัมผัสได้ มีการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน การเสริมพลังอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจและเชื่อมั่น ความเป็นเลิศ การยอมรับนับถือและการให้รางวัล ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลาย ที่สามารถปรากฏในปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ/ภารกิจของโรงเรียน และการแสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู และนักเรียน บุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาไว้ในแง่มุมที่หลากหลายผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึงสภาพวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (principle of organization purpose) การเสริมพลังอำนาจ (principle of empowerment) การตัดสินใจ (principle of decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (principle of belonging) ความไว้วางใจและเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) ความเป็นเลิศ (principle of excellence) การยอมรับนับถือและการให้รางวัล (principle of recognition and reward) ความเอื้ออาทร

(principle of caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (principle of integrity) และความหลากหลาย (principle of diversity) ดังนี้

1 เป้าประสงค์ของสถานศึกษา

1.1 ความหมายของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความหมายของเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

จักษวัชร ศิริวรรณ, และคนอื่น ๆ (2553, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ว่า หมายถึง สิ่งที่หน่วยงานปรารถนาจะบรรลุ โดยต้องนำประเด็นยุทธศาสตร์มาพิจารณาว่า หากสามารถดำเนินการจนประสบความสำเร็จตามประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละข้อ ใครเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์และได้รับประโยชน์อย่างไรเป็นการนำเสนอสิ่งที่สถานศึกษาจะดำเนินการให้ได้มาตรฐานการศึกษา ตามที่ต้องการทั้งด้านปัจจัย กระบวนการ ผลผลิต (คุณลักษณะนักเรียน) ความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จूरพร ปยะโสภาสกุล (2556, หน้า 23) กล่าวถึง ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างเป็นทางการเป็นขั้นตอนเนื่องจากสภาพปัจจุบัน ปัญหาหากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ และต้องสอดคล้องกับปัญหา และความต้อการที่แท้จริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงแถลงนโยบายให้ครูเขาใจ และเห็นคุณค่าในความสำเร็จเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

สาคร วรวะไล (2556, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ หมายถึง การที่โรงเรียนประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ นโยบายของโรงเรียนให้คนอื่นทราบ โดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานและประเมินผล

เสวียน เสนงาม (2557, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการและเป้าประสงค์ในการพัฒนาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาของโรงเรียนความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนสามารถปฏิบัติได้และกำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2559, หน้า 112) ได้กล่าวว่า เป้าประสงค์ขององค์กรเป็นผลลัพธ์ที่ต้องการของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์กรโดยรวม เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร

ในการตัดสินใจ และให้แนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กร เป็นจุดเริ่มต้นของการวางแผน เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

ลักษณะ ธานี (2560, หน้า 47) ได้กล่าวถึง เป้าประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้ทราบโดยทั่วกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน โดยมีการจัดทำแผน/โครงการ ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตรงกับสภาพปัญหาของโรงเรียน ในการดำเนินงานต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

สมคิด บางโม (2562, หน้า 95) ได้กล่าวว่า เป้าประสงค์ คือ สิ่งที่ต้องการทำให้สำเร็จ ต้องกำหนดไว้เป็นปริมาณทั้งในรูปของเวลาและคุณภาพ

กิตติณัฐ พนมฤทธิ์ (2564, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของเป้าประสงค์ หมายถึง สภาพในอนาคตหรือระดับผลการดำเนินการที่ต้องการบรรลุเป้าประสงค์เป็นไปได้ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป้าประสงค์เป็นจุดหมายปลายทางที่ขึ้นำการปฏิบัติ

แพทเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp.107-109) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนควรมีโอกาสร่วมกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเมื่อโรงเรียนกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า เป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกหรือกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไว้เป็นปริมาณทั้งในรูปของเวลาและคุณภาพไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหาร และแนวทางการผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เป็นเครื่องวัดและควบคุมความสำเร็จขององค์กร มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่า ความสำคัญ และเข้าใจโดยทั่วกัน ถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามความต้องการ

1.2 ความสำคัญของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของเป้าประสงค์ของสถานศึกษาไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

วีรัช สงวนวงษ์วาน (2559, หน้า 115) กล่าวว่า เป้าประสงค์ขององค์กรจะช่วยกำหนดแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหารและแนวทางการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นเครื่องวัดและควบคุมความสำเร็จขององค์กร

นิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 210) กล่าวว่า การกำหนดเป้าประสงค์จะมีความสัมพันธ์กับผลงาน ลักษณะงานที่ทำทนายสามารถไปถึงได้ยอมรับว่าเป้าหมายมีความสำคัญ เป็นลักษณะเจาะจงเป้าหมายที่แน่นอน มีความท้าทายและสามารถไปถึงได้ นอกจากนั้นต้องให้การยอมรับความสำคัญของเป้าหมายทุกคนจะต้องให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้เป้าหมายดังกล่าวบรรลุผลบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมทำกิจกรรม ร่วมกันรับผิดชอบให้ข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้การสนับสนุนและส่งเสริม เมื่อบุคคลต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงานย่อมมีความต้องการผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ทราบว่าสิ่งที่กระทำไปมีผลดีหรือไม่ดีอย่างไร เพราะข้อมูลย้อนกลับจะช่วยการปรับปรุงการแบ่งงานในครั้งต่อไป

สมคิด บางโม (2562, หน้า 16-17) กล่าวว่า การกำหนดเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนที่จะต้องมีการกำหนดเป้าประสงค์อย่างเหมาะสมและมีเหตุผล โดยประเมินสภาพปัจจุบันที่เป็นจริงแล้วกำหนดเป้าหมายอนาคต มีการเฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน สามารถวัดได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริง มีกรอบเวลา ซึ่งทุกองค์กรต้องแจ้งให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งถ้าองค์กรมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนจะสามารถทำให้องค์กรอยู่ได้อย่างยั่งยืนและเกิดการพัฒนาระบบ

ภัทรธีรา วงษาวดี (2563, หน้า 52) กล่าวว่า เป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ขององค์กรด้วย ผู้บริหารและบุคลากรจะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ควรคำนึงถึงความมุ่งประสงค์ขององค์กรเป็นสำคัญที่มีความสอดคล้องกับกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์กร

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) กล่าวว่า เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (principle of organization purpose) สิ่งที่เป็นความต้องการจะกำหนดไว้ อาจเป็นลักษณะกว้าง ๆ หรือลักษณะเฉพาะเจาะจง มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจง ให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่า ความสำคัญ และเข้าใจโดยทั่วกันถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษาอีกทั้งมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามความต้องการ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ เป้าประสงค์ขององค์กรจะช่วยกำหนดแนวทางการตัดสินใจของผู้บริหารและแนวทางการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นเครื่องวัดและควบคุมความสำเร็จขององค์กร มีความสัมพันธ์กับผลงานขององค์กร ซึ่งถ้าองค์กรมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจนจะสามารถทำให้องค์กรอยู่ได้อย่างยั่งยืนและเกิดการพัฒนาระบบ

เป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน สิ่งที่เป็นความต้องการจะกำหนดไว้ อาจเป็นลักษณะกว้าง ๆ หรือลักษณะเฉพาะเจาะจง มีการประชาสัมพันธ์ชี้แจง ให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่า ความสำคัญ และเข้าใจโดยทั่วกันถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามความต้องการ

1.3 ประเภทของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ประเภทของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

วารสาร เมืองพวน (2551, หน้า 23) กล่าวว่า ถึงประเภทของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ 1) กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การควรมีส่วนสนับสนุนหรือช่วยส่งเสริมไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้เป้าประสงค์ขององค์การบรรลุความสำเร็จได้ 2) เป้าประสงค์ที่ระบุอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย จะช่วยส่งเสริมให้องค์การดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพ 3) เป้าประสงค์จะต้องได้รับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และ 4) เป้าประสงค์หรือเป้าหมายที่จัดขึ้นต้องมาสูงหรือยากเกินไป หากแต่ต้องสมเหตุสมผล

วนิดา เทียงสงค์ (2557, หน้า 49) กล่าวว่า ถึงประเภทของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ 1) ความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์การและสอดคล้องกับความมุ่งประสงค์ในระดับที่สูงกว่า 2) ต้องได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงจะทำให้ความมุ่งประสงค์ประสบผลสำเร็จ 3) ต้องมีความเป็นไปได้ไม่กำหนดขึ้นมาอย่างเลื่อนลอย หรือเป็นอุดมคติเมื่อปฏิบัติแล้ว สามารถบรรลุตามความมุ่งประสงค์ 4) ควรมีลักษณะท้าทาย มีความสมเหตุสมผลในลักษณะที่ยากพอสมควร เพื่อให้เป็นสิ่งที่น่าท้าทาย และจูงใจผู้ปฏิบัติงาน และ 5) ควรระบุไว้อย่างชัดเจนเข้าใจง่ายจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักยึดถือ และปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน

กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (2558, หน้า 34) ประเภทของของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ สภาพความสำเร็จของการดำเนินงานในขั้นตอนสุดท้ายของแต่ละยุทธศาสตร์ การกำหนดอาจช่วงเวลาที่ต่างกัน 5 ปี 3 ปี หรือ 10 ปี แล้วแต่กรณี การกำหนดเป้าประสงค์ในระยะยาว (long term objective) อาจกำหนดสภาพความสำเร็จของการดำเนินงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในแต่ละปีได้ หรืออาจเป็นเป้าประสงค์ลักษณะที่เป็นเป้าหมาย (target)

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 25) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ของสถานศึกษาตามวิธีการในการกำหนดเป้าประสงค์ คือ 1) ความมีส่วนร่วม บุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์และเป้าหมายโดยคำนึงถึงสภาพและปัญหาของโรงเรียน 2) ชัดเจน มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน 3) ปฏิบัติได้จริง สามารถปฏิบัติได้ และ 4) การประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้รับทราบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ 1) กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรควรจะต้องมีส่วนสนับสนุนหรือช่วยส่งเสริมไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมให้ความมุ่งประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ 2) ความมุ่งประสงค์ที่ระบุอย่างชัดเจนและเข้าใจง่ายจะเป็นการส่งเสริมให้ องค์กรดำเนินไป โดยมีประสิทธิภาพ 3) ความมุ่งประสงค์ที่ตั้งขึ้นจะต้องได้รับการยอมรับและเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงทำให้ความมุ่งประสงค์นั้นประสบความสำเร็จ 4) ความมุ่งประสงค์หรือเป้าหมายที่จัดทำขึ้นต้องไม่สูงหรือยากเกินไปหากแต่ต้องสมเหตุสมผล (reasonable) และ 5) การจัดทำความมุ่งประสงค์หรือเป้าหมายดังกล่าว จะต้องให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำเพื่อให้ได้ประโยชน์ที่ว่าความมุ่งประสงค์ดังกล่าวจะเป็นที่เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับรวมทั้งจะช่วยให้แปลความหมายได้ถูกต้อง

ภัทรภรณ์ รักชาวศ์ (2560, หน้า 44) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ 1) ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรปฏิบัติร่วมกันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะองค์กร กำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานโครงการ กิจกรรมของโรงเรียน ด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ ใหญ่ถูกต้องเหมาะสม 2) เป็นตัวชี้นำองค์กรโดยคำนึงถึงสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายโรงเรียน 3) สร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าของความสำเร็จของเป้าหมาย โรงเรียนให้เกิดขึ้นกับบุคลากร มีการประชาสัมพันธ์ แจงข่าวสาร และทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ทราบถึง นโยบายและเป้าหมายโรงเรียนอย่างชัดเจน และ 4) เป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานตามหน้าที่ ตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุความสำเร็จในที่สุด

ลักษณะ ธาณี (2560, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ 1) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ หรือแจ้งวัตถุประสงค์ของโรงเรียนให้ทราบโดยทั่วกัน 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การปฏิบัติงาน/ โครงการ/ กิจกรรมของโรงเรียน ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและตรงกับสภาพปัญหาของโรงเรียน และ 3) การดำเนินงานต้องมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

วัลลภ บุตรเกตุ (2562, หน้า 21) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ 1) ทำงานโดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุความประสงค์ที่ตั้งไว้ 2) บุคลากรในองค์กรควรมีประเมิณผลร่วมกัน รวมทั้ง คำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ขององค์กรด้วย และ 3) มีการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์กรเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ คือ 1) เป้าประสงค์ที่กำหนดทิศทางในระยะยาวมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) เป้าประสงค์

ที่มุ่งให้บุคลากรเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน และ 3) เป้าประสงค์ที่ผู้บริหารและครูมีการตัดสินใจในการทำงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

อีเลน (Elaine, 2014, pp.1228-1229) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ คือ

1) เป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นถึงการบรรลุเป้าประสงค์ของการทำงาน 2) เป้าประสงค์ที่บุคลากรมีส่วนร่วมและได้รับความไว้วางใจในการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันจะประสบความสำเร็จในการทำงาน และ 3) เป้าประสงค์ที่อาศัยความสัมพันธ์ในความรับผิดชอบร่วมกัน โดยยึดหลักค่านิยม 6 ประการ ที่ช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ 1) ศักดิ์ศรี 2) ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 3) ความเป็นคนส่วนหนึ่งในองค์กร 4) การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 5) การแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน 6) ความยั่งยืน

โรบบินส์ (Robbins, 2016, p.113) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ตามเกณฑ์การครอบคลุมออกเป็น 2 ประเภท 1) แผนกลยุทธ์ เป็นแผนที่ใช้กับองค์กรโดยรวมกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ครอบคลุมทั้งหมดขององค์กรและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมขององค์กรเป็นแผนระยะยาวที่มองภาพองค์กรโดยรวม และ 2) แผนการดำเนินการ คือ แผนย่อยสำหรับแต่ละกิจกรรมโดยเฉพาะ เช่น แผนการผลิต แผนการเงินแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นรายละเอียดซึ่งเมื่อรวมกันเข้าก็นำไปสู่เป้าหมายรวมขององค์กร แผนการดำเนินงานเป็นแผนระยะสั้นสำหรับการปฏิบัติงานวันต่อวัน หรือเป็นสัปดาห์ หรือเดือน หรือไตรมาส

คลาล่า (Clala, 2019, p.108) ได้กล่าวถึง ประเภทของของเป้าประสงค์ คือ 1) เป้าประสงค์เป็นช่องทางหลักในการสร้างสามัคคีทั่วทั้งองค์กร 2) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้นำในทุกระดับองค์กร 3) ทำหน้าที่เป็นตัวกรองสำคัญสำหรับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และสร้างหลักการพื้นฐานที่กำหนดรูปแบบการทำงาน และ 4) กระตุ้นการทำงานร่วมกัน และปลดปล่อยศักยภาพของบุคลากรทุกคน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประเภทของเป้าประสงค์ของสถานศึกษาจะเป็นลักษณะของแผนการดำเนินงานหรือพันธกิจของแต่ละองค์กรที่ตั้งไว้ โดยเป็นทั้งแผนงานที่กำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน มีกรอบงาน โดยบุคลากรในองค์กรต้องรับรู้ร่วมกันในเป้าประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมพลังการทำงานด้วยความเต็มใจและเป็นเอกภาพ

2. การเสริมพลังอำนาจ

2.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความหมายของการเสริมพลังอำนาจไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

อาภาพร สิงหราช (2552, หน้า 24) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเกี่ยวกับการพัฒนา บุคคล/ความสามารถของบุคคลเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถของตนในลักษณะการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน

และพัฒนาคุณภาพชีวิต ส่วนการเสริมพลังอำนาจที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานและองค์การ เป็นกระบวนการ/เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์การอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การ

ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ (2553, หน้า 29) การเสริมพลังอำนาจ (empowerment) หมายถึงกระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้คนตระหนักในคุณค่าแห่งตน รับรู้ถึงศักยภาพในตนเอง สามารถควบคุม และจัดการสถานการณ์ได้ มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้และมีเป้าหมายในชีวิตของตนเอง มีผลต่อการเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนตน

มณีรัตนา โนนห้าวรอ (2557, หน้า 21) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการ เพิ่มศักยภาพของบุคคล ที่ส่งผลต่อทีมงานและองค์กรให้ดีและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้ให้การสนับสนุนและให้อิสระในการคิดตัดสินใจรวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

ภัทรพร คงวิจิตต์ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมความสามารถของบุคคลให้มีศักยภาพในการคิดและการแสดงออกอย่างนับถือตนเองจนสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การที่บุคลากรในองค์กรได้รับการเสริมพลังอำนาจ มีโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูลและได้รับการสนับสนุนทรัพยากร

แรนดอล์ฟ (Randolph, 1995, p.20) ได้ให้ความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า คือ การสนับสนุนหรือส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและการให้อำนาจแก่บุคคลให้อำนาจ กระทำการภายใต้เรื่องที่เป็นประโยชน์หรือสำคัญต่อองค์กร

สพริทเซอร์ (Spreitzer, 1995, pp.1442-1443) ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าคือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ที่เพิ่มขึ้น ที่รับรู้ได้ผ่านกระบวนการ รับรู้หรือการจดจำ (cognition) 4 ประการ อันได้แก่ การรับรู้ด้านความหมาย (meaning) การรับรู้ด้านความสามารถในการทำงาน (competence) การรับรู้ด้านการตัดสินใจด้วยตนเอง (self-determination) และการรับรู้ด้านผลกระทบต่อหน่วยงาน (impact) เขาจึงได้เสนอองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านโครงสร้างแรงจูงใจ ซึ่งผ่านการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (confirmatory factor analysis)

เซอร์เมอฮอร์น (Schermerhorn, 2000, p.460) หมายถึง การช่วยเหลือผู้ตามให้ได้รับการพัฒนาสนับสนุน ขจัดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน มีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม มอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง

คาร์ทไรท์ (Cartwright, 2002, p.6) ได้กล่าวถึง การเสริมพลังอำนาจ ในองค์กรว่า หมายถึง กระบวนการของการปลดปล่อยศักยภาพของลูกจ้างอย่างเต็มที่เพื่อรับผิดชอบ และมีอำนาจอยู่ในกระบวนการตัดสินใจ

ยูก์ล (Yukl, 2002, p.106) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ที่ได้รับอิทธิพลจากความเป็นผู้นำ โครงสร้างองค์กร คุณลักษณะในงาน รวมถึงความต้องการที่จะทำให้ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจ คือผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมการมอบภาระรับผิดชอบการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างอิสระให้กับครู จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กร มีการมอบหมายงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง มีการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง

2.2 ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ

นักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

มณีรัตนา โนนห้าวร (2557, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ การที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ในการดำเนินงานขององค์กรก็จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงานของตนมากขึ้น และระดับผู้บริหารมีการเสริมพลังอำนาจเพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย และเกิดประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้มีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งก็ทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบร่วมกัน มีการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น

อรัญญา ปาอ้าย (2558, หน้า 56) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง กระบวนการสร้างการพัฒนาและการเพิ่มพลังการทำงานภายในบุคคลหรือกลุ่มบุคคลด้วยการกระทำที่เป็นการสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัยสภาวะการณ์หรือวิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นได้พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

อย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และตระหนักถึงคุณค่าของตนเองโดยอาศัยหลักการและจรรยาบรรณทางสังคมเรื่องการแบ่งปันการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและการมีส่วนร่วมอย่างภาคภูมิใจ

สมคิด บางโม (2562, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากรในองค์กรนั้น เป็นการสร้างความพร้อมทั้งในด้านกายภาพและองค์ประกอบที่จำเป็นให้แก่องค์กรและบุคลากร เช่น การสร้างทักษะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน การสนับสนุนเครื่องมือใหม่ ๆ การใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงาน

แพทเทอร์สัน (Patterson 1986, pp.50-51) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ (principle of empowerment) เป็นการมอบภาระรับผิดชอบการปฏิบัติงานมอบอำนาจการตัดสินใจ การให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

กิบสัน (Gibson, 1993, p.354) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลให้มีส่วนร่วมในการควบคุมองค์ประกอบที่มีผลต่อสุขภาพในการตอบสนองความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกตนเองมีอำนาจสามารถควบคุม ความเป็นอยู่หรือชีวิตของตนเองได้

เพจจ์, และซูบา (Page, & Czuba, 1999, pp.1-7) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีหลายมิติเพราะเกี่ยวข้องกับสังคม บุคคลทั่วไป สังคม และเกิดขึ้นหลายมิติ ช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมสิ่งที่ตนเองสนใจหรือเกี่ยวข้องด้วย การลงมือปฏิบัติอันจะนำไปสู่การปรับปรุงวิถีชีวิตของตนเองและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

โรบบินส์ (Robbins, 2016, p.264) กล่าวว่า การเพิ่มพลังอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานมีความจำเป็นในองค์กรที่มีความจำเป็นจะต้องมีความรวดเร็วมากขึ้น ดังนั้นการมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติเป็นอย่างดี ย่อมบังเกิดผลดีด้วยองค์กรใดที่มีช่วงบังคับบัญชากว้าง จึงต้องมีการมอบอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานช่วยตัดสินใจมากขึ้นกว่าในอดีต

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ คือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกของการรับผิดชอบในงาน มีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้นและเกิดความต่อเนื่อง ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมาย และตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง เป็นการให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน อีกทั้งเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2.3 ประเภทของการเสริมพลังอำนาจ

นักการศึกษาหลาย ท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ประเภทของการเสริมพลังอำนาจ ไว้ในแง่มุมมองที่หลากหลาย ดังนี้

ธำปณัฐ อุดมศรี (2553, หน้า 24) ได้แบ่งการเสริมพลังอำนาจออกเป็น 2 ทฤษฎี คือ 1) การเสริมพลังอำนาจด้านโครงสร้างที่เน้นการเสริมพลังอำนาจด้วยกระบวนการและเป็นการเสริมปัจจัยภายนอกเข้าไป เพื่อให้ครุมีพลังอำนาจมากขึ้น และ 2) การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยเน้นที่การสร้างแรงจูงใจจากภายใน ความคิดสร้างสรรค์และอารมณ์ความรู้สึก

อ้อมอารี สุวรรณศรี (2553, หน้า 18) ได้แบ่งการเสริมพลังอำนาจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) มิติด้านกระบวนการ เป็นเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยการกำจัดความรู้สึกไร้อำนาจของบุคคล ด้วยวิธีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อของบุคคล และ 2) มิติด้านผลลัพธ์ที่ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่ามีความสามารถในการควบคุมจัดการเกี่ยวกับงานได้ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กร

ธีราพร ทองปัญญา (2557, หน้า 81) ได้แบ่งการเสริมพลังอำนาจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การเสริมพลังอำนาจระดับบุคคล คือ การทำให้บุคคลมีลักษณะของการเป็นผู้กระทำ (active) ที่มีศักยภาพหรือมีความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบของการควบคุมสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้นในชีวิตของตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงชีวิตของตนเอง ในทางที่ดีขึ้นได้ และ 2) การเสริมพลังอำนาจระดับกลุ่ม คือ กลุ่มคนที่มาอยู่รวมตัวกัน ไม่ว่าจะ เป็นในรูปแบบของชุมชน องค์กร หรือสังคม ซึ่งการเสริมพลังอำนาจระดับกลุ่มนี้ จึงมักมีรูปแบบเป็นวิธีการ หรือเครื่องมือที่จะช่วยสนับสนุนให้บุคคลในกลุ่มสามารถเข้าถึงโอกาส ทรัพยากร และทางเลือกต่าง ๆ ได้ดีขึ้น

ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว (2558, หน้า 12-14) ได้แบ่งการเสริมพลังอำนาจในการทำงาน ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในบริบทของโครงสร้างด้านความสัมพันธ์ เป็นเรื่องที่เน้นกระบวนการ และการปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน คือ การมอบหมายความรับผิดชอบในงานให้แก่พนักงานภายในขอบเขตงานของบุคคลนั้น เพื่อให้พนักงาน มีอำนาจในการควบคุมสั่งการ และสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเอง และ 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในบริบทของโครงสร้างด้านแรงจูงใจ เป็นเรื่องของบุคคลที่ตระหนักรู้ด้วยตนเองว่าเขาได้รับการส่งเสริม หรือเสริมสร้างให้มีพลังอำนาจในงานที่เขารับผิดชอบอยู่ ซึ่งการเสริมแรงทางด้านจิตใจ ก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ในความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองที่จะทำ ให้งานประสบความสำเร็จ

อรทัย ปาอ้าย (2558, หน้า 57) ได้แบ่งการเสริมพลังอำนาจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ด้านกระบวนการที่ก่อเกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การอย่าง

ต่อเนื่องโดยการสร้างเสริมพัฒนา และเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และทีมงานให้ครอบคลุมขอบข่าย และสภาพการดำเนินงานภายในองค์กร และ 2) ด้านผลลัพธ์ศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมพลังการทำงาน ทั้งจากการเสริมพลังการทำงานด้วยตนเองหรือการเสริมพลังการทำงานจาก บุคคลอื่น ปรากฏผลเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความรู้สึก มั่นคงเป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระรู้คุณค่าของตนเองสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง และสามารถ ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จทั้งของตนเอง และขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

พิมพ์ประวีณา บุญเยี่ยม (2559, หน้า 30-31) ได้กล่าวถึง ประเภทของการเสริม พลังอำนาจ คือ 1) การเสริมพลังอำนาจระดับองค์กร คือ การให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวัง ในความสำเร็จของงานที่ทำ ได้ทำงานตามความต้องการ เต็มใจ และต้องการความสำเร็จไม่ใช่การถูก บังคับ 2) การเสริมพลังอำนาจระดับทีมงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ในการร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ทีมงานรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่เกิดขึ้น มีการติดต่อประสานงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และ 3) การเสริมพลังอำนาจระดับบุคคล คือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจ เป็นนักแก้ปัญหาที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์และรับผิดชอบต่องาน

ภัทรพร คงวิจิตต์ (2560, หน้า 17) ได้กล่าวถึง ประเภทของการเสริมพลังอำนาจ คือ 1) เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนการเรียนรู้ที่เกิดจากการคิด วิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้รับต่าง ๆ ประสบการณ์ตรง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และ 2) มีความเข้าใจมีการตัดสินใจ อย่างอิสระ สามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ควบคุมตนเอง โดยมีการใช้พลังอำนาจได้ อย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ประเภทของการเสริมพลัง อำนาจ คือ 1) การเสริมพลังอำนาจต้องมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร 2) การเสริมพลัง อำนาจต้องให้คุณค่ากับโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูลการสนับสนุนด้านทรัพยากร และ 3) การเสริมพลังอำนาจที่เปิดมุมมองความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลทั้งองค์กร

กิบสัน (Gibson, 1993, p.94) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ คือ การที่บุคคล สามารถรับรู้พลังอำนาจที่เกิดขึ้นภายในได้ 4 ประเภท ได้แก่ 1) ความสามารถในการควบคุม หมายถึง บุคคลที่สามารถรับรู้ความสามารถของตนเองและรับรู้ในศักยภาพของตนเอง ในการแก้ไขปัญหาและการเผชิญหน้ากับปัญหา ตลอดจนสามารถดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ก่อให้เกิด การเรียนรู้สิ่งใหม่เป็นการนำความรู้ และประสบการณ์เดิมมาผสมผสานเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ในทิศทางที่ดีขึ้น 2) ความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลมีความยินดี ในผลงานและมีความรู้สึกที่ดี มีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ส่งผลให้ การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย 3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคล ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ในทิศทางที่ดีขึ้น ถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น ซึ่งช่วยทำให้บุคคล

มีความรู้สึกมั่นใจในศักยภาพ และความสามารถที่เพิ่มขึ้น และ 4) การมีเป้าหมายชีวิตของตนเอง หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความภูมิใจในตนเอง มีเป้าหมายชีวิต

แคนพอล (Kanpol, 1999, p.30) ได้กล่าวถึง ประเภทของการเสริมพลังอำนาจ คือ 1) การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ 2) การให้อิสระ ควบคุมการทำงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ 3) การให้สิทธิในการแสดงความคิดเห็นที่สะท้อนภาพจริงในการทำงาน และ 4) การให้ประเมินตนเอง

ยูเนสโก (UNESCO, 2000, pp.12-13) ได้กล่าวถึง ประเภทของการเสริมพลังอำนาจ คือ 1) การเสริมพลังอำนาจในมิติกระบวนการเป็นการให้อำนาจแก่บุคคล ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ระดับบุคคล กลุ่มประชาชน สถาบันและองค์กร และ 2) การเสริมพลังอำนาจในมิติความเข้มแข็งภายใน ความเชื่อมั่น กล้าเผชิญ สิทธิในการตัดสินใจกับทางเลือกในชีวิต ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทางสังคมที่จะมีผลต่อชีวิตของบุคคลนั้น ๆ และทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคม

นิวส์สทอร์ม, และดาวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p.185) ได้กล่าวถึง ประเภทของการเสริมพลังอำนาจ คือ 1) เป็นกระบวนการใด ๆ ที่ให้อำนาจที่ยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ผ่านการแบ่งปันข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้อง และ 2) การเตรียมการในการควบคุมปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงาน

จากแนวคิดนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า ประเภทของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา คือ การที่องค์กรได้เสริมพลังอำนาจให้แก่บุคลากรทั้งทางด้านจิตใจ กระบวนการ และผลลัพธ์ในการทำงาน อีกทั้งมีการเสริมพลังอำนาจทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและระดับกลุ่ม โดยทั้งหมดเป็นการส่งเสริมความสามารถในการควบคุม บุคคลมีความพึงพอใจในความสามารถของตนเอง มีการพัฒนาตนเองและมีเป้าหมายในการทำงาน อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมในการเข้าถึงข้อมูล และได้รับทรัพยากรสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

3. การตัดสินใจ

3.1 ความหมายของการตัดสินใจ

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ฉัตรยาพร เสมอใจ (2550, หน้า 46) กล่าวว่า การตัดสินใจ (decision making) หมายถึง กระบวนการในการเลือกที่จะกระทำสิ่งหนึ่งจากทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่

สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 387) ได้กล่าวว่า คำจำกัดความของการตัดสินใจ ก็คือ การเลือกระหว่างทางเลือกที่เป็นไปได้ทั้งหลาย ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 138) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ความคิดและการกระทำในการรับรู้ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา (problem) หรือโอกาส (opportunity) กำหนดและประเมินทางเลือกรวมถึงเลือกทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร (2552, หน้า 44) ให้ความหมายของการตัดสินใจ คือ การที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องใดทำการเลือกทางเลือกใด จากหลายทางเลือก

สมคิด บางโม (2558, หน้า 166) ให้ความหมายของการตัดสินใจ คือ การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติ ซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในทางปฏิบัติ การตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อนและมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้วินิจฉัยปัญหาว่าจะเลือกสั่งการปฏิบัติ โดยวิธีใดจึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์การนั้น การตัดสินใจนี้บางท่านเรียกว่า การตัดสินใจสั่งการ

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้ให้ความหมายการตัดสินใจ คือ ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีความเป็นไปได้ มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ไซมอน (Simon, 1997, p.164) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง การหาทางเลือกที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับความคิดเห็นและเหตุผลในการตัดสินใจของแต่ละบุคคล

ฮอย, และมิสเคล (Hoy, & Miskel, 2008, p.325) กล่าวว่า การตัดสินใจ คือ เครื่องมือที่สำคัญในการบริหารและถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกคนทุกระดับ

โรบบินส์ (Robbins, 2016, p.21) ได้ให้ความหมายการตัดสินใจ คือ การเลือกทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีตั้งแต่สองทางขึ้นไป ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต้องตัดสินใจเสมอ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีการตัดสินใจในเรื่องสำคัญที่มีผลต่อองค์การโดยรวม เช่น การตัดสินใจในเรื่องเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นอาจมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานใหม่ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเหมือนกัน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความหมายของการตัดสินใจได้ว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีการตัดสินใจที่คุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์วิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจอย่างรวดเร็ว

และมีคุณภาพมีเหตุผล มีหลักการที่มีเจตคติและวิจารณ์ญาณที่ดี มีการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

3.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญของการตัดสินใจไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

อำนาจ ชีระวนิช (2547, หน้า 166) กล่าวว่า การตัดสินใจถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการในทุกวันนี้เป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และมีความซับซ้อน ความสามารถในการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพจะช่วยให้การตัดสินใจประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, หน้า 159) ยังได้กล่าวถึง ความสำคัญของการตัดสินใจ เนื่องจากเห็นว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องกระทำควบคู่ไปกับการบริหาร ถือเป็นหน้าที่หลักหรือเป็นหัวใจสำคัญของหน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อกระบวนการบริหาร

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2552, หน้า 25) การตัดสินใจมีความสำคัญ คือ 1) มีทางเลือกหลายทาง การตัดสินใจเพื่อปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารจึงต้องอาศัยเครื่องมือหรือเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยผู้บริหารเพื่อทำการตัดสินใจ ดังนั้น การที่มีข้อมูลในปัจจุบันจำนวนมาก ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างครบถ้วน เพื่อลดความขัดแย้งในการตัดสินใจต้องอาศัยเครื่องมือที่มีความถูกต้องและเหมาะสมในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อลดความขัดแย้งเนื่องจากพื้นฐานความรู้ รวมทั้ง ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ในการตัดสินใจ ถ้าหากผู้บริหารไม่อาศัยหลักเกณฑ์หรือเครื่องมือที่เหมือนกันมาทำการตัดสินใจแล้ว อาจจะทำให้การตัดสินใจแตกต่างกันออกไป จนทำให้บุคลากรเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ และ 3) เพื่อลดความเสี่ยงหรือความไม่แน่นอนในการตัดสินใจของผู้บริหารที่ปราศจากกฎเกณฑ์หรือเครื่องมือแล้วโอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดนั้น มีโอกาสเกิดขึ้นได้แต่การตัดสินใจโดยใช้เครื่องมือที่มีความถูกต้องและเหมาะสม เข้ามาช่วยโอกาสของการตัดสินใจที่ผิดพลาดนั้นจะสามารถลดลงได้

เฉลิมชัย หาญกล้า (2559, หน้า 212) กล่าวว่า การตัดสินใจ ถือเป็นเครื่องมือทางการบริหารที่มีความสำคัญ ที่ผู้บริหารทุกระดับไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การตัดสินใจยังเปรียบได้กับหัวใจขององค์การ แสดงให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่าความอยู่รอดขององค์การแต่ละแห่งขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นหลัก

กัลยารัตน์ ชีระธนชัยกุล (2562, หน้า 178) การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการแสวงหาทางเลือกที่มีอยู่จากทางเลือกต่าง ๆ และสามารถเลือกทางเลือกที่เป็นไปได้โดยทั่วไป การตัดสินใจเป็นบทบาทหน้าที่ ที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารที่ทำการตัดสินใจนั้น จะต้องมีการและเหตุผลมีเจตคติและวิจารณ์ญาณที่ดี นอกจากนี้

การตัดสินใจยังเป็นวิธีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักอยู่เสมอว่า การตัดสินใจมิใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเองแต่เป็นเพียงแนวทางหรือเครื่องมือที่จะทำให้การบริหารสามารถประสบความสำเร็จลงได้ นอกจากนี้ สิ่งสำคัญของการตัดสินใจที่ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้น คือ การค้นหาวีธีการและแนวทางการปฏิบัติที่หลากหลายตลอดจนสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นขั้นตอนจากนั้น จึงทำการกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมที่สุด มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) การตัดสินใจ (principle of decision making) เป็นกระบวนการตัดสินใจตกลงใจว่าจะกระทำสิ่งใดหรือไม่กระทำสิ่งใด ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่คุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ และประสบการณ์วิเคราะห์ หาแนวทางสู่การปฏิบัติที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วม

บับนิคกี (Bubnicki, 2003, p.56) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนและสวัสดิการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย เช่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน

อีดิน (Aydin, 2010, p.68) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการของการเลือกระหว่างชุดการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพจะช่วยให้การตัดสินใจประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น การตัดสินใจยังเปรียบได้กับหัวใจของขององค์กร ซึ่งการตัดสินใจของผู้บริหารต้องมีหลักการและเหตุผลมีเจตคติและพิจารณาญาณที่ดี มีความคุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์วิเคราะห์ หาแนวทางสู่การปฏิบัติที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วม นอกจากนี้ การตัดสินใจยังเป็นวิธีที่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร

3.3 ประเภทของการตัดสินใจ

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 21) กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจ โดยพิจารณาจากสภาพแวดล้อมในการตัดสินใจ คือ 1) สภาพแวดล้อมที่แน่นอน (certain environment) หมายถึง เหตุการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลเพียงพอ สามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่แน่นอนว่าเกิดอะไรขึ้น ทำให้ตัดสินใจได้อย่างชัดเจน การตัดสินใจในสภาพแวดล้อมที่แน่นอนจะเกิดขึ้นในสภาวะอุดมคติที่ยากจะเกิดขึ้นได้จริง 2) สภาพแวดล้อมที่เสี่ยง (risk environment) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจไม่สามารถหาข้อมูลที่สมบูรณ์ชัดเจน และแน่นอน แต่สามารถประเมินความน่าจะเป็นของผลลัพธ์ในแต่ละทางเลือก ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วไปในองค์กร และ 3) สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (uncertain environment) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ตัดสินใจมีข้อมูลที่นำเชื่อถือได้อยู่บ่อยหรือ

ไม่มีเลย ทำให้ไม่สามารถประเมินความน่าจะเป็นของผลลัพธ์ในแต่ละทางเลือก ผู้ตัดสินใจจึงต้องใช้ประสบการณ์และวิจารณญาณในการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม

เฉลิมชัย หาญกล้า (2559, หน้า 212) ได้กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจตามลักษณะงาน คือ 1) การตัดสินใจในงานประจำ การตัดสินใจในงานประจำเป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในงานประจำที่สามารถใช้กฎระเบียบหรือวิธีการตัดสินใจที่เคยปฏิบัติมาในอดีต เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีรูปแบบในการตัดสินใจที่สามารถกำหนดแนวทางตัดสินใจล่วงหน้าเป็นสูตรสำเร็จได้ไว้ บางครั้งจึงเรียกการตัดสินใจแบบนี้ว่าการตัดสินใจแบบมีโครงสร้าง การตัดสินใจที่มีโปรแกรมกำหนดไว้หรือการตัดสินใจในเรื่องทั่วไป การตัดสินใจประเภทนี้ มักเกิดขึ้นในการบริหารระดับล่างมากกว่าระดับสูง และ 2) การตัดสินใจในงานเฉพาะเป็นการตัดสินใจที่ไม่มีรูปแบบตายตัว และไม่สามารถนำวิธีในอดีตที่เคยประสบสำเร็จไปใช้ได้ เพราะส่วนมากเป็นเรื่องใหม่ที่มีความแตกต่าง และสลับซับซ้อนกว่างานประจำหรืองานปกติจึงไม่สามารถกำหนดแนวทางการตัดสินใจล่วงหน้าไว้ได้ จึงมีการเรียกตัดสินใจประเภทนี้ว่าการตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง การตัดสินใจที่มีโปรแกรมกำหนดไว้ หรือการตัดสินใจเฉพาะเรื่อง การตัดสินใจประเภทนี้จึงมักเกิดขึ้นในการบริหารระดับสูงมากกว่าระดับล่าง

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562, หน้า 188-189) ได้กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจ คือ 1) การตัดสินใจแบบมีโครงสร้างบางครั้งเรียกว่าแบบกำหนดไว้ล่วงหน้าเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จึงมีมาตรฐานในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอยู่แล้วโดยวิธีการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน 2) การตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้างเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่มีรูปแบบไม่ชัดเจนหรือมีความซับซ้อน จึงไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาแน่นอนเป็นปัญหาที่ไม่ระบุวิธีการแก้ไขไว้อย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไรบ้าง การตัดสินใจกับปัญหาลักษณะนี้จะไม่มีเครื่องมือ และ 3) การตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้างเป็นการตัดสินใจแบบผสมระหว่างแบบมีโครงสร้างกับไม่มีโครงสร้าง ปัญหาแบบกึ่งโครงสร้างจะใช้วิธีการแก้ไขแบบมาตรฐานและการพิจารณาโดยมนุษย์รวมเข้าไว้ด้วยกัน คือ มีลักษณะเป็นกึ่งโครงสร้างแต่มีความซับซ้อนมากขึ้น ขั้นตอนไม่ชัดเจนว่าจำทำอย่างไร ปัญหาบางส่วนเขียนเป็นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ได้ เช่น การทำสัญญาทางการค้า การกำหนดงบประมาณทางการตลาด

สมคิด บางโม (2562, หน้า 171) ได้กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจ คือ 1) โดยทั่วไปการตัดสินใจย่อมมาจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงจะอาจมีเหตุผลบางประการในการตัดสินใจมิได้เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาและในการตัดสินใจจำเป็นต้องได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นการหลังไหลของข้อมูลไม่จำเป็นต้องไปตามสายบังคับบัญชาก็ได้ และ 2) คนที่ได้รับการฝึกอบรมทางบริหารโดยตรงส่วนมากจะตัดสินใจสั่งการที่ดีและรวดเร็วเพราะมีความมั่นใจในการตัดสินใจสั่งการ เนื่องจากมีหลักการยึดถือหรือนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจอยู่เสมอ แต่คนที่ขาดการฝึกอบรมทางบริหารมักจะอาศัยกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์เป็นหลักแต่บางที่ดิ่งเกินไป

ก็ไม่เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติ เพราะปฏิบัติได้ยากและไม่ยอมให้มีการยืดหยุ่นแก้ไขได้ตามฐานะ การที่เกิดขึ้นตามเวลาที่เปลี่ยนไปกลายเป็นการทำงานแบบอนุรักษนิยม

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจ คือ 1) การตัดสินใจที่สนับสนุนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม โดยการตัดสินใจนั้นมีความใกล้เคียงถึงความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน 2) การตัดสินใจที่เน้นถึงความคุ้มค่าในการใช้ข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และ 3) การตัดสินใจที่ยึดถือโดยผู้ได้รับผลกระทบหรือผู้ปฏิบัติงานโดยตรงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ลิเคิร์ท (Likert, 1993, p.66) ได้กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจไว้ 2 ประเภท คือ 1) การตัดสินใจโดยบุคคลเดียว และ 2) การตัดสินใจแบบกลุ่มหรือการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

โรเทลโล, แมคมิลแลน, และรีดเดอร์ (Rotello, Macmillan, & Reeder, 2006, pp.648-656) ได้กำหนด ประเภทของการตัดสินใจว่ามี 3 ประเภท ได้แก่

1. การตัดสินใจแบบโครงสร้าง (structure) บางครั้งเรียกว่าแบบกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้วเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จึงมีมาตรฐานในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาอยู่แล้ว โดยวิธีการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น การหาระดับสินค้าคงคลังที่เหมาะสม หรือการเลือกกลยุทธ์ในการลงทุนที่เหมาะสมที่สุด เมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดหรือเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุด การตัดสินใจแบบนี้จึงมักใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ (mathematical model) หรือศาสตร์ทางด้านวิทยาการจัดการ (management science) หรือการวิจัยดำเนินงาน (operation research) เข้ามาใช้ โดยในบางครั้งอาจนำระบบสนับสนุนการตัดสินใจและระบบผู้เชี่ยวชาญเข้ามาร่วมด้วย

2. การตัดสินใจแบบไม่เป็นโครงสร้าง (unstructured) บางครั้งเรียกว่าแบบไม่เคยกำหนดล่วงหน้ามาก่อน (nonprogrammer) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาซึ่งมีรูปแบบไม่ชัดเจน หรือมีความซับซ้อน จึงไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาแน่นอน เป็นปัญหาที่ไม่มีการระบุวิธีแก้ไว้อย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไรบ้าง การตัดสินใจกับปัญหาลักษณะนี้จะไม่มีการมีอะไรมาช่วย มักเป็นปัญหาของผู้บริหารระดับสูงต้องใช้สัญชาตญาณ ประสบการณ์และความรู้ของผู้บริหารในการตัดสินใจ

3. การตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้าง (semi structure) เป็นการตัดสินใจแบบผสมระหว่างแบบโครงสร้างและแบบไม่เป็นโครงสร้าง คือ บางส่วนสามารถตัดสินใจแบบโครงสร้างได้แต่บางส่วนไม่สามารถทำได้ โดยปัญหาแบบกึ่งโครงสร้างนี้จะใช้วิธีแก้ปัญหาแบบมาตรฐานและการพิจารณาโดยมนุษย์รวมเข้าไว้ด้วยกัน คือ มีลักษณะเป็นกึ่งโครงสร้างแต่มีความซับซ้อนมากขึ้นขั้นตอนจึงไม่ชัดเจนว่าจะมีขั้นตอนอย่างไร ปัญหาบางส่วนเขียนเป็นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ได้ แต่ปัญหาบางส่วนไม่สามารถเขียนออกมาในรูปของแบบจำลองได้

ยิลดิซ (Yildiz, 2012, pp.104-133) ได้กล่าวถึง การตัดสินใจประเภทแบบเหตุผล (rational decision making style) ผู้ตัดสินใจแบบเหตุผลใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เป็นตรรกะเมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกำหนดทางเลือกและการประเมินผลและปฏิบัติตามที่ทางเลือกที่ตัดสินใจไว้

โรบบินส์ (Robbins, 2016, p.26) ได้กล่าวถึง ประเภทของการตัดสินใจว่าจะแตกต่างกันตามประเภทของปัญหา คือ 1) ปัญหาที่มีลักษณะตรงไปตรงมา มีเป้าหมายชัดเจนเกิดขึ้นเป็นประจำ ข้อมูลรายละเอียดชัดเจน เช่น ลูกค้ายื่นคำร้องขอคืนสินค้า ปัญหาประเภทนี้ตัดสินใจแก้ไขได้ไม่ยาก ผู้บริหารต้องกำหนดสูตรและขั้นตอนแล้วให้ผู้บริหารระดับต้นหรือผู้ปฏิบัติงานรับงานไปแก้ไขตามขั้นตอน วิธีการ ระเบียบกฎเกณฑ์ และนโยบายที่กำหนดไว้แล้ว และ 2) ปัญหาที่พบเป็นปัญหาใหม่ ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ข้อมูลรายละเอียดของปัญหาไม่ชัดเจน เช่น บริษัทจะเลือกสถาปนิกเพื่อออกแบบโรงงานและเครื่องมือโรงงานใหม่ หรือปัญหาต้องตัดสินใจในเทคโนโลยีใหม่ ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ดังนั้นผู้บริหารไม่สามารถใช้การแก้ปัญหาตามสูตรสำเร็จที่กำหนดไว้ แต่จะต้องวิเคราะห์และแก้ไขปัญหานั้นโดยเฉพาะ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประเภทของการตัดสินใจได้พิจารณาตามสภาพแวดล้อมในการตัดสินใจ ตามลักษณะงาน การตัดสินใจของประเภทบุคคล และการตัดสินใจแบบการใช้โครงสร้าง แบบไม่เป็นโครงสร้าง รวมถึงการตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้าง นอกจากนั้นยังพิจารณาตามประเภทของปัญหาที่ต้องใช้ในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่เกิดขึ้นในตัวผู้บริหารที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อมูล ตลอดจนคุณธรรม ค่านิยม ประกอบการตัดสินใจ

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

4.1 ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2555, หน้า 210) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อกันและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน คือ การที่แต่ละคนทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการร่วมกัน และร่วมมือกันอย่างเต็มที่ตามกระบวนการมีส่วนร่วมซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต (2559, หน้า 19) หมายถึง การให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน มีความรัก ความผูกพัน ความรับผิดชอบ และช่วยเหลือในการพัฒนาโรงเรียน

ลักษณะ ธานี (2560, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนและมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีความผูกพันพร้อมช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีความเสียสละอุทิศเวลาให้กับการทำงาน และมีความรักและความผูกพันเป็นเจ้าของหน่วยงานที่ดี โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ซึ่งในความสำเร็จ ในการดำเนินงานนั้นจะเกิดจากการทำงานเป็นหมู่คณะมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว บุคลากรในหน่วยงานมีความรักสามัคคีต่อกัน มีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงาน โดยยึดองค์กรเป็นหลักกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน เน้นความเสียสละและร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

บุญเตือน จามะรี (2560, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานโดยโรงเรียนเป็นหลักพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรของโรงเรียน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรของโรงเรียน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน อีกทั้งมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร มีจิตวิญญาณมุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กร และผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางวิชาชีพ

โลเวย์, แนดคาร์นี, และเอเดลวี (Lovey, Nadkarni, & Erdelyi, 2003, p.58) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การถูกจัดเป็นเป็นมิติหนึ่งของการศึกษาสภาพการเป็นเจ้าของทางจิตใจ (psychological ownership) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาทิ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในพื้นที่ที่อาศัยอยู่ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ หรือความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในความคิดหรือสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้น เป็นต้น การเป็นเจ้าของทางจิตใจนั้นถูกนิยามว่าเป็นความรู้สึกด้านการรู้คิด (cognitive) และด้านอารมณ์และความรู้สึก (affective)

แพรดแฮน, และมิสซาร์ (Pradhan, & Mishra, 2020, pp.91-105) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี เมื่อระดับของความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของมีสูง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของบุคคลนั้นก็สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบ และช่วยเหลือพัฒนาสถานศึกษา มีการปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเป็นเจ้าของสถานศึกษา จูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรอยู่เสมอว่าตัวเองเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ส่งเสริมให้กำหนดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

4.2 ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ในแง่มุมมองที่หลากหลาย ดังนี้

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน คือ การที่บุคลากรได้ร่วมมือกันพัฒนาโรงเรียนด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันที่จะช่วยเหลือ และพัฒนาซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 73-74) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน คือ การที่บุคลากรที่มีความรัก ความผูกพันต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารได้มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน ทำให้ครูต่างทุ่มเทความสามารถในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานมีความรักความสามัคคีต่อกัน มีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ

สมหญิง บุษดี (2560, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (sense of school) คือ การที่โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูทุกคนเป็นเจ้าของมีความรู้สึกผูกพัน รู้จัก รับผิดชอบและช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนร่วมกันโดยปลูกฝังจิตสำนึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทุก ๆ คน

ภัทรภรณ์ รักชาววงศ์ (2560, หน้า 44) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน คือ การที่ทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กร ปฏิบัติร่วมกันเกิดเป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกรักและผูกพัน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งสมาชิกขององค์กรมีความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีการให้

ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียองค์กร และเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกันและทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (principle of belonging) คือ การที่บุคลากรของสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง อีกทั้งมีการปฏิบัติต่อบุคลากร โดยให้มีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบ และช่วยเหลือพัฒนาสถานศึกษา ร่วมกันปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของสถานศึกษา

แสตมเพอร์, และมาสเทอร์สัน (Stamper, & Masterson, 2002, pp.875-894) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาว่าหากบุคคลนั้นมองว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของพื้นที่ที่อาศัยอยู่ก็จะมีความรู้สึกหวงแหน มีความรับผิดชอบ มีความรู้สึก มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

แสกนเนล, และกิฟฟอร์ด (Scannell, & Gifford, 2010, pp.289-297) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา คือ ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี การที่บุคคลอาศัยอยู่ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งย่อมเกิดความผูกพันทางจิตใจ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาได้ว่าโรงเรียนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรพร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูทุกคนเป็นเจ้าของมีความรู้สึกผูกพัน รู้จักรับผิดชอบและช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียน เป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกันและทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน ได้รับและทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

4.3 ประเภทของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้กล่าวถึง ประเภทของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, หน้า 49) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม ได้ 2 ประเภท คือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทางด้านจิตใจ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันที่จะช่วยเหลือและพัฒนาซึ่งกันและกัน และ 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทางการปฏิบัติงาน คือ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งอุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

การุณย์ เจริญบุบผา (2559, หน้า 62) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสามารถแสดงออกทางการปฏิบัติงานในหน้าที่ ได้ 2 ประเภท คือ 1) การปฏิบัติงานในเวลาราชการ บุคลากรมีความรักความผูกพันเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานโดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงาน

ที่หน่วยงานอื่น ผู้บริหารมีการมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนทำให้มีความทุ่มเทในการทำงาน และ 2) การปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ค่าตอบแทน บุคลากรมีความยินดีให้ความร่วมมือในการมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่สถานศึกษาเป็นของทุกคน บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรับผิดชอบช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาร่วมกันมีความรักความสามัคคีต่อกัน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย มีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ และมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของสถานศึกษา

ลักษณะ ธาณี (2560, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาสามารถแสดงออกทางพฤติกรรมได้ 2 ประเภท คือ 1) บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน มีความผูกพัน พร้อมช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน ร่วมกัน มีความเสียสละอุทิศเวลาให้กับการทำงาน และมีความรักและความผูกพันเป็นเจ้าของ หน่วยงานที่ดี โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น และ 2) การทำงานเป็นหมู่คณะมากกว่าการทำงานเพียงคนเดียว บุคลากรในหน่วยงานมีความรักสามัคคีต่อกัน มีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาผู้บริหารสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม ได้ 3 ประเภท คือ 1) ผู้บริหารดำเนินงาน โดยยึดองค์การเป็นหลักกระตุ้นความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาเน้นความเสียสละและร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และ 3) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

ศุทธิณี กองมูล (2560, หน้า 38) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาได้จากลักษณะของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร คือ 1) บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร มีความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กร 2) บุคลากรมีความตั้งใจที่จะใช้ ความรู้ความสามารถ ความพยายามอย่างมาก ทุ่มเทแรงกายแรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่น 3) บุคลากรมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้กับหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และ 4) บุคลากรยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กร มีความจงรักภักดี รักปรารถนาดีต่อองค์กร

พูนพงษ์ คุณา (2561, หน้า 39) ได้กล่าวถึง ประเภทความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาตามการให้ความดูแลและเอาใจใส่ต่อบุคคลกรของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 2 ประเภท คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูในโรงเรียนเป็นหุ้นส่วนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน พยายามที่จะให้ความช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน และ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูปฏิบัติงานโดยได้รับการสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหาร ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและความรักต่อโรงเรียน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) กล่าวถึง ของประเภทความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จะสามารถวิเคราะห์ได้จากลักษณะ คือ 1) ผู้บริหารให้คุณค่าถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 2) ปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญขององค์กร และ 3) บุคลากรให้คุณค่าในการมีจิตวิญญาณและความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

ดิวลิส (Douglas, 2002, p.361) ได้กล่าวถึง ประเภทความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา คือ การดึงดูด การระบุดำเนิน และความสัมพันธ์ การอยู่เหนือการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมีความมุ่งมั่นหรือปรารถนาในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้สมาชิกกลายเป็นสิ่งที่ทรงพลังและมีความปลอดภัยในการทำงานร่วมกัน

คาร์ลา (Carla, 2013, p.5) ได้กล่าวถึง ประเภทความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งตามมุมมองของทฤษฎีความเป็นพลเมือง ซึ่งครอบคลุมถึงสถานะทางกฎหมาย สิทธิ การมีส่วนร่วมของพลเมือง และความรู้สึกของการเป็นเจ้าของเป็นมิติสำคัญของความเป็นพลเมือง ความรู้สึกเป็นเจ้าของรวมอยู่ด้วยเป็นการรวม/การกีดกันทางสังคม ความเป็นอยู่ที่ดี การอยู่ร่วมกันทางสังคม ทุนทางสังคม และความเป็นชาติ การมีส่วนได้ส่วนเสียในการเป็นพลเมือง

รูเก้น (Ruken, 2013, pp.217-217) กล่าวถึง ประเภทของประเภทความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา จะสามารถวิเคราะห์ได้จากลักษณะ คือ 1) บรรยากาศในห้องเรียนและโรงเรียนควรจัดในลักษณะที่สร้างสรรค์ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างครู-นักเรียน และนักเรียน-นักเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมว่าควรมีทัศนคติแบบประชาธิปไตยเกิดขึ้นจริง และครูที่ร่วมมือกันควรเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และ 3) ทัศนคติของครูและผู้อำนวยการ ความเข้าใจด้านวินัยของโรงเรียน โครงสร้างที่เป็นเนื้อเดียวกันหรือต่างกันของชั้นเรียน สถานะทางเศรษฐกิจ และสังคมของครอบครัวและบรรยากาศในโรงเรียน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประเภทของประเภทความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา คือ ผู้บริหารและครูมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำงานเป็นทีม การทำงานในองค์กรอยู่ฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความมุ่งมั่นในกาการทำงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานที่เน้นทัศนคติแบบประชาธิปไตย มีการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรโดยยึดการปฏิบัติงานเพื่อสำเร็จตามเป้าหมาย

5. ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

5.1 ความหมายของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

อุซุมพร แก้วขุนทด (2550, หน้า 20) ได้อธิบาย ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ ระดับของความคาดหวังความเชื่อและความมั่นใจในความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ ความเปิดเผยและความยุติธรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ด้วยความสมัครใจ และยอมทำตาม การกระทำ ด้วยความคาดหวังว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นจะกระทำ ตามคำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูด ภาษาเขียน และจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ ความเปิดเผย ความห่วงใย และ ความเชื่อถือได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ

ปีนกกน วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2552, หน้า 30) ได้ให้ความหมายว่า ความเชื่อมั่นของกันและกัน ระหว่างบุคคลสองฝ่ายในผลของการกระทำที่ตกลงหรือสัญญาไว้ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ที่ซื่อตรงและจริงใจซึ่งกันและกัน มีความคาดหวังในความสามารถของอีกฝ่าย และเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ ต่อกันโดยไม่ต้องมีการระแวงระวังใด ๆ

สุกัญญา ไชยธา (2554, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ การที่โรงเรียนเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของครูว่าจะทำงานดีที่สุดเพื่อโรงเรียน เชื่อมั่นว่า ครูมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการแล้วผลงานจะออกมาดี และทำให้โรงเรียนสามารถ ดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 48) ได้ให้ความหมายว่า โรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่า บุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ให้นักเรียนและโรงเรียนอย่างดีที่สุด อีกทั้ง มีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมี ความเหมาะสม และให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะใช้ความสามารถเหล่านั้นในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการให้ความสำคัญกับบุคลากรในการทำงาน สามารถ ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลีวิกคิ (Lewicki, 1996, pp.438-459) ให้ความหมายของความไว้วางใจและความ เชื่อมั่นว่าเป็นสิ่งที่บุคคลมีความมั่นใจและตั้งใจที่จะกระทำการที่อยู่บนพื้นฐานของคำพูด การกระทำ และการตัดสินใจของบุคคลอื่น

แม็คเชน, และวอน กลินาว (Mcshane, & Von Glinow, 2005, p.59) ได้กล่าวว่า ความเชื่อถือไว้วางใจและความเชื่อมั่นว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานะทางจิต อันเป็นความตั้งใจในการให้ การยอมรับในพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มอื่น บนพื้นฐานของความคาดหวังในทางบวก ความเชื่อถือ ไว้วางใจและความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ควรมีให้ซึ่งกันและกัน การที่จะได้รับความเชื่อถือไว้วางใจและ ความเชื่อมั่นจากผู้อื่นเราต้องแสดงออกถึงความเชื่อถือไว้วางใจและเชื่อมั่นผู้อื่นด้วยเช่นกัน

โบอี, และคอร์เบตต์ (Boies, & Corbett, 2007, pp.8-9) ได้ให้ความหมาย ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นว่าไว้ ว่าเป็นความเต็มใจของบุคคลที่มีความมั่นคงต่อบุคคลอื่น โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้น เป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีความเปิดเผย ให้ความสนใจห่วงใย และให้ความน่าเชื่อถือ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการไว้น้ำใจเชื่อใจ ยอมรับในกันและกันของบุคลากร สนับสนุนการให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจ ยอมรับการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา ให้ความเชื่อถือได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความน่าเชื่อถือ มีความคาดหวังในทางบวกต่อบุคลากร

5.2 ความสำคัญของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 20) กล่าวว่า ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นเป็นลักษณะของการไว้น้ำใจเชื่อใจ การให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจนเกินไปเพื่อให้สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 275) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างความเชื่อถือและความไว้วางใจให้แก่สมาชิก โดยสนับสนุนให้สมาชิกในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สมาชิกเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้สามารถดำเนินการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การยอมรับนับถือจากผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กรยังมีส่วนช่วยในการดำเนินการพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในส่วนต่าง ๆ ง่ายขึ้น

พรทิพย์ เกษรานนท์ (2552, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นว่ามีความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพหรือบทบาทไหนเมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้างว่าจะทำร้าย หรือเกิดสิ่งที่ไม่ดีกับตนเอง ครอบครัว คนใกล้ชิดในงานหน่วยงาน สังคม หรือประเทศเพราะความเชื่อใจไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐานที่ทำให้เกิดความรักความอบอุ่นในครอบครัวและสังคมน่าอยู่มากขึ้น ความเชื่อใจไว้วางใจยังเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกระทำในสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่ไม่เคยทำมาก่อนแต่เกิดความมั่นใจและเชื่อใจกับสิ่งที่ทำ คนรอบข้าง ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง หรือระบบของหน่วยงานที่สนับสนุนการทำงานหรือการทำให้สิ่งต่าง ๆ จึงทำให้บุคคลนั้นประสบ

ความสำเร็จเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานและในสังคม ที่คนอื่นสามารถนำมาต่อยอดและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและสังคมมากมายต่อไป

สมหญิง บุชดี (2560, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ ให้การยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบโดยให้โอกาสครูมีอิสระในการทำงานให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

นพพล นพรัตน์ (2564, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นนั้น คือ การที่คนเรานับความเชื่อมั่นที่เรามีต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลว่าเขาหรือพวกเขาเหล่านั้นมีเจตนา มีการกระทำ และการแสดงออกในทิศทางเหมาะสมเป็นไปตามที่เราคาดหวังไว้ในแต่ละโอกาส ซึ่งทำให้เรามั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ความไว้วางใจและเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) คือ การไว้นับถือเชื่อใจ ยอมรับในกันและกันของบุคลากร การให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจ และการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา

เทรซี, และวิลเลียม (Tracy, & Willia, 2001, p.2) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นนั้นคือ ความไว้วางใจคงอยู่ เมื่อบุคคลอื่นบอกให้กระทำการใด ๆ โดยไม่มีการอธิบายรายละเอียดทุกขั้นตอนโดยถือเอาผลประโยชน์เป็นสิ่งสำคัญที่สุด และไม่กระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดผลเสีย

روب บีนส์ (Robbins, 2016, p.49) ได้กล่าวว่า องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจ จะมีวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์และเปิดเผยตรงไปตรงมา ผู้บริหารจะต้องไม่กลัวจะยอมรับความผิดพลาดและจะต้อง ยืนหน้าร่วมกับบุคลากร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ การให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจนเกินไปเพื่อให้สามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ โดยสนับสนุนให้สมาชิกในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สามารถดำเนินการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือจากนั้น ยังส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา

5.3 ประเภทของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

นักการศึกษาหลายท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้กล่าวถึง ประเภทของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นไว้ในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ดวงดาว บุญกอง (2553, หน้า 32) ได้กล่าวถึง ประเภทความของ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ 1) ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย 2) บุคลากรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารงานภายในโรงเรียนตามที่คาดหวัง 3) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการมอบหมายงาน และ 4) เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถเลือกวิธีการทำงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระโดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีต่อสถานศึกษา

อมรรัตน์ ศรีทอง (2558, หน้า 50) ได้กล่าวถึง ประเภทความของ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ 1) การที่ผู้ร่วมงานมีอิสระในการทำงานในโรงเรียนโดยเชื่อมั่นว่าจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 2) มีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

ปฐมมาภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ประเภทความของ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ 1) การที่โรงเรียนเชื่อมั่นในความสามารถของครูว่าจะทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อโรงเรียน และ 2) เชื่อว่าครูมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการ แล้วผลงานจะออกมาดีและทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 30) ได้กล่าวถึง ประเภทความของ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ 1) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของงานที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล และ 2) ผู้บริหารควรให้ความจริงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

อังคนารักษ์ ภูบาลชื่น (2560, หน้า 40) ได้กล่าวถึง ประเภทความของ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการยอมรับว่าครูมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และ 2) ผู้บริหารให้ออกาสครูในการทำงานให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

วัลลภ บุตรเกตุ (2562, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ประเภทความของ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ 1) ผู้บริหารควรให้ออกาสบุคลากรเลือกทำงานตามความต้องการ 2) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจว่าจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี และ 3) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคคลในองค์กร

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ประเภทของ ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ 1) ผู้บริหารเชื่อมั่นในบุคลากรจะทำงานโดยให้ความสำคัญต่อผลประโยชน์ของนักเรียนและองค์กร 2) ผู้บริหารมั่นใจได้ว่าบุคลากรมีความสามารถที่เชี่ยวชาญ

ในการตัดสินใจได้อย่างชาญฉลาด และ 3) ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรจะสามารถตอบสนองการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ดอทลิช, และไคโร (Dotlich, & Cairo, 2002, p.173) แบ่งประเภทความของความไว้วางใจและความเชื่อมั่นตามผู้นำในองค์กรแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้นเมื่อผู้นำแสดงถึงความซื่อสัตย์ โดยการสื่อสารทางคำพูด การกระทำ และทัศนคติ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้ บุคลากรจะทำงานหนักขึ้น เพราะความไว้วางใจเป็นพลังงานที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานหนักขึ้น และยาวนานกว่า เพื่อแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจที่มอบให้ผู้นำ

2. การมอบความไว้วางใจให้บุคคลอื่น ก็จะได้รับ ความไว้วางใจเป็นการตอบแทน สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้นำและบุคลากรที่ถูกทำลายลงแล้วนั้น สามารถฟื้นฟูให้ดีขึ้นได้ ถ้าผู้นำเป็นผู้ริเริ่ม และแสดงให้เห็นว่าผู้นำมองเห็นคุณค่าของบุคลากรมากกว่าการเป็นทรัพยากรมนุษย์ หรือต้นทุนทางแรงงาน และเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าเขาได้รับความไว้วางใจ บุคลากรก็จะตอบสนองต่อความรู้สึกนี้ โดยการมีความตั้งใจมากขึ้นที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิด และเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์ ซึ่งบุคลากรได้รับมาจากผู้นำคนอื่น ๆ

3. ความไว้วางใจทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น ในขณะที่ถ้าผู้นำไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานจะขึ้นอยู่กับ การควบคุมดูแล การบริหารจัดการในหน่วยย่อย การตรวจสอบ และการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะใช้เวลานานในการนิเทศงาน แต่ความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้บุคลากร จะมีความตั้งใจและมุ่งมั่นความสำเร็จของงานมากกว่า

โรบบินส์ (Robbins, 2016, p.263) ได้กล่าวถึง ประเภทของความไว้วางใจ เป็น 2 มิติ คือ 1) ความน่าเชื่อถือและเชื่อมั่นของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้นำมี 3 เรื่อง ได้แก่ 1.1) ความซื่อสัตย์ของตัวผู้นำ 1.2) ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ 1.3) ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและการปฏิบัติให้กับผู้ตาม และ 2) ผู้ตามมีความเชื่อว่าผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติ สัมกับความเป็นผู้นำ และมีความสามารถเทียบผู้นำสูง ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 2.1) ความซื่อตรงและมั่นคง 2.2) มีทักษะทั้งในงานและมนุษย์สัมพันธ์ 2.3) มีความสามารถในการพยากรณ์และมีวิจาร์ณญาณ ในการแก้ปัญหาได้ดีเสมอ 2.4) มีความเต็มใจและผูกพันที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งกาย และจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และ 2.5) รับฟังและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาให้เข้ามามีส่วนร่วม และให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประเภทของความไว้วางใจและความเชื่อมั่น คือ การที่ผู้บริหารได้มอบความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรว่าจะสามารถทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ให้โอกาสในการมีส่วนร่วมการบริหารงาน ยอมรับความรู้ความสามารถของทั้งผู้บริหาร

ต่อบุคลากรและบุคลากรต่อผู้บริหาร ให้โอกาสในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและองค์กร

6. ความเป็นเลิศ

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

6.1 ความหมายของความเป็นเลิศ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547, หน้า 51) ได้กล่าวว่า ความเป็นเลิศ คือ ความเหนือกว่าคุณภาพ มีความโดดเด่นกว่า เป็นระดับคุณภาพสูงสุด มีผลงานยอดเยี่ยมเหนือกว่าธรรมดา ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้

กรมวิชาการ (2549, หน้า 22) ให้ความหมายความเป็นเลิศของโรงเรียนว่าเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานโดยการปรับระบบภายในให้มีความพร้อมที่จะพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาโดยอาศัยกระบวนการบริหารกระบวนการเรียนการสอนและกระบวนการนิเทศทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่นักเรียนมีคุณภาพคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของหลักสูตร

ธนิช คุณเมธิกุล (2552, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของความเป็นเลิศว่าเป็นลักษณะเป็นสถานะหรือสภาพที่ยอดเยี่ยมมีคุณภาพสูงควรค่าแก่การยกย่องและสามารถเป็นแบบอย่างให้คนอื่นได้ และมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ (2556, หน้า 16) ความเป็นเลิศ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงานที่มีคุณภาพ มีความโดดเด่น เป็นที่พึงพอใจและยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง สามารถเป็นแบบอย่างของงานชนิดเดียวกันได้รวมทั้ง สามารถดำรงคุณภาพไว้ได้อย่างยั่งยืน

สมาน อัครภูมิ (2557, หน้า 2) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ คือ ความแตกต่างในคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์การดำเนินการยิ่งต่างมาก เยี่ยมมาก ยิ่งเลิศมาก ส่วนองค์การเป็นเลิศก็คือ องค์การที่ไม่หยุดที่จะสร้างความเป็นเลิศในผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตนตลอดเวลา นั่นเอง ข้อสำคัญอย่ามัวแต่ถกเถียงกันว่าคืออะไร อย่างไร ให้ลงมือทำและให้ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการเขาเป็นคนบอกว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการของเราเป็นเลิศหรือไม่อย่างไรครับ ความเป็นเลิศเกิดขึ้นได้จากความรักและความพากเพียรในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความเป็นเลิศไม่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการทำชั่วคราวชั่วคราว แต่ต้องเป็นการทำอย่างเป็นกิจนิสัยและต่อเนื่องด้วย

ภัทร์ธีรา วงษาวดี (2563, หน้า 53) ความเป็นเลิศ (excellence) หมายถึง การปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานและคุณภาพของบุคลากรโดยมีความเชื่อว่าบุคลากรในองค์กรจะสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยบุคลากร

จะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วม และก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกัน และความรู้สึกแบบครอบครัว

ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ (2564, หน้า 46) ได้กล่าวว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนด้วยกระบวนการทันสมัยสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องยั่งยืน ซึ่งมีการปรับปรุงคุณภาพอย่างสม่ำเสมอโดยบุคคลในองค์กรนั้น

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ความเป็นเลิศในองค์กร คือ การที่องค์กรส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่า มีการเติบโตและพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน

ดีพอร์เตอร์ (Deporter, 2000, p.6) ได้นิยามความเป็นเลิศไว้ว่าความเป็นเลิศ หมายถึง การทำทุกอย่างที่มุ่งคุณภาพสูงสุด ยอดเยี่ยม มีคุณค่า และคุ้มค่า เมื่อเราทำสิ่งใดด้วยความเป็นเลิศ เราจะทำได้อย่างยอดเยี่ยม (extremely well) โชติช่วง (shine) และโดดเด่น (stand out)

เอฟเวอร์ราต, มอร์ริส, และวิลสัน (Everard, Morris, & Wilson, 2004, p.26) ได้กล่าวถึง องค์กรที่มีความเป็นเลิศ คือ องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะการณ์ปกติที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติในการมองภาพรวมของโครงสร้างและระบบขององค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความเป็นเลิศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมมาตรฐานสูงสุดของงาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน มีการสร้างบรรยากาศให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่ สร้างทัศนคติเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการกระตุ้นให้สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ

6.2 ความสำคัญของความเป็นเลิศ

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญของความเป็นเลิศในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช (2550, หน้า 66) ความสำคัญของระบบการบริหาร ที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอดขององค์กร และสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนี้ ยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ อีกด้วย

ราตรี ศรีไพรวรรณ (2555, หน้า 23) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อก้าวเป็นผู้นำในธุรกิจอุตสาหกรรมหรือองค์กรด้านใดก็ตาม ทั้งนี้ ยังสามารถเป็นแบบอย่างในการวิไลในวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศได้อีกด้วย

สุรศักดิ์ สุภเมธีวรกุล (2557, หน้า 219) ได้กล่าวว่า การเน้นความเป็นเลิศในองค์กรว่าโลกยุคปัจจุบันได้พัฒนาเข้าสู่ยุคของสังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ (knowledge-based economy society) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องปรับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นองค์การทางธุรกิจ หรือองค์การทางการศึกษา เพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา มีปัญญา มีความรู้ และมีภาวะผู้นำในการบริหารความเปลี่ยนแปลง

ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 48) กล่าวถึง ความเป็นเลิศ (excellent) ว่าโรงเรียนมีมาตรฐานและความมุ่งมั่นในระดับสูง อีกทั้ง ยังมีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) กล่าวว่า ความเป็นเลิศ (principle of excellence) เป็นมาตรฐานสูงสุดของงาน การคาดหวังในมาตรฐาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน และการสร้างบรรยากาศให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและเติบโตก้าวหน้า สร้างทัศนคติเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงาน

บอนด์ (Bounds, 1994, p.6) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเป็นเลิศว่า การบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ คือ กระบวนทัศน์ใหม่ กรอบแนวคิดแบบใหม่ซึ่งเป็นวิธิตด วิธีการของบุคคลในองค์กรเพื่อการบริหารให้องค์กรมีการปรับปรุง

เซียง, และคนอื่น ๆ (Xiang, et al., 2010, pp.49-68) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเป็นเลิศ คือ มาตรฐาน คุณภาพ ปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ด้วยการยกระดับกระบวนการทำงานและการบริการอย่างต่อเนื่องสู่การสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน

ซัน (Sun, 2011, pp.1195-1211) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเป็นเลิศว่า ปัจจุบันคุณภาพได้กลายเป็นกุญแจสำคัญของการแข่งขัน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของความเป็นเลิศได้ว่าเป็นการสร้าง ศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขัน

ที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก นอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ เพื่อพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา มีปัญญา มีความรู้ และมีภาวะผู้นำในการบริหารความเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงตนเอง เป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และยังสามารถเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ อีกด้วย

6.3 ประเภทของความเป็นเลิศ

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ประเภทของความเป็นเลิศในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ (2554, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ประเภทและองค์ประกอบขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ คือ 1) การนำองค์กร (leadership) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (strategic planning) 3) การมุ่งเน้นลูกค้า (customer focus) 4) การวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้ (measurement analysis and knowledge management) 5) การมุ่งเน้นบุคลากร (workforce focus) 6) การมุ่งเน้นกระบวนการ (operations focus) และ 7) ผลลัพธ์ (result)

ราตรี ศรีไพรวรรณ (2555, หน้า 16) ได้กล่าวถึง กลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศเป็นแนวทางเชิงรุกในการบริหาร เพื่อให้บรรลุผลสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน มาตรฐานสากลตามแนวคิดของ Baldrige National Quality Program (2009) ประกอบด้วย 7 หมวดสำคัญ คือ 1) การนำองค์กร (leadership) 2) การวางแผน เชิงกลยุทธ์ (strategic planning) 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (customer focus) 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (measurement, analysis, and knowledge management) 5) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (workforce focus) 6) การจัดการกระบวนการ (process management) 7) ผลลัพธ์ (results)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 3) ได้กล่าวถึง ประเภทและองค์ประกอบขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ 1) การนำองค์กร (leadership) 2) กลยุทธ์ (strategy) 3) นักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (student and stakeholder) 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (measurement, analysis and knowledge management) 5) บุคลากร (workforce) 6) การปฏิบัติการ (operation) และ 7) ผลลัพธ์ (result)

ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ (2562, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ประเภทของความเป็นเลิศของโรงเรียนประกอบไปด้วยความเป็นเลิศในด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนำของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งในแต่ละด้านอธิบายการทำงานเป็นระบบ โดยเริ่มตั้งแต่บริบท ปัจจัยป้อน กระบวนการปฏิบัติ และผลผลิต/ผลลัพธ์ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การศึกษานักเรียน

รายบุคคล การจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน การวางแผนและการดำเนินงานของโรงเรียน การระดมทรัพยากร

จูไรรัตน์ กีบาง (2563, หน้า 34) ได้กล่าวถึง ความเป็นเลิศ คือ การบริหารคุณภาพ เพื่อให้องค์กรมีความเป็นเลิศ เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพการทำงานสูงเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดจนส่งผลถึงคุณภาพของสินค้าและบริการ ซึ่งความเป็นเลิศในองค์กรแบ่งออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้ ความเป็นเลิศด้านการนำองค์กร ความเป็นเลิศการวางแผน ความเป็นเลิศการมุ่งเน้นลูกค้า ความเป็นเลิศการจัดการ ความเป็นเลิศกระบวนการ ความเป็นเลิศการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และความเป็นเลิศผลของการปฏิบัติงาน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ประเภทและองค์ประกอบของความเป็นเลิศ คือ 1) การปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ 2) สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเติบโตและพัฒนาตนเอง และ 3) สร้างเจตคติต่อบุคลากรว่าสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์

อินเกลสัน, อิริคสัน, และลิลจา (Ingelsson, Eriksson, & Lilja, 2012, pp.1-11) กล่าวถึง องค์กรที่เป็นเลิศว่าทุกองค์กรมีแนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นมาตรฐานสากล เป็นผู้นำที่สามารถสนับสนุนการ สร้างความสามารถในการแข่งขันมีภูมิคุ้มกันต่อ disruption ของการผันผวนของตลาด เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและผู้บริโภค การเตรียมความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การศึกษา ด้วยผลิตภาพและคุณภาพ (productivity and quality) ในระดับสากล (world class) อีกทั้ง ยังสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่องค์กรอื่นนำไปประยุกต์เป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศได้อีกด้วย

สรุปประเภทของความเป็นเลิศ คือ การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพการทำงานสูงเป็นแบบอย่างที่ดีตลอดจนส่งผลถึงคุณภาพของสินค้าและบริการ ซึ่งความเป็นเลิศในองค์กรแบ่งออกเป็นการนำองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การมุ่งเน้นลูกค้า การวัดวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นกระบวนการผลลัพธ์ ซึ่งสถานศึกษาสามารถแบ่งได้เป็นเลิศในด้านการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการนำของผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง

7. การยอมรับนับถือและการให้รางวัล

7.1 ความหมายของการยอมรับนับถือและการให้รางวัล

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

วิฑูรย์ สิมะโชคติ (2550, หน้า 101) กล่าวว่า การให้รางวัลผู้บริหารจะต้องประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วม ยกย่องชมเชยผู้ที่ทุ่มเทสร้างความสำเร็จ มีการจูงใจและให้รางวัลบุคลากรรวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากร

ศรีวิไล ยลสุริยณรงค์ (2552, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับนับถือ และการให้รางวัล คือ การเปิดโอกาสให้การยอมรับและการให้รางวัลในความคิดเห็นและความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรและนักเรียน

ปฐมภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับนับถือ และการให้รางวัล หมายถึง โรงเรียนเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน ทั้งจากบุคคลภายในและภายนอก โรงเรียน

วัลลภ บุตรเกตุ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับนับถือ และการให้รางวัล คือ การที่ผู้บริหารมีการยอมรับและเห็นคุณค่าของการแสวงหาแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์กร เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถของตน

กานต์นรี ประสพสุข (2563, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความหมายของการยอมรับนับถือ และการให้รางวัล คือ องค์กรควรยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคคลในองค์กรในการแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่มีการยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แบทเทน (Batten, 1992, p.6) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือและการให้รางวัล ควรให้รางวัลกับผู้ที่มีความใฝ่รู้ต้องการเรียนรู้มากกว่าผู้ที่รอบรู้ไปทุกเรื่อง และให้คำยกย่องชมเชยที่สมควรได้อย่างเต็มที่ ไม่เก็บเงียบไว้

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1993, p.335) ได้กล่าวถึง ความหมายของรางวัล หมายถึง การแสวงหาบุคลากรที่รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี ให้การสนับสนุนในการปรับปรุงเทคนิค และวิธีการและการยกย่องรางวัลที่เกี่ยวข้องกับเงินให้กับผู้ซึ่งผลิตงานที่มีคุณภาพสูงสุด

ไบรท์, และวิลเลียมสัน (Bright, & Williamson, 1995, p.70) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือและการให้รางวัลทางการศึกษานั้น หมายถึง แนวทางที่ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จโดยเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับการสอน การวิจัย การพัฒนาหลักสูตร หรือการบริหารทั่วไปที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และส่งผลต่อส่วนรวมของสถาบันด้วยความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องของบุคลากรที่ทำตามความสามารถให้ดีที่สุด

มิลาคอวิช (Milakovich, 1995, p.230) ให้ความหมายของการยกย่องด้านคุณภาพ คือ การให้รางวัลกับบุคลากรที่ไม่ใช่เงินสำหรับความโดดเด่นในการบรรลุเป้าหมาย การปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในขณะนั้น

โอมาชอน, และรอส (Omachunu, & Ross, 1995, p.10) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้สาธารณชนได้ทราบ เป็นความชื่นชมยินดีที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเงินที่มีให้กับผู้ใดซึ่งปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามคุณภาพหรือมีความโดดเด่นในด้านคุณภาพ

วิลเลียม (William, 1995, p.144) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การให้การสรรเสริญหรือการยอมรับในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การบรรลุในสิ่งที่มีความสำคัญ และการให้ในสิ่งพิเศษเป็นการแสดงความชื่นชมยินดีให้กับใครบางคนที่มีความวิริยะอุตสาหะเป็นพิเศษจนมันรู้ความสำเร็จ และให้ความหมายของการให้รางวัลหมายถึงการให้หรือการมอบรางวัลที่สัมผัสได้เช่นการเพิ่มค่าจ้างหรือการส่งเสริมให้ในการมีประสิทธิภาพการบรรลุในสิ่งที่มีความสำคัญและความสามารถที่ผ่านการทดลองแล้ว

เฟอร์ริส, และบัคเลย์ (Ferris, & Buckley, 1996, p.307) ให้ความหมายของการให้รางวัล หมายถึง การหาแนวทางในการให้สิ่งตอบแทนกับบุคลากรที่มีคุณสมบัติ และลักษณะส่วนตัวที่มีคุณค่าในการขับเคลื่อนการจัดการคุณภาพ การสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าภายในและภายนอกการเพิ่มการปรับปรุงและความยืดหยุ่นในการทำงาน

เบอร์ริล, และลีดอลเทอร์ (Burrill, & Ledolter, 1999, pp.346-347) ให้ความหมายของการให้รางวัลแก่บุคลากร หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนด้วยเงินความภาคภูมิใจความพึงพอใจและผลประโยชน์อื่น ๆ ให้กับบุคลากรที่ได้รับมาจากความพยายามในงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งถูกสร้างขึ้นมาจากความเชื่อพื้นฐานและการเพิ่มอำนาจในกลยุทธ์ขององค์การโครงสร้างนโยบายและการปฏิบัติ

กรีน่า (Gryna, 2001, pp.208-209) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การรับรู้ในประสิทธิภาพที่เหนือกว่ากิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ของบุคลากรรายบุคคล ทีมงาน และหน่วยธุรกิจและให้ความหมายของการให้รางวัล หมายถึง ผลประโยชน์เช่นการเพิ่มเงินเดือนโบนัสและการสนับสนุนด้านอื่นที่มอบให้กับผู้ที่สามารถทำให้มีประสิทธิภาพที่สะท้อนกลับไปยังเป้าหมายโดยการประเมินประสิทธิภาพประจำปี

โกทซ์, และเดวิส (Goetsch, & Davis, 2003, pp.208-209) การยอมรับนับถือและการให้รางวัลผู้บริหารจะต้องยอมรับหรือยกย่องและให้รางวัลกับพฤติกรรมของบุคลากร ที่มีแนวโน้มว่ารักษาวัฒนธรรมคุณภาพโดยให้บุคลากรได้รับรู้จากรูปแบบต่าง ๆ ของการรับรองจากสาธารณะและเป็นรางวัลที่แน่ชัด

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือและการให้รางวัล หมายถึง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับและยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ เชื่อมมั่นในศักยภาพ และผลงานของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง สนับสนุนการสร้างพลังเชิงบวกในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร มีการยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้ปรับปรุงและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

7.2 ความสำคัญของการยอมรับนับถือและการให้รางวัล

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญของการยอมรับนับถือในแงุ่มที่หลากหลาย ดังนี้

ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์ (2552, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับและการให้รางวัลว่าการที่โรงเรียนยอมรับความรู้ความสามารถและความสำเร็จตามผลงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับ สนับสนุนรางวัล เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับและการให้รางวัลว่า การที่โรงเรียนเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน และให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครูรวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน เพราะความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ การยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้บุคคล มีความภูมิใจในตนเอง มีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ภัทราน พคุณ (2560, หน้า 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับและการให้รางวัล หมายถึง ผู้บริหารให้การยอมรับความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ และผลงานของครูเห็นคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริม กระตุ้น สนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมบุคคลในสถานศึกษาในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งให้การยกย่องชมเชยและมอบรางวัลตามสมควรแก่โอกาส

อังคนารักษ์ ภูบาลชื่น (2560, หน้า 41) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับและการให้รางวัล คือ การที่โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับ แนวความคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ ของครูรวมทั้งการยอมรับในความรู้ความสามารถ และความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562, หน้า 167) ได้กล่าวถึง การยอมรับและการให้รางวัลว่าเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจและ

เกิดความสนใจเกิดความรักในการทำงาน เพราะทุกครั้งทำงานของตนสำเร็จ ตนก็จะได้รับการยกย่อง และการยอมรับจากฝ่ายบริหารขององค์กร

กระทรวงแรงงาน (2562, ย่อหน้า 5) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการได้รับการยอมรับนับถือและการให้รางวัล เป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่อง ชมเชย เพื่อเป็นการเสริมแรงในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

วัลลภ บุตรเกตุ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับนับถือและการให้รางวัลว่า การผู้บริหารเป็นบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีอิทธิพล ต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้ง มีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานซึ่งบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง การยอมรับนับถือและการให้รางวัล (principle of recognition and reward) เป็นการยอมรับและยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จของบุคลากร เชื่อมั่นในศักยภาพ และผลงานของบุคลากร มีการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมและความจัดการความเสี่ยง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

กอร์ดอน (Gordon, 1999, p.121) ได้กล่าวถึง การยอมรับและให้รางวัลไว้ว่าเป็นสิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มมีความเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้น ๆ และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริง ๆ ต่อไป

จอร์น (John, 2013, p.23) ได้กล่าวถึง การยอมรับและให้รางวัลไว้ว่า เป็นเสมือนแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงาน มีผลโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน

โกพินาธ, และการทิกิยาน (Gopinath, & Karthikeyan, 2021, p.2417) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยอมรับและให้รางวัลไว้ว่าเป็นการมุ่งเน้นและรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี มีความพึงพอใจ รวมถึงการได้รับค่าจ้าง รางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของการยอมรับนับถือและการให้รางวัลคือ เป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจและเกิดความสนใจเกิดความรักในการทำงาน เป็นการเสริมแรงในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหรือปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความชื่นชม ยินดี ในผลงานและความสามารถของตนเองพฤติกรรม สามารถสร้างพลังเชิงบวกในการทำงาน ที่สร้าง ประโยชน์แก่องค์กร เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผล ต่อความเติบโต ความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคงขององค์กร

7.3 ประเภทของการยอมรับนับถือและการให้รางวัล

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ประเภทของ การยอมรับนับถือในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 150-151) ได้กล่าวถึง ประเภทของการยอมรับนับถือ และการให้รางวัล โดยดูจากวัตถุประสงค์ คือ 1) ดึงดูดและธำรงรักษาพนักงาน พนักงานที่มีผล ปฏิบัติงานงานที่ดีกว่าต้องได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า 2) การจูงใจ คือการจูงใจพนักงานที่ประพฤติ ปฏิบัติตามแนวทางที่องค์กรต้องการ 3) สร้างวัฒนธรรมองค์การ ส่งเสริมบรรยากาศขององค์กร มุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมนวัตกรรม วัฒนธรรมฐานสมรรถนะ 4) ทำให้โครงสร้างองค์การมี ความชัดเจนและแข็งแกร่งมากขึ้น 5) บริหารต้นทุน และ 6) สร้างความพึงพอใจในงาน

ลักษณา ธาณี (2560, หน้า 40) ได้กล่าวถึง ประเภทของการยอมรับนับถือ และ การให้รางวัลจากพฤติกรรมที่แสดงออก คือ 1) ผู้บริหารยอมรับและเชื่อมั่นในความสามารถของ บุคลากร เปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดี ให้การยกย่องและชมเชยผลที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของบุคลากร และ 2) ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และ ให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ทั้งนี้โรงเรียนยังมีการส่งเสริม ประกาศเกียรติคุณและ มอบรางวัลให้แก่บุคลากรและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

สมคิด บางโม (2562, หน้า 180) ได้กล่าวถึง การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดย การการยอมรับนับถือและการให้รางวัล สามารถพิจารณาวิธีการได้ 5 ประเภท คือ 1) รายได้ต้องให้มี รายได้เพียงพอต่อค่าครองชีพ ไม่มีหนี้สิน 2) สวัสดิการ มีสวัสดิการที่ดี สภาพการทำงานที่ดี มีสิทธิพิเศษเล็ก ๆ น้อย ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ เช่น มีโอกาสการไปฝึกอบรม มอบรางวัลเชิดชูเกียรติ 3) ความภูมิใจในองค์กร ถ้าองค์กรมีชื่อเสียง พนักงานมีขวัญกำลังใจที่จะ ทำงานต่อไป 4) มีโอกาสก้าวหน้าทุกคน และ 5) วัตถุประสงค์ของงานมีคุณค่าที่แท้จริง

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2562, หน้า 58-59) ได้กล่าวถึง วิธีในการจูงใจ ในการกระตุ้นที่เป็นทางบวก เพื่อให้ความเชื่อมั่นและรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถใช้เครื่องมือ 2 ประเภท คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (financial incentive) เช่น การจ่ายเงินตามผลงาน การจ่ายเงิน ตามกำหนดเวลา จ่ายตามอาวุโสของงาน จ่ายตามขีดความต้องการ การจ่ายโบนัส การแบ่งปันผล กำไร การให้บำเหน็จ และการให้บำนาญ และ 2) สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (nonfinancial incentive) คือ มีผลทางด้านจิตใจ เช่น การยกย่องและยอมรับนับถือ การรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

การแข่งขันกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน การมอบอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กรแสดงความคิดเห็นนโยบายขององค์กร โอกาสในความก้าวหน้า ความยุติธรรม และการให้ความสนใจอย่างจริงจังต่อผู้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ประเภทของการยอมรับนับถือ และการให้รางวัลจากพฤติกรรมที่แสดงออก คือ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความกังวลส่วนตัวของบุคลากร 2) บุคลากรมีความไว้วางใจในการเปิดเผยข้อมูลของตนเอง และ 3) ผู้บริหารให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการทำงาน

พุน, ชิน, และจิลล์ (Pun, Chin, & Gill, 2001, pp.95-109) ได้กล่าวถึง วิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยการยอมรับนับถือและการให้รางวัลของผู้บริหารต่อบุคลากรว่า ความมุ่งมั่นและการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นรางวัลแก่พนักงาน การมีพันธกิจขององค์กรที่ชัดเจน การบริหารงานโดยมีภาวะผู้นำที่ฉลาดทางอารมณ์ มีแนวปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

เจสสิก้า, และรอปบี้ (Jessica, & Robbie, 2006, pp.337-338) ได้กล่าวถึง ประเภทของการยอมรับนับถือ และการให้รางวัลจากพฤติกรรมที่แสดงออก คือ 1) ความจริงใจ ควรมีการชื่นชมอย่างจริงใจ 2) ความยุติธรรมและความสม่ำเสมอ องค์กรมีการระบุพฤติกรรมและกิจกรรมที่ดีที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบเมื่อรับรู้ถึงพฤติกรรมที่ต้องแสดงออก 3) การยอมรับและการให้รางวัลควรได้รับเมื่อปฏิบัติเสร็จสิ้นทันที และได้ผลงานมีประสิทธิภาพ 4) ความถี่การกล่าวขอบคุณเป็นการสนับสนุนความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่บรรลุตามเป้าหมาย 5) ความยืดหยุ่นมีวิธีการที่หลากหลายในการยกย่องเพื่อให้ผู้รับเห็นว่าตนคู่ควรกับรางวัลที่ได้รับ และ 6) ความเหมาะสมตามผลตามผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่าประเภทของการยอมรับนับถือ และการให้รางวัลสามารถที่จะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกต่อกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร มีวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้ผลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานได้ดี เชื่อมั่นในความสามารถ ยอมรับความผิดพลาดในการทำงานและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขดีขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจโดยมอบรางวัล มีสวัสดิการที่ดี มีความภูมิใจในองค์กร ให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับความยุติธรรมและความสม่ำเสมอ มีความใส่ใจต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร

8. ความเอื้ออาทร

8.1 ความหมายของความเอื้ออาทร

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของความเอื้ออาทรในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

คริสฐา เสมานิตย (2559, หน้า 22) การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

สกุณี อภัยจิตต์ (2559, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทรหมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในองค์การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนยอมรับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ให้ความช่วยเหลือโดยให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง โรงเรียนมีการเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครูสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ นามาสัง ความรักและความผูกพัน เป็นห่วงเป็นใยกัน และยินดีจะเสียสละประโยชน์ส่วนตน ซึ่งจะส่งผลถึง ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น บุคลากรต่างก็ปรารถนาให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลเอื้ออาทรในความเป็นอยู่การปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของตนสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นขวัญและกำลังใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

ยุพา สัมมา (2560, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง ความเอื้อเพื่อ ความเสียสละ ความไม่เห็นแก่ตัว การให้ความช่วยเหลือ ความบริสุทธิ์ใจ หรือการมีจิตสาธารณะ

กานต์นรี ประสพสุข (2563, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของความเอื้ออาทร (caring) คือ การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น บุคลากรต่างก็ปรารถนาให้ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของตน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) กล่าวว่าความเอื้ออาทร (principle of caring) หมายถึง การดูแลให้ความเป็นอยู่ที่ดีและความกังวลส่วนตัวของพนักงาน ให้ความเชื่อมั่นกับบุคลากร และการพัฒนาตนเอง

วิกเตอร์, และคัลเลน (Victor, & Cullen, 1988, p.109) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทร เป็นรูปแบบความรู้สึก ของเพื่อนมนุษย์ที่จะสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมให้เกิดความรักขึ้นร่วมกัน การเกิดความเอื้ออาทรต่อบุคคลจะต้องเป็นกระบวนการที่พัฒนาเป็นลำดับขั้นซึ่งมีปัจจัยร่วมในกระบวนการหลายอย่างที่สำคัญ คือ บุคคล สถานการณ์ บุคคลและสถานการณ์ ค่านิยม บรรทัดฐาน วัฒนธรรม องค์กร ลักษณะขององค์กร รวมถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายขององค์กร

สวอนสัน (Swanson, 1991, p.164) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลเอาใจใส่ปกป้องคุ้มครอง สนับสนุน ส่งเสริมให้กำลังใจระหว่างบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง โดยตระหนักถึงคุณค่าความเชื่อและค่านิยมของบุคคลนั้น

วิมบัส, ซีพาร์ด, และมาร์คแฮม (Wimbus, Shepard, & Markham, 1997, p.69) ได้ให้ความหมายของความเอื้ออาทร คือ การแสดงความรู้สึก ของเพื่อนมนุษย์ที่จะสร้างเสริมสิ่งแวดล้อมให้เกิดความรักขึ้นร่วมกัน การเกิดความเอื้ออาทรต่อบุคคล โดยผู้บริหารให้ความสำคัญในสิ่งที่ดีและการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทุกคน บุคลากรมองโลกมองผู้อื่นในแง่ดีให้ความสำคัญกับทีมงาน มีความรับผิดชอบ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

อีฟลิน (Evelyn, 2000, p.84) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การพึ่งพาอาศัยกันของการอยู่ร่วมกัน ให้คุณค่าและการรับรู้ถึงความห่วงใย ส่งเสริมความเสมอภาคและความยุติธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม

เนล (Nel, 2012, p.777) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทรหมายถึง หลักคุณธรรมที่สร้างบรรยากาศให้การอยู่ร่วมกันด้วยความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากกว่าคิดถึงแต่ตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความหมายของความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน มีการให้ความช่วยเหลือโดยให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในการพัฒนาอาชีพของตนเอง มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศให้บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานในหน้าที่

8.2 ความสำคัญของความเอื้ออาทร

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความสำคัญของความเอื้ออาทรในแงุ่มที่หลากหลาย ดังนี้

พรธณี แอ้ออย (2557, หน้า 26) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทรว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ในโรงเรียนใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา เป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดผลดีในการบริหารงานและทำให้การดำเนินงานราบรื่นและเกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียน

พัชรินทร์ ราชโส (2560, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทร คือ ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร ในองค์การจัดหาสวัสดิการที่เหมาะสม และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความผูกพันและเต็มใจที่จะเสียสละ เพื่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

พลาธิป เกียรติวรรณนะ (2561, หน้า 43) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทร คือ การที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของครูสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การที่บุคลากรทำงานสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือดีนั้น โรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของครู และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างมาอยู่ใกล้ชิดผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

อาทิตยา ชนะมาร (2561, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทร คือ การดูแลเอาใจใส่บุคลากรในโรงเรียน เอาใจใส่ในชีวิตความเป็นอยู่ สวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อสร้างความผูกพันและจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

สุขุม เฉลยทรัพย์ (2563, ย่อหน้า 3) ความเอื้ออาทรเป็นการแสดงออกของบุคคลที่แสดงออกต่อบุคคล สังคม โดยมีรูปแบบของการแสดงออก คือ ความมีน้ำใจ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีความสามัคคีความซื่อสัตย์และความเสียสละ ถ้าสังคมหรือองค์กรใดมีวัฒนธรรมแบบความเอื้ออาทร จะทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันมีความสงบสุขและน่าอยู่มากขึ้น

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) กล่าวว่าความเอื้ออาทร (principle of caring) เป็นการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน โดยให้ออกาสบุคลากรสามารถแบ่งปันเปิดเผย เพื่อจะได้รับความไว้วางใจ และการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในการพัฒนาอาชีพของตนเอง

เซอร์จิอิวานนี (Sergiovanni, 1998, p.37) ได้กล่าวว่า พื้นฐานสำคัญของความเอื้ออาทร ก็คือ การเข้าใจลึกซึ้งถึงกันซึ่งกันและกันของจิตใจของผู้อื่นอย่างแท้จริง ความเอื้ออาทรเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านความรู้สึก ประกอบขึ้นด้วยความรู้สึกที่เต็มใจ (willingness) ความห่วงใย (concern) และความเห็นอกเห็นใจ (empathy) ที่มีต่อกัน ซึ่งแต่ละโรงเรียนควรมีเป็นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้บริหารได้แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียน การบริหารจัดการได้ง่ายและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตสัน (Watson, 1999, pp.29-35) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทร (caring) ความเอื้ออาทรเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกระทำและแสดงความรู้สึกอย่างจริงใจระหว่างบุคคลที่ต่างก็มีศักยภาพ และได้รับประโยชน์ร่วมกันในขบวนการดูแลเอื้ออาทร

เดล และจอดี (Dale, & Jody, 2002, p.134) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทร (caring) ว่าการที่องค์กรมีบรรยากาศแห่งความเอื้ออาทรจะทำให้การทำงานมีความราบรื่น บุคลากรมีความเป็นมิตรในการทำงานส่งผลทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

แดเนียล, และมัวไรซ์ (Daniel, & Maurice, 2015, p.83) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ ความเอื้ออาทรว่า องค์กรหรือประเทศชาติต่าง ๆ ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความเอื้ออาทรในการอยู่ร่วมกัน มีการดูแลสวัสดิการของทุกคน ให้ความยุติธรรมในการอยู่ร่วมกันจะก่อให้เกิดความสำเร็จและความสงบสุขในการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของความเอื้ออาทร คือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จและความสงบสุขในการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

8.3 ประเภทของความเอื้ออาทร

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ประเภทของความเอื้ออาทรในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต (2559, หน้า 22) ได้กล่าวถึง ประเภทของความเอื้ออาทรที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คือ 1) ความเอาใจใส่ดูแล โดยผู้บริหารและครูต่องเขาถึงจิตใจซึ่งกันและกัน ประคับประคอง สนับสนุน และแก้ไขสิ่งแวดลอม ทั้งด้านกายภาพ จิตสังคม และจิตวิญญาณ ตอบแทน โดยมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และ 2) ส่งเสริมความก้าวหน้า โดยผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางด้านวิชาชีพ

บุญเดือน จามะรี (2560, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ประเภทของความเอื้ออาทรที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คือ 1) ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ และ 2) ส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของครูและบุคคลในโรงเรียน

ลักษณะ ธานี (2560, หน้า 42) ได้กล่าวถึง ประเภทของความเอื้ออาทรที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คือ 1) ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ คือ มีการสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน และ 2) ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างและพัฒนาผลงาน คือ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจและเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน

ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 43) ได้กล่าวถึง ประเภทของความเอื้ออาทรจากการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร คือ 1) โรงเรียนให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และภาระส่วนตัวของบุคลากร และ 2) บุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี เชื่อมมั่นซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับความสนใจในการพัฒนาด้านอาชีพและความเป็นมืออาชีพของบุคลากร

วัลลภ บุตรเกตุ (2562, หน้า 23) ได้กล่าวถึง ประเภทของความเอื้ออาทรในการปฏิบัติตัวของผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูในโรงเรียน คือ 1) ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่ดูแลและ

เอื้ออาทรในความเป็นอยู่การปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของตน และ 3) ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ประเภทของความเอื้ออาทร คือ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตัวต่อบุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่ในชีวิต ทั้งเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว 2) บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษา มีการพูดคุยเปิดเผย ข้อมูลของตนเอง และ 3) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

โรช (Roach, 2002, p.52) ให้กล่าวถึง ลักษณะและประเภทของการดูแลแบบ เอื้ออาทร คือ การดูแลเอาใจใส่ ซึ่งแสดงถึงคุณลักษณะของมนุษย์ มนุษย์มีความสามารถในการดูแล ซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บุคคลอื่นมีความเป็นอยู่ที่ดี การแสดงออกถึงความเอาใจใส่ ประกอบด้วย 6 ลักษณะหรือ 6 ซี (Six Cs) คือ 1) ความเห็นอกเห็นใจ (compassion) 2) ความสามารถ/สมรรถนะ (competence) 3) การสร้างความเชื่อมั่น (confidence) 4) ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม (conscience) 5) ความยึดมั่นผูกพันต่อการดูแล (commitment) และ 6) การแสดงออกอย่างเหมาะสม (comportment)

แซนดี้, และคนอื่น ๆ (Sandi, et al., 2013, p.15) ได้กล่าวถึง ประเภทของความเอื้ออาทรแบ่งตามพฤติกรรมของความเอื้ออาทร คือ พฤติกรรมที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น โดยไม่มีเงื่อนไขของความสัมพันธ์ เช่น ครอบครัว เครือญาติหรือหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทขึ้นอยู่กับความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นสำคัญโดยเริ่มจาก 5 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) ความกังวล (concern) คือ องค์ประกอบที่พบในความเอื้ออาทรของแต่ละบุคคล เมื่อแสดงความเอื้ออาทร คือ บุคคลที่กระทำบางสิ่งสำหรับผู้อื่น หรือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าที่จะส่งเสริมตนเองหรือสร้างภาพให้ตัวเองดูดี 2) ต้นทุน (cost) เอื้ออาทรในลักษณะนี้เกิดขึ้นจากการที่บุคคลเสี่ยงชีวิตเพื่อปกป้องผู้อื่นจากความตายความเอื้ออาทรเปรียบเหมือนการเสียสละ หรือสูญเสียบางสิ่งในส่วนของผู้รับ 3) ประโยชน์ต่อผู้รับ (benefit to the recipient) เป็นตรรกะที่ขยายไปสู่แรงจูงใจในการกระทำ โดยความห่วงใยต่อผู้อื่น และนั่นคือ คุณค่าที่จะกระทำเพื่อให้ผู้รับได้ประโยชน์จากการกระทำ 4) ความรู้สึกร่วม (empathy) ความรู้สึกร่วมจะถูกกระตุ้นให้ออกมาเมื่อได้ร่วมรับรู้ความทุกข์ของผู้อื่น และ 5) ความสะดวกต่อการหลบหนี (ease of escape) มีข้อโต้แย้งและทดสอบแรงจูงใจที่ซับซ้อนทำให้เกิดพฤติกรรมช่วยเหลือ เช่น การรื้ออารมณ์ รางวัลตอบแทน หรือหลีกเลี่ยงการถูกทำโทษ

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความเอื้ออาทรในองค์กรสามารถประเมินได้จากการที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเห็นอกเห็นใจ มีความสามารถ/สมรรถนะ การสร้างความเชื่อมั่น ความยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความยึดมั่นผูกพันต่อการดูแล การแสดงออกอย่างเหมาะสม มีการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออาทรต่อกัน ดูแลเอาใจใส่ และส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งเสริมวัฒนธรรมทำงานเพื่อส่วนรวม มีคุณธรรมในการบริหาร บุคลากรมีความไว้วางใจ

และเชื่อมั่นต่อผู้บริหารในการทำงานและการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน นอกจากนี้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตัวต่อบุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่ในชีวิต ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

9. ความซื่อสัตย์สุจริต

9.1 ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริตในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้องบันทึกตนตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและผู้อื่นทั้งทางกายวาจาใจ

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2554, หน้า 95) กล่าวถึง ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การมีความซื่อตรง มีความนับถือตนเอง ไม่หลอกลวงตนเอง ละอายต่อการกระทำผิด ไม่คิดคดต่อผู้อื่นไม่ลักขโมย ประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง รับผิดชอบหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย รักษา กฎระเบียบของสังคมและหน่วยงาน ไม่กระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนรวม

จกัญญา จินาศรีพูล (2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการประพฤติตน โดยการยึดมั่นในความถูกต้องความจริงประพฤติอย่างตรงไปตรงมาและเหมาะสมทั้งกายวาจาใจต่อตนเองและผู้อื่น

ศรีษฐา เสมานิตย (2559, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพ และความซื่อสัตย์ของครูในโรงเรียนพร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 34) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้บริหารควรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ของบุคคลในสถานศึกษาให้ค้ำยกย่องชมเชยและให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพ

พลธิป เกียรติวรรณนะ (2561, หน้า 43) การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ ความมานะ พยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติงานโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลักความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากรโดยการชมเชย ให้ผลตอบแทนรวมทั้งโรงเรียน กำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม และโรงเรียนเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอไม่ย่อท้อ

สำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้อง ความเป็นธรรม นอกเหนือจากตนเองจะเป็นคนซื่อตรงแล้ว ต้องกล้าปฏิเสธการกระทำที่ไม่ซื่อตรง ไม่ซื่อสัตย์ของบุคคลอื่นที่จะทำให้สังคมส่วนรวมเกิดความเสียหาย

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง การปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นจริยธรรมสูงสุดในการทำงาน

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2000, p.465) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ถื่อมั่น (integrity) คือ การที่บุคคลมีความซื่อสัตย์และน่าเชื่อถือไว้วางใจมีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นรักษาความดี มีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอไม่เสื่อมคลายอันเกิดจากจิตใจที่ตั้งใจและสามารถ รักษาคำมั่นสัญญา พันธะผูกพันด้วยการติดตามผลแบบไม่ลดละ

เจมี (Jami, 2017, p.49) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง บุคคลที่มีความเป็นธรรมเป็นพื้นฐาน มีความจริงใจพอประมาณรู้จักปฏิเสธผู้ที่จะเอาเปรียบผู้อื่น

สรุปได้ว่าความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการชมเชยและให้ผลตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ และกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นในเรื่องจริยธรรมสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ต่อต้านทุจริตให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมการสร้าง ความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความซื่อสัตย์ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

9.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริต

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริตในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริตว่าเป็นคุณธรรมและพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคล และเป็นจรรยาบรรณที่ข้าราชการทุกคน ต้องยึดถือปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตระหนักถึงฐานะและหน้าที่ รวมทั้ง ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ และเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากข้าราชการขาดความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบแล้ว ประชาชนหรือสังคมจะขาดความน่าเชื่อถือ มีปัญหาอยู่ตลอดเวลา และจะปฏิบัติหน้าที่การงานอันใด ก็ไม่บรรลุผลทางตรงกันข้ามหากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ ก็ย่อมจะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินบรรลุผล ตลอดจนสังคมและประเทศชาติมีความสงบสุข

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม (2559, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อทุกสังคมไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ในระดับใดก็ตาม

จะต้องมีการปลูกฝังหรือสอนเยาวชนรุ่นหลังให้ประพฤติปฏิบัติทั้งนี้เพราะหากคนในสังคมขาดคุณธรรมข้อนี้เมื่อใด สังคมก็จะวุ่นวายไม่สงบ คนจะเอารัฐเอาเปรียบและเห็นแก่ตัวมากขึ้นจนก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 34-35) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริต คือ การที่ครูปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นคุณธรรม มีจริยธรรม ยึดถือความซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู โดยที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของครูที่ปฏิบัติดังกล่าว มีการกำหนดแนวทาง ให้ครูปฏิบัติอย่างเหมาะสม ชัดเจน มีการยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทน เพราะคุณธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความสงบเรียบร้อยของโรงเรียน

อาทิตยา ชนะมาร (2561, หน้า 37) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริตว่าเป็นหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ใช้เป็นแนวทางที่ยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติตน ให้มีความความมานะพยายามปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าตน

กานต์นรี ประสพสุข (2563, หน้า 25) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชยและให้ผลตอบแทนรวมทั้งกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม และเห็นคุณค่าในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ไม่ย่อท้อ

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวว่าความซื่อสัตย์ (principle of integrity) เป็นการที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต ความมานะพยายามและความรับผิดชอบของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติ โดยยึดมั่นในเรื่องจริยธรรมสูงสุดเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน

โซมานาธาน, และรูบิน (Somanathan, & Rubin, 2004, pp.1-17) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ไว้ว่า การมีความซื่อสัตย์จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับบุคคลในการทำงานร่วมกัน อีกทั้ง จะช่วยลดความเสียหายในการประกอบกิจการหรือการทำงาน เนื่องจากไม่มีการคิดทุจริตในแบบต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน

คาร์ (Carr, 2014, pp.1-14) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคมมักได้รับยกย่องว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามที่ควรยึดถือ ซึ่งหากไม่มีความซื่อสัตย์จะส่งผลเสียหายต่อการทำงานร่วมกันทำลายความเป็นปึกแผ่นของสังคมและทำลายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ลี, และคนอื่น ๆ (Li, et al., 2014, pp.59-72) อธิบายว่าความซื่อสัตย์มีความสำคัญในการกำหนดความน่าเชื่อถือของบุคคลเพราะการมีความซื่อสัตย์จะเป็นการเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริต คือเป็นคุณธรรมและพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคล และเป็นจรรยาบรรณที่ข้าราชการทุกคน ต้องยึดถือปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตระหนักถึงฐานะและหน้าที่ รวมทั้งผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการเป็นการเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล หากคนในสังคมขาดคุณธรรมข้อนี้เมื่อใดสังคมก็จะวุ่นวายไม่สงบคนจะเอารัฐเอาเปรียบและเห็นแก่ตัวมากขึ้นจนก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมาอีกมากมาย ต้องกำหนดเป็นแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นในเรื่องจริยธรรมสูงสุด มีการชมเชยและให้ผลตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้งกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียน

9.3 ประเภทของความซื่อสัตย์สุจริต

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ประเภทของความซื่อสัตย์สุจริตในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2554, หน้า 35) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์สุจริต ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ซื่อสัตย์ในเชิงการกระทำหรือการปฏิบัติ คือ การประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ประพฤติตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้าและลับหลัง ยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม มีจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎเกณฑ์ กติกาทางสังคม รู้จักหน้าที่พลเมือง มีสัจจะ พูดจริงทำจริง โปร่งใสตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล และ 2) ความซื่อสัตย์ในเชิงจิตใจ คือ มโนสุจริต มีจิตใจที่สุจริต สำนึกดี ความถูกต้องชอบธรรม ความยุติธรรมเที่ยงธรรมจริงใจ ไม่คดโกงอ้อม มีความเสมอภาค เท่าเทียม ตรงไปตรงมา ไม่เอินเอียง ยึดมั่นในความดี ความถูกต้องชอบธรรม ไม่เบี่ยงเบนจากความจริง โปร่งใส สำนึกรับผิดชอบ มีทศพิธราชธรรม

สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า (2554, หน้า 20) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์สุจริต ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น เช่น ซื่อสัตย์ต่อครอบครัว หน่วยงาน ชุมชน สังคม รวมไปถึงความซื่อสัตย์สุจริตต่อสถาบันหลัก อันได้แก่ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ นอกเหนือไปจากนั้น ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ซึ่งมีความสำคัญแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน และความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพเป็นการแสดงความทุ่มเทและยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม

ผกา สัตยธรรม (2557, หน้า 55) ได้แบ่งการปฏิบัติตนเกี่ยวกับความซื่อสัตย์เป็น 4 ประเภท คือ 1) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ เมื่อตั้งใจหรือคิดว่าจะทำสิ่งใดในทางที่ดีที่ชอบก็ทำอย่างที่ได้คิดไว้ เช่น ตั้งใจจะทำงานที่ได้รับมอบหมายจากครูอาจารย์ให้เสร็จก็ตั้งใจทำงานนั้นจนเสร็จเรียบร้อย ตั้งใจจะรักษาศีล 8 ในวันพระก็ปฏิบัติตามนั้นได้ 2) ซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น คือ การที่ตัวเราสัญญากับผู้อื่นว่าเราจะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดก็พยายาม ทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ เช่น สัญญาากับเพื่อนว่าจะไปพบเพื่อนตามนัดไว้ก็ปฏิบัติตาม คือ ไปตรงเวลา ตามนัด 3) ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ คือ การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ไม่ละเลย หรือไม่ทุจริตต่อหน้าที่ เช่น มีหน้าที่บริหารบ้านเมือง ก็ตั้งใจสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับกิจการที่ตนต้องทำ ไม่ทุจริตคดโกงชาติ และ 4) ซื่อสัตย์ต่อประเทศชาติ คือ มีความจงรักภักดีและซื่อตรงต่อประเทศชาติ ไม่ทรยศต่อชาติ ไม่ขายชาติ ช่วยกันรักษาชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยไว้

สุริยน กตทีโป (2561, หน้า 38) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์สุจริต ได้แก่

- 1) กายสุจริต คือ มิติของกายที่สุจริตไม่แสดงออกถึงการคดโกงทุจริต 2) วาสุจริต คือ การไม่ใช้วาจาบิดเบือน หรือสื่อสารเพื่อให้มาซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่มีควรมีควรมิควรมิ และ 3) มโนสุจริต คือ การไม่คิดมุ่งหวังที่จะได้ประโยชน์เพื่อหาช่องทางแย่งชิง หรือทุจริตคดโกง

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง แบ่งประเภทของ ความซื่อสัตย์สุจริต คือ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ในคำพูดและการกระทำของบุคลากร 2) ผู้บริหารให้คุณค่ากับการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และความสม่ำเสมอของการทำงาน และ 3) ผู้บริหารให้คุณค่าแก่ในการยึดมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมสูงสุดในการทำงาน

เมอเลนด้า (Mirlenda, 2013, pp.474-487) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์สุจริต คือ 1) ความซื่อสัตย์ที่เป็นคุณธรรมแบบสมบูรณ์ (moral integrity) เป็นหลักศีลธรรมที่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ยึดถือเป็นคุณธรรม และจริยธรรมที่คนต้องยึดถือปฏิบัติที่เป็นสากล เพื่อสร้างความไว้วางใจในการทำงาน 2) ความซื่อสัตย์ส่วนบุคคล (personal integrity) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรต้องแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ และความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) ความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ (profession integrity) หมายถึง บุคคลที่ประกอบอาชีพใดก็ตามควรยึดถือความซื่อสัตย์ในวิชาชีพ ยึดเป็นจริยธรรมเชิงปฏิบัติ เพื่อควบคุมพฤติกรรมตนเองให้มีคุณธรรมตลอดเวลา โดยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในการทำงาน เพื่อประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตนเอง

ฮิวเบิร์ตส์ (Huberts, 2018, para.3) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์สุจริตถึงพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำที่บ่งบอกถึงความทุจริต มี 8 ประการ ไม่ทุจริต หรือคอร์รัปชัน พฤติกรรมบ่งชี้ เช่น การให้สินบน การเล่นพรรคเล่นพวก ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การฉ้อฉลและการขโมยทรัพย์สิน สิ้นเปลืองและใช้ทรัพยากรในทางที่ผิด แหกกฎ/ใช้อำนาจในทางที่ผิด การใช้และการจัดการข้อมูลในทางที่ผิดการปฏิบัติอาจารย์ และการประพฤติผิดเวลาส่วนตัว

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประเภทของความซื่อสัตย์สุจริตนั้น สามารถแสดงออกในการกระทำหรือการปฏิบัติ และความซื่อสัตย์ทางจิตใจ ความซื่อสัตย์ในการพูด ทั้งความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ผู้อื่นและงานในหน้าที่ มีความจริงใจและมีรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเน้นหลักคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีบรรทัดฐานในการทำงาน

ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่คิดทุจริตหรือคอร์ปชั่นต่อองค์กรหรือประเทศชาติ ส่งเสริมคุณธรรม
ด้านความซื่อสัตย์ต่อต้านทุจริตให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

10. ความหลากหลาย

10.1 ความหมายของความหลากหลาย

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความหมาย
ของความหลากหลายในแง่มุมที่หลากหลาย ดังนี้

ปฐมภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความหลากหลาย หมายถึง
โรงเรียนเห็นความแตกต่างกันระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่น
และผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับความมุ่ง
ประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 394) ได้กล่าวว่า ความหลากหลาย หมายถึง
การที่องค์กรมีความแตกต่างทางเชื้อชาติ สัญชาติ อัตลักษณ์ของกลุ่ม ความแตกต่างทางด้าน
วัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์กร โดยเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จำความเข้าใจและบริหารจัดการ
ความหลากหลายภายในองค์กร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความหลากหลาย หมายถึง
ความหลากหลายของบุคลากรผู้บริหารและครูควรเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล
ในทักษะและวิธีปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่าง
ในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของ
โรงเรียน

ลักษณะ ธาณี (2560, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ความหลากหลาย หมายถึง ผู้บริหาร
ให้ความสำคัญในความแตกต่างตามแนวคิด ความเชื่อ และบุคลิกภาพของบุคลากรแต่ละคน มีการยอมรับ
ความแตกต่างของกันและกัน แม้มีความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารสามารถ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถนำส่วนดี
หรือความแตกต่างระหว่างบุคคลของแต่ละคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
ในโรงเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยืดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

พัฒนกร ปานทสุตร (2563, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายของ
บุคลากร หมายถึง ความแตกต่างของบุคคลที่นำติดตัวมา หรือสิ่งที่ทำให้คน ๆ นั้น แตกต่างไปจาก
บุคคลอื่น เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ซึ่งอาจจะแสดงให้เห็นถึงพรสวรรค์และความสามารถที่หลากหลายของบุคคลนั้น ๆ ในองค์กร

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายภายในองค์กร หมายถึง ความแตกต่างด้านปรัชญา บุคลิกภาพ ต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกัน ภายใต้ความหลากหลายของแต่ละคน

โรซาโด (Rosado, 2008, p.5) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างทั้งหมดทั้งสิ้นของบุคคลนำติดตัวมาเมื่อเข้ามาในองค์กรหรือในกลุ่มต่าง ๆ

ดาร์ฟ (Daft, 2008, p.418) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างของตัวบุคคลเองภายใต้มิติ เชื้อชาติ อายุ เผ่าพันธุ์ เพศ หรือพื้นฐานทางสังคม

ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2016, p.67) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายของคนองค์กร หมายถึง ในที่ทำงานเดียวกัน มีพนักงานที่แตกต่างกัน และเหมือนกันกับพวกพนักงานอื่น ๆ ความหลากหลายจึงมิได้มุ่งมองที่ความแตกต่างแต่ให้ความสำคัญกับความเหมือนหรือคล้ายกันด้วย

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความหลากหลาย หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นคุณค่าความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีความยืดหยุ่นในแนวทางการปฏิบัติงาน มีการผสมผสาน เชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมให้คนในองค์กร โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร ส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร รู้จักการใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ

10.2 ความสำคัญของความหลากหลาย

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความหลากหลายในแงุ่มที่หลากหลาย ดังนี้

วีรัช สงวนวงศ์วาน (2559, หน้า 67-71) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการความหลากหลายของบุคลากรนั้นสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประการ ดังนี้ 1) การจัดการบุคคล (people management) กล่าวคือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ความสามารถทักษะ และประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างหลากหลายมาใช้ประโยชน์กับองค์กรได้มากทำให้พนักงานมีความพอใจ ใ้วางใจ และอยู่ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน 2) ประสิทธิภาพขององค์กร (organizational performance) กล่าวคือ องค์กรที่มีความหลากหลายในด้านบุคลากรจะสามารถลดต้นทุนการดำเนินงานได้จากการที่พนักงานมีอัตราการลาออกลดลง มีผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น และ 3) กลยุทธ์ (strategic) กล่าวคือ การเปิดรับบุคลากรที่มีความหลากหลาย จะทำให้องค์กรมีโอกาสเลือกบุคลากรที่มีความสามารถดีที่สุดเข้ามาปฏิบัติงาน การไม่เลือกปฏิบัติยังได้รับการยกย่องว่ามีจริยธรรมและมีภาพลักษณ์ที่ดี

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 400) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการ ความหลากหลายว่า ผู้บริหารมีความจะเป็นที่ต้องเรียนรู้วัฒนธรรม สังคม กฎหมาย หลักจริยธรรม การเมืองและสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อใช้ในการปรับตัวในการทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย ซึ่งผู้บริหารที่ปรับตัวได้ดีจะสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ และ จะช่วยเพิ่มผลประกอบการขององค์กรด้วย

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวว่า ความหลากหลาย (principle of diversity) คือ การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่น ในแนวทางจัดการเรียนการสอน มีการผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติ ที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แคเดรน (Cadrain, 2008, p.50) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการความหลากหลาย ของบุคลากร จะช่วยรักษาพนักงานไว้กับองค์กร และเพิ่มความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้องค์กร มีบุคลากรที่สามารถเข้าใจวัฒนธรรมของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างหลากหลายและลึกซึ้ง จึงเป็นสิ่งจำเป็น ที่องค์กรต่าง ๆ ต้องสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมการยอมรับความหลากหลายของบุคลากรและ มองเห็นคุณค่า ในความหลากหลายนั้น

บรูนิลา, และยลอสทาลอ (Brunila, & Ylostalo, 2015, pp.443-460) กล่าวว่า ความสำคัญของการจัดการ ความหลากหลายของบุคลากร จะมุ่งเน้นมนุษย์ที่มีความแตกต่างด้านเพศ สภาพและพื้นฐานทางวัฒนธรรม ซึ่งที่จริงแล้วไม่ได้มีผลต่อการรับรู้หน้าที่และการทำงาน แต่ถึงแม้ อาจจะมีผลในบางครั้งบางคราว แต่จะไม่ได้มีผลกระทบมาก อีกทั้ง ยังเป็นโอกาสให้องค์กรได้ ออกแบบงานให้เหมาะสมกับความแตกต่างนั้น นอกจากนี้ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมยังจะเป็น การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมที่คนในองค์กรไม่คำนึงถึงเพศสภาพ พื้นฐาน วัฒนธรรม ศาสนา รสนิยมทางเพศ หรือสีผิว เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของความหลากหลาย คือ เป็นการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมที่คนในองค์กร เห็นคุณค่าความแตกต่างระหว่าง บุคคลในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีการผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากร ในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จะทำให้สามารถเพิ่มคุณภาพของทีมงาน ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลให้ประสิทธิภาพ การดำเนินงานขององค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้น ช่วยสร้างนวัตกรรมและสร้างความยืดหยุ่นแก่องค์กร เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

10.3 ประเภทของความหลากหลาย

นักการศึกษาหลายท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้กล่าวถึง ประเภทของความหลากหลายในแงุ่มที่หลากหลาย ดังนี้

ณัฐวีณ์ ยิ้มเศรษฐี (2558, หน้า 74) ได้กล่าวถึง ประเภทของความแตกต่าง ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เห็นและจับต้องได้ วัฒนธรรมที่มองไม่เห็น และจับต้องไม่ได้ เช่น การแต่งกาย ภาษา อาหารการกินและการปฏิบัติตน และ 2) ความหลากหลายทางด้านกายภาพ เช่น ชชาติพันธุ์ เชื้อชาติ การศึกษา เพศ สภาพ รสนิยมทางเพศ รูปแบบและวิธีการทำงาน

เจษฎา นกน้อย (2560, หน้า 388) ได้กล่าวถึง ประเภทความหลากหลายในองค์กร มีลักษณะ คือ 1) การผสมผสานทางวัฒนธรรมวิธีการที่สองกลุ่มปรับตัวเข้าหากันและแก้ไข ปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2) การผสมผสานทางโครงสร้างข้อมูลโดยรวมทางวัฒนธรรมของ สมาชิกองค์กร ประกอบไปด้วยการจ้างงานการแทนที่งาน และแต่สถานภาพการทำงาน 3) การผสมผสานแบบไม่เป็นทางการ การรวมกันของสมาชิกที่เป็นคนกลุ่มน้อยทางวัฒนธรรมในเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการและกิจกรรมนอกเวลาปกติ 4) อดีตทางวัฒนธรรม อดีตและการเลือกปฏิบัติ 5) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความรู้สึกเป็นเจ้าของชื่อเสียงและผูกพันต่อองค์การ และ 6) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มความไม่ลงรอยกันความตึงเครียด และการต่อสู้ระหว่างกลุ่มวัฒนธรรม

นิติพล ภูตะโชติ (2562, หน้า 26-30) ได้กล่าวถึง ประเภทของความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือความหลากหลายของบุคคลในองค์กร ประกอบไปด้วยความหลากหลายด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ เชื้อชาติ อายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางสังคม สถานภาพสมรส ความแตกต่างด้านกายภาพ ความสามารถทางด้านสติปัญญา ประสบการทำงานสภาพแวดล้อม พันธุกรรม บุคลิกภาพ ทักษะคต ค่านิยม การรับรู้ การเรียนรู้ และการจงใจ

ชนาพร ประพันธ์กาญจน์ (2564, หน้า 13-14) ได้จัดแบ่งประเภทของความหลากหลาย ออกเป็น 2 คำ ศัพท์เฉพาะทาง คือ 1) ความหลากหลายภายนอก (surface-level diversity) ตัวอย่าง เช่น อายุ เพศ และเชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ และ 2) ความหลากหลายภายใน (deep-level diversity) ตัวอย่าง เช่น ทักษะคต ความเชื่อ ค่านิยม และองค์ความรู้ เป็นต้น

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึง ประเภทของความหลากหลายสามารถแสดงออกได้ คือ 1) ความแตกต่างด้านปรัชญาและบุคลิกภาพ 2) ความแตกต่างด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอน และหลักปรัชญาของการทำงาน และ 3) โรงเรียนและนักเรียนมีความแตกต่างกันต้องมีความยืดหยุ่นในแนวทางการจัดการเรียนการสอน

โรซาโด (Rosado, 2008, p.5) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร (workforce diversity) หมายถึง ความแตกต่างทั้งหมดทั้งสิ้นที่บุคคลนำติดตัวมา เมื่อเข้ามา

ในองค์กรหรือในกลุ่ม ความหลากหลายของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่ 1) มิติระดับปฐมภูมิ (primary dimensions) ประกอบด้วยอายุ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ และความสามารถทางกายภาพ และ 2) มิติระดับทุติยภูมิ (secondary dimensions) ประกอบด้วย ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ และวิธีการเรียนรู้

ดาร์ฟ (Daft, 2008, p.15) ที่กล่าวถึง ประเภทของความหลากหลายแบ่งตาม มิติความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรมี 2 มิติ คือ 1) มิติของความหลากหลายที่มีมาแต่กำเนิด และมีผลต่อทั้งชีวิตของบุคลากร (primary dimensions) ได้แก่ อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์และความสามารถทางกายภาพ และ 2) มิติของความหลากหลายที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต (secondary dimensions) ได้แก่ ความเชื่อหรือศาสนาการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การเป็นทหาร สถานภาพทางการสมรส สถานภาพบิดามารดา และภูมิลาเนา

โรบบินส์ (Robbins, 2016, pp.71-72) ได้กล่าวถึง ประเภทความหลากหลายใน องค์กร มีรูปแบบ ดังต่อไปนี้ วัย เพศ เชื้อชาติและชาติพันธุ์ ผู้พิการหรือไร้ความสามารถ และศาสนา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ประเภทของความหลากหลายสามารถแบ่งได้ หลายมิติ ทั้งทางภายใน ภายนอก การแสดงออกทางวัฒนธรรม และด้านกายภาพ เช่น เชื้อชาติ อายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางสังคม สถานภาพสมรส ความแตกต่างด้านกายภาพ ความสามารถทางด้านสติปัญญา ประสบการณ์ทำงานสภาพแวดล้อม พันธุกรรม บุคลิกภาพ ทักษะ ค่านิยม การรับรู้ การเรียนรู้ และการจูงใจ ซึ่งความหลากหลายของบุคลากรจะช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและเกิดการเรียนรู้ทางด้านพฤติกรรม เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ และยอมรับความเปลี่ยนแปลง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ศรียรัตน์ บัวใหญ่ (2553, หน้า 89-90) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สิงห์บุรี พบว่า ค่าเฉลี่ยตามทรรศนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศิงห์บุรี ภาพรวม และทุกรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ลำดับแรก คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และ ลำดับสุดท้าย คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร

กัญญ์นรา คนการ (2554, หน้า 68) วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบราช จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านจะอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ด้าน ซึ่ง 3 อันดับแรก คือ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนี้ผลการศึกษารายด้านของ การจัดการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง

สุภาวดี ลำเจียกมงคล (2554, หน้า 93-95) ได้ทำการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีรูปแบบที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกัน อีกทั้งต้องมีการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกันพร้อมทั้งมีการพัฒนาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรควบคู่กับการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความเอื้ออาทรกัน มีความไว้วางใจในการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนประกอบกับโรงเรียนในสังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความใกล้ชิดกับชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นประจำ จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุธามาศ สุธีรพัฒนานนท์ (2554, หน้า 64-65) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก โดยรวมจำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 118-124) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ ในทิศทางบวกและพบว่า

โดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ทั้ง 10 ด้าน เรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งของโรงเรียน

จूरिพร ปยะโสภาสกุล (2556, หน้า 54-60) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคลองกิ้วี่งวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน การรับรู้และสร้างความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคลองกิ้วี่งวิทยาอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบวัดวัฒนธรรมโรงเรียนของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986) และใช้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล เกี่ยวกับการรับรู้และสร้างความเชื่อมั่นในรูป วัฒนธรรมโรงเรียนจากผู้ให้ข้อมูลหลัก 3 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลจากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแล้วสร้างข้อสรุปเชิงบรรยายผลการวิจัย พบว่าการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคลองกิ้วี่งวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การรับรู้และสร้างความเชื่อมั่นจากการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ความชัดเจนในรูปแบบวัฒนธรรมของโรงเรียนคลองกิ้วี่งวิทยา มากที่สุด 3 อันดับ คือ ด้านความเชื่อถือ ด้านคุณภาพ และด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยมีผลจากการสัมภาษณ์ ดังนี้ ด้านความเชื่อถือ โรงเรียนในให้ความเชื่อว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตสำนึก มีอุดมการณ์มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อปฏิบัติงานใหม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ศิษย์เรียนรู้อย่างมีความสุข ด้านคุณภาพโรงเรียนคำนึงถึงคุณค่าและมาตรฐานสูงสุดของงาน มีความเชื่อว่าผู้บริหารและบุคลากรมีมาตรฐานสูง เนื่องจากโรงเรียนมุ่งเน้นปฏิรูปครูใหม่มีการพัฒนาคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น อบรมพัฒนาตนเองใหม่มีความรู้และทันต่อเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดี มุ่งมั่นในการพัฒนา เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับของครู นักเรียน ชุมชน และหน่วยงานในท้องถิ่น ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การที่โรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โดยการจัดการประชุมเป็นการสร้างความเข้าใจ และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนซึ่งโรงเรียนให้ความสำคัญมาก เนื่องจากทุกฝ่ายต้องรับรู้และเข้าใจตรงกัน มีการประชาสัมพันธ์ เป้าหมาย และจุดเน้นที่ต้องการพัฒนาให้ทุกฝ่ายได้รับรู้เพื่อเป็นสัญญาและให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องของมีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสู่เป้าหมายเดียวกัน

ณัฐวรรณ พุ่มตียิ่ง (2556, หน้า 235-246) ได้ทำการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) รูปแบบ ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัย

ราชภัฏ และ 3) ผลการยืนยัน รูปแบบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งศึกษาจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 36 แห่ง พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีองค์ประกอบของวัฒนธรรม องค์การ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การมุ่งทำงานเป็นทีม 3) การมุ่งความเป็นเลิศ 4) การมุ่งให้การยอมรับ 5) การมุ่งเป้าหมายองค์การและ 6) การมุ่งความสัมพันธ์ และยังพบอีกว่า รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสัมพันธ์ สอดคล้องกัน คือ องค์ประกอบด้านการมุ่งทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมุ่งให้การยอมรับและ การมุ่งความเป็นเลิศมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อการมุ่งเป้าหมายองค์การ นอกจากนี้องค์ประกอบ การมุ่งทำงานเป็นทีม การมุ่งความสัมพันธ์ การมุ่งให้การยอมรับและการมุ่งความเป็นเลิศยังมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อการมุ่งเป้าหมายองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏอีกด้วย ผลการยืนยัน รูปแบบพบว่า รูปแบบวัฒนธรรม องค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความถูกต้องเหมาะสมและ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

พรรณี แอ้อ้อย (2557, หน้า 81-84) ได้วิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า ภาพรวมและรายด้านของโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การด้านการมอบอำนาจ ปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การด้านความมุ่งหมายขององค์กร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์การด้านความเอื้ออาทร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

จุฑามาศ สิทธิบุศย์ (2558, หน้า 54-57) ได้ศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ความหลากหลายของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความเอื้ออาทรและการตัดสินใจ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนก ตามระดับการจัดการศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ทุกด้าน

ชุตินา รอดประทับ (2558, หน้า 80-83) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 พบว่า

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การุณย์ เจริญบุบผา (2559, หน้า 90-94) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร และด้านความซื่อสัตย์ ส่วนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการประเมิน คุณภาพสถานศึกษาและด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาตามลำดับ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้เรียนมีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ผู้เรียนมีความรักความเป็นไทย และผู้เรียนมีความมีวินัยตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์การและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ได้แก่ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ศรีขจร เสมานิตย (2559, หน้า 63-64) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมีคุณภาพ ด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ และด้านการยอมรับ 2) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน รองลงมา เป็นความสามารถในการพัฒนานักเรียนใหม่ ทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และ

ความสามารถในการผลิตนักเรียน ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันคือ เชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถ ในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพกับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนใหม่ที่สนใจทัศนคติทางบวก

ปฐมภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559, หน้า 69-84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อยคือ ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นสวนหนึ่งของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริตและความหลากหลายของบุคลากร โดยมีประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนใหม่ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาของโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนใหม่เจตคติทางบวก และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญเตือน จามะรี (2560, หน้า 62-65) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยคือ การตัดสินใจความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความไว้วางใจและด้านการยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา

จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 93-109) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 116-124) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับมีขั้วมิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัลความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ กระบวนการในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่ามีขั้วมิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน

ภัทรา นพคุณ (2560, หน้า 74-75) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม พบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรม

โรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีพฤติกรรมการปฏิบัติ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด จำนวน 9 ด้าน และมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน โดยอันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความหลากหลาย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเป้าหมายของ โรงเรียน 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 รายการ และมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 รายการ โดยลำดับแรก คือ ด้านประสิทธิภาพ ของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านผลการดำเนินงาน เพื่อแก้ไขหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคลากรในโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือด้านผลสำเร็จ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

พัชรินทร์ ราชโส (2560, หน้า 87-112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับการประสิทธิผลของการบริหารงาน โรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านความไว้วางใจ และด้านการตัดสินใจ ตามลำดับ และประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและ รายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิต นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อาทิตยา ชนะมาร (2561, หน้า 105-110) ได้ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก 2) วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยรวม อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) วัฒนธรรมของโรงเรียนในการสร้างแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัลลภ บุตรเกตุ (2562, หน้า 86-87) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ 2) ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทางสงบ ครอบคลุมวิถีหา ความรู้เข้าใจงาน ใช้เงินเป็นสังคมดีสุขภาพดีการผ่อนคลาย 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้าย ตามไปในทิศทางเดียวกัน

ภัทร์ธีรา วงชาวดี (2563, หน้า 123-131) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความซื่อสัตย์ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ความเป็นเลิศ ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น การสร้างเสริมพลังอำนาจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความหลากหลาย การตัดสินใจ การยอมรับ และการเอื้ออาทรตามลำดับ ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านทักษะการบริหารเวลา และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย ภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ซอว์เนอร์ (Sawner, 2000, abstract) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้รูปแบบของซาซกิน (Sashkin, 1982) ในมิติการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบรรลุเป้าหมาย การประสานทีมงาน การมุ่งลูกค้าและความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยยามการบิน (Air National Guard) ใน 44 หน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 28,650 คน โดยใช้ตัวชี้วัด การตรวจความพร้อมในการปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยมิติ ผลการตรวจสอบ อัตราความปลอดภัยภาคพื้นดิน การรักษากำลังพลของหน่วย พบว่า มิติของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับมิติผลการปฏิบัติงานทุกด้าน นอกจากนี้ ยังพบว่า ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมการบรรลุเป้าหมาย การบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับผลการตรวจ

ปอปเพินส์ (Poppens, 2001, p.2) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันที่มีต่อวิทยาลัยในเขต Midwestern พบว่า อาจารย์และผู้บริหารที่รับรู้วัฒนธรรมในวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่สอดคล้องกับตนเองหรือเห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม มีระดับของความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า ผู้ที่เห็นว่าวัฒนธรรมในวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่สอดคล้องกับตนเองหรือไม่เห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเภทของวัฒนธรรม เป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์การได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนของการปฏิบัติงาน

บาร์เน็ต (Barnet, 2003, abstract) ได้ศึกษา เรื่อง ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การสภาพแวดล้อมในการทำงาน และชีวิตการทำงานส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่ออาชีพผู้บริหารระดับกลาง ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า ตัวแปรชีวิตการทำงานส่วนบุคคล และวัฒนธรรมองค์การมีอำนาจการทำนายความพึงพอใจในงานได้สูงกว่าตัวแปรสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ขณะเดียวกัน ยังพบว่า อายุเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจได้ ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่ออาชีพพึงพอใจได้ ในการทำงานและพยากรณ์ความผูกพันต่ออาชีพ

เซง (Zheng, 2005, p.2) ศึกษา เรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรม โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้และประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า โครงสร้าง และกลยุทธ์ขององค์กรมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการจัดการความรู้ กลยุทธ์เชิงองค์กร มีผลกระทบเล็กน้อย และโครงสร้างเชิงองค์กรมีผลกระทบในเชิงบวกน้อยที่สุด ประสิทธิภาพในการจัดการความรู้และวัฒนธรรม โครงสร้างและกลยุทธ์เชิงองค์กรมีผลกระทบปานกลาง ต่อประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกันในเชิงปฏิบัติสำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการเชื่อมโยงการเรียนรู้และความรู้เข้ากับการปฏิบัติ โดยให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์กรในความพยายามในการจัดการความรู้และการมุ่งไปที่ประเด็นวัฒนธรรม โครงสร้างและกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ยังบ่งชี้ให้เห็นถึงการศึกษานในอนาคตเกี่ยวกับการปรับปรุง การวัดและการสำรวจปัญหาการวิจัยเพิ่มเติม

เซง ยิน ชอง (Cheng Yin Cheong, 2006, p.64) ได้ศึกษา เรื่อง โครงสร้างของวัฒนธรรมองค์การและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับลักษณะองค์การที่สำคัญอย่างไร และศึกษาว่า โครงสร้างองค์การของโรงเรียนที่มีผลต่อวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากโรงเรียนที่ไม่ได้รับผลกระทบทางวัฒนธรรมที่อ่อนแอในแง่ของตัวแปรระดับองค์การ (เช่น ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ และปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของครู) เจตคติของครู และเกณฑ์ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นการวิจัยแบบสำรวจภาคตัดขวางของโรงเรียน มัธยมศึกษาในฮ่องกงที่สุ่มตัวอย่างจำนวน 54 โรงเรียน และครู 588

คน หน่วยการวิเคราะห์ คือ โรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลขององค์การที่รับรู้ ในบรรดามาตรการ 10 ตัวแปรขององค์การเหล่านี้ ความสุภาพของครู และความเป็นผู้นำที่มีพรสวรรค์ของครู สามารถมีส่วนร่วมอย่างมากในการคาดการณ์ ความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน รายละเอียดเกี่ยวกับองค์การในการรับรู้โรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมที่เข้มแข็งแตกต่างไปจากที่เห็น ได้จากโรงเรียนที่อ่อนแอทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมขององค์การแตกต่างกันอย่าง ชัดเจนใน 3 ระดับที่ชัดเจน ได้แก่ 1) ระดับองค์การในแง่ของพฤติกรรม การเป็นผู้นำของหัวหน้า การจัดระเบียบ และการมีส่วนร่วมขององค์การและบรรทัดฐานทางสังคมของครู 2) ระดับทัศนคติของครูในแง่ของความมุ่งมั่นขององค์การความพึงพอใจในงานทางสังคมความพึงพอใจที่แท้จริง และความพึงพอใจในการทำงาน และ 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนในแง่ของการรับรู้ความสามารถขององค์การโดยรวม และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในการสอบของประชาชน ผลการวิจัยเสริมสร้าง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การต่อความพยายามอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน

เทเรซ่า (Theresa, 2011, p.98) ได้ศึกษา เรื่อง ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลของการบริหารหน่วยงานวิจัย : การศึกษาแบบหลายตัวแปรในอดีต ระดับปริญญาเอก โดยงานวิจัยนี้มีจุดประสงค์ เพื่อระบุความแตกต่างกันของวัฒนธรรมองค์การว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถาบันหรือไม่ เพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่โดดเด่นในระดับปริญญาเอก 3 แห่ง วิจัยโดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาที่พบบ่อยในสถาบันการศึกษาเหล่านี้ คือ การขาดการสื่อสาร ความคาดหวังของคณะ การทำงานร่วมกัน รวมถึง การบริการ ความตึงเครียด การขาดจุดมุ่งหมายในการวิจัย การขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของวัตถุประสงค์ การวิจัยนี้ สามารถนำไปปรับปรุงความรู้ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การ การปฏิบัติภายในองค์การ ผลการวิจัยยังช่วยให้ผู้บริหารเห็นข้อดีของการพัฒนาวัฒนธรรม องค์การที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน

โอลิเวียร์ (Olivier, 2016, p.2) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษา ประถมศึกษาในสหรัฐ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกัน เป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ความเชื่อในการมีประสิทธิภาพรวมกันของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดของประสิทธิผลสถานศึกษา และประสิทธิผลสถานศึกษา คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน (outcomes) ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาวที่นอกเหนือจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (socioeconomic status) ของผู้เรียน

กล่าวโดยสรุป การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การในสถานศึกษา ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร สะท้อน

ให้เห็นถึงรูปแบบ กระบวนการคิด ค่านิยม การตัดสินใจ องค์กรสามารถสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้สอดคล้องกับองค์กร และยังสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อให้เหมาะกับสถานการณ์ในปัจจุบัน การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ ขนบธรรมเนียมประเพณีของสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อ และเป็นแบบแผนพฤติกรรม รูปแบบความสัมพันธ์ที่มีต่อกันที่อยู่ส่วนลึกของจิตใจ มีลักษณะเป็นนามธรรม ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้มแข็ง วัตรธรรมที่แสดงออกการแต่งกาย การแสดงออกความสามัคคีของหมู่คณะ การปฏิบัติต่อกันการช่วยเหลือซึ่งกันและกันสภาพแวดล้อม ในองค์กรซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างพลัง อิทธิพลพลังผลักดันจากค่านิยมการปฏิบัติงานให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดคุณภาพในการจัดการศึกษา กล่าวโดยสรุปการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กร ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการวิจัย ซึ่งจากการศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2) การเสริมพลังอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น 6) ความเป็นเลิศ 7) การยอมรับนับถือและการให้รางวัล 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์ สุจริต และ 10) ความหลากหลาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,454 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน และครู 1,319 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2566 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน จึงหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973, p.125) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน โดยผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาโดยกำหนดจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 30 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากจำนวนผู้บริหารสถานศึกษามีน้อยเมื่อเทียบสัดส่วนปริมาณกับจำนวนครู และกลุ่มตัวอย่างของครูจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ต่อไปนี้แสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เล็ก	63	305	368	44	51	95
กลาง	55	625	680	38	104	142
ใหญ่	17	389	406	12	65	77
รวม	135	1319	1,454	94	220	314

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศ; ข้อมูลบุคลากรในสังกัด สพป.สระบุรี เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดของ (Likert rating scales) จากนั้นได้ขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มี 10 ด้าน คือ 1) เป้าประสงค์ของสถานศึกษา 2) การเสริมพลังอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 5) ความไว้วางใจและเชื่อมั่น 6) ความเป็นเลิศ 7) การยอมรับนับถือ และการให้รางวัล 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลาย

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ การให้คะแนนมี ดังนี้

5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

- 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากหนังสือ เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นประเด็นในการตั้งคำถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือในการวิจัยนำกรอบโครงสร้างและเนื้อหาของข้อคำถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบแก้ไข

1.3 ขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมการวิจัย ในการกำหนดขอบเขตของการทำค้นคว้าอิสระ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

1.4 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งรูปแบบคำถามจะเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า เสร็จแล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมการวิจัยเพื่อตรวจแก้ไข

1.5 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้ว มาปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมการวิจัย

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้และพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2.2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ทำการตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขเบื้องต้นแล้ว นำไปขอความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและด้านภาษา จำนวน 5 คน พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ให้ครอบคลุมความสมบูรณ์ของข้อรายการในแบบสอบถาม และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item of Objective Congruence Index : IOC) ซึ่งข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ (try – out) ทุกฉบับมาตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.907

2.5 นำแบบสอบถามมาแก้ไขและปรับปรุงเพิ่มเติมเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การประเมินในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมิน โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่มีสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดที่มีสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบเอกสารที่เป็นรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามทางระบบ google form ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู

3. การรับคืนแบบสอบถาม กำหนดวันในการตอบแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน ผ่านทางระบบ google form

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ โดยการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (standard deviation) นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยกำหนดเกณฑ์ แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์สถิติทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 โดยการทดสอบที (t-test) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (สุวรีย์ ศิริโภาคาริรมย์, 2546, หน้า 94)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหาตาม ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	R	แทน	ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าค่าถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

2. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 132)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม

3.1 การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 95)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.2 การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) จากสูตร (สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 106)

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
	X	แทน	ค่าหรือคะแนนของข้อมูล
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของค่าหรือคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากสูตร (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 106)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

4. เปรียบเทียบสภาพวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

4.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน และโดยพิจารณาความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่ม โดยการทดสอบเอฟ (F - test) จากสูตร (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 227)

$$F = \frac{S^2_{\text{มาก}}}{S^2_{\text{น้อย}}}, \quad df_1 = n_1 - 1, \quad df_2 = n_2 - 1,$$

- ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

- ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}} , \quad df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
	\bar{X}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	s_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ

4.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA) จากสูตร (กานดา พูนลาภทวี, 2539, หน้า 228)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (between mean square)
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม (within mean square)

4.3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 175)

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, (v)} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

เมื่อ	$t_{\frac{\alpha}{2}, (v)}$	แทน	เป็นค่าจากตารางการแจกแจงที่ที่ระดับนัยสำคัญ α และระดับชั้นเสรี v
-------	-----------------------------	-----	---

v	แทน	ระดับชั้นเสรีของความผันแปรภายในกลุ่มหรือความคลาดเคลื่อนของการทดลอง
MSE	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของความคลาดเคลื่อน
n_i, n_j	แทน	ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i และ j ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของข้อมูล (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของข้อมูล (means squares)
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
* $p \leq .05$	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$p \geq .05$	แทน	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

4.2 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n=314)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	151	48.10
หญิง	163	51.90
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	94	30.00
ครู	220	70.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	123	39.20
10 – 20 ปี	123	39.20
มากกว่า 20 ปี	68	21.60

จากตาราง 2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 314 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.90 เป็นครู คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี และ 10 – 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.20

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษา และสถานภาพของผู้บริหาร

สถานภาพของผู้บริหาร	จำนวน(n=314)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา		
ปริญญาตรี	7	2.20
สูงกว่าปริญญาตรี	307	97.80
2. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา		
น้อยกว่า 5 ปี	63	20.10
5 – 10 ปี	112	35.70
มากกว่า 10 ปี	139	44.20
3. ขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)	95	30.30
ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 300 คน)	143	45.50
ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)	76	24.20

จากตาราง 3 วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่สูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 97.80 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.20 ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขนาดกลางคิดเป็นร้อยละ 45.50

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.85	0.36	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าประสงค์ การดำเนินงานในรูปแบบของเวลาไว้อย่างชัดเจน	4.78	0.42	มากที่สุด
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าประสงค์ การดำเนินงานเชิงคุณภาพไว้อย่างชัดเจน	4.74	0.44	มากที่สุด
4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการคำนึง การตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าประสงค์ขององค์กร	4.66	0.48	มากที่สุด
5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้เป้าประสงค์เพื่อ เป็นเครื่องวัดและควบคุมความสำเร็จขององค์กร	4.66	0.47	มากที่สุด
6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจง ให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่า ความสำคัญ และ เข้าใจกันถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.69	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.73	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.73$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.85$, S.D.=0.36) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงานในรูปแบบของเวลาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.42) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงานเชิงคุณภาพไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าประสงค์ขององค์กร ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.48)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการเสริมพลังอำนาจ

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1 ผู้บริหารสถานศึกษามอบภาระรับผิดชอบ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างอิสระให้กับครู	4.75	0.44	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน	4.68	0.47	มากที่สุด
3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน ที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.49	มากที่สุด
4 ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่น่าสนใจ ทำทหายความสามารถให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ	4.65	0.49	มากที่สุด
5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนา ความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์	4.63	0.49	มากที่สุด
6 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักถึงคุณค่า ของตนเองแก่ครูทำให้ครูมีความมั่นใจในศักยภาพ และความสามารถที่เพิ่มขึ้น	4.70	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.67	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการเสริมพลังอำนาจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.67$, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามอบภาระรับผิดชอบการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างอิสระให้กับครู ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.44) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองแก่ครูทำให้ครูมีความมั่นใจในศักยภาพและความสามารถที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.46) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.49)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ

	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตัดสินใจที่คุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.77	0.42	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์วิเคราะห์ เพื่อประกอบการตัดสินใจ	4.70	0.46	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ	4.69	0.47	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	4.62	0.49	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีหลักการที่มีเจตคติและวิจรรย์ญาณที่ดี	4.67	0.47	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร	4.68	0.47	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.69	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตัดสินใจที่คุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.42) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์วิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.46) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบงาน	4.80	0.40	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลุกจิตสำนึกและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	4.69	0.46	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเอื้อให้ครูมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน	4.68	0.47	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาปลุกจิตสำนึกให้บุคลากร อยู่เสมอว่าตัวเองเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร	4.68	0.48	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนด และสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร	4.62	0.49	มากที่สุด
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.65	0.48	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.69	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบงาน ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.40) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลุกจิตสำนึกและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.46) ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อเอื้อให้ครูมีการสร้างค่านิยม

ร่วมกัน ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.49)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความไว้วางใจและเชื่อมั่น

	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการไว้วางใจ เชื่อใจ ยอมรับในกันและกันของบุคลากร	4.80	0.42	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจของครู	4.68	0.48	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมาย	4.67	0.47	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่ครูในการทำงาน อย่างอิสระเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา	4.65	0.48	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ	4.69	0.52	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือนั่นในการปฏิบัติงานของครู	4.72	0.45	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.70	0.24	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความไว้วางใจและเชื่อมั่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการไว้วางใจ เชื่อใจ ยอมรับในกันและกันของบุคลากร ($\bar{X}=4.80$, S.D.=0.42) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือนั่นในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือได้ โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่ครูในการทำงานอย่างอิสระเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา ($\bar{X}=4.65$, S.D.=0.48)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความเป็นเลิศ

	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมมาตรฐานสูงสุดของงาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน	4.75	0.43	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่	4.69	0.47	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงานแก่ครู	4.69	0.46	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้	4.68	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง	4.69	0.46	มากที่สุด
6	ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ	4.72	0.45	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.70	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความเป็นเลิศในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมมาตรฐานสูงสุดของงาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.43) ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง

ทัศนคติเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงานแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.69$, S.D.=0.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.47)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จของบุคลากรเป็นประจำ	4.78	0.43	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร	4.71	0.45	มากที่สุด
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.72	0.45	มากที่สุด
4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง	4.67	0.47	มากที่สุด
5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างพลังเชิงบวกแก่ครูในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร	4.68	0.47	มากที่สุด
6 ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้ปรับปรุงและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น	4.68	0.47	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.71	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จของบุคลากรเป็นประจำ ($\bar{X}=4.78$, S.D.=0.43) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นใน

ศักยภาพของบุคลากร ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรมีความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร

	วัฒนธรรมองค์การในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.79	0.41	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน	4.71	0.45	มากที่สุด
3	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ	4.72	0.45	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในการพัฒนาอาชีพของตนเอง	4.68	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.68	0.48	มากที่สุด
6	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานในหน้าที่	4.72	0.46	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.72	0.23	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.79$, S.D.=0.41) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ โดยให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานในหน้าที่

($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.46) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.48)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์

	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานของครู	4.82	0.38	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยสำหรับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์อย่างสม่ำเสมอ	4.74	0.44	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นในเรื่องความซื่อสัตย์ให้เป็นจริยธรรมสูงสุดขององค์กร	4.75	0.44	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ต่อต้านทุจริตให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.68	0.47	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้าง ความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล	4.67	0.47	มากที่สุด
6	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความซื่อสัตย์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	4.77	0.42	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.74	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.38) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความซื่อสัตย์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ($\bar{X}=4.77$, S.D.=0.42) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นในเรื่องความซื่อสัตย์ให้เป็นจริยธรรมสูงสุดขององค์กร ($\bar{X}=4.75$, S.D.=0.44) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษาส่งเสริมการสร้างควมไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.47)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความหลากหลาย

วัฒนธรรมองค์การในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์การ
1 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	4.84	0.36	มากที่สุด
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในแนวทางการปฏิบัติงาน	4.71	0.46	มากที่สุด
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา	4.72	0.45	มากที่สุด
4 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งความยุติธรรมให้คนในองค์กร โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร	4.71	0.46	มากที่สุด
5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร	4.71	0.46	มากที่สุด
6 ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	4.74	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.74	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความหลากหลาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.36)

ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X}=4.74$, S.D.=0.45) ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.72$, S.D.=0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในแนวทางการปฏิบัติงานและผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมให้คนในองค์กรโดยคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.46

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวม

	วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับวัฒนธรรมองค์กร
1	เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.73	0.22	มากที่สุด
2	การเสริมพลังอำนาจ	4.67	0.24	มากที่สุด
3	การตัดสินใจ	4.69	0.22	มากที่สุด
4	ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.69	0.23	มากที่สุด
5	ความไว้วางใจและเชื่อมั่น	4.70	0.24	มากที่สุด
6	ความเป็นเลิศ	4.70	0.23	มากที่สุด
7	การยอมรับนับถือและการให้รางวัล	4.71	0.23	มากที่สุด
8	ความเอื้ออาทร	4.72	0.23	มากที่สุด
9	ความซื่อสัตย์	4.74	0.22	มากที่สุด
10	ความหลากหลาย	4.74	0.25	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.71	0.18	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=4.74$, S.D.= 0.22) ความหลากหลาย ($\bar{X}=4.74$, S.D.= 0.25) เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.73$, S.D.= 0.22) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ ($\bar{X}=4.68$, S.D.= 0.24)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเป็นการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ดังนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สภาพวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	4.88	0.16	4.73	0.22	2.500	.043*
2. การเสริมพลังอำนาจ	4.38	0.43	4.68	0.23	-3.334	.001*
3. การตัดสินใจ	4.60	0.47	4.69	0.21	-1.129	.260
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	4.36	0.46	4.69	0.22	-3.868	.000*
5. ความไว้วางใจและเชื่อมั่น	4.64	0.48	4.70	0.23	-0.634	.526
6. ความเป็นเลิศ	4.69	0.42	4.70	0.23	-0.134	.893
7. การยอมรับนับถือและการให้รางวัล	4.67	0.36	4.71	0.22	-0.476	.634
8. ความเอื้ออาทร	4.60	0.42	4.72	0.23	-1.410	.159
9. ความซื่อสัตย์	4.79	0.25	4.74	0.22	0.603	.547
10. ความหลากหลาย	4.38	0.46	4.74	0.24	-3.922	.000*
ภาพรวม	4.60	0.29	4.71	0.18	-1.652	.099

* $p \leq .05$

จากตาราง 15 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และด้านความหลากหลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.328	2	0.164	3.552	.030*
	ภายในกลุ่ม	14.355	311	0.046		
	รวม	14.683	313			
2. การเสริมพลังอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.100	2	0.050	0.871	.420
	ภายในกลุ่ม	17.852	311	0.057		
	รวม	17.952	313			
3. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.018	2	0.009	0.179	.836
	ภายในกลุ่ม	15.437	311	0.050		
	รวม	15.455	313			
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.140	2	0.070	1.283	.279
	ภายในกลุ่ม	16.920	311	0.054		
	รวม	17.060	313			
5. ความไว้วางใจและเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	0.134	2	0.067	1.177	.310
	ภายในกลุ่ม	17.748	311	0.057		
	รวม	17.882	313			
6. ความเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.039	0.704	.496
	ภายในกลุ่ม	17.109	311	0.055		
	รวม	17.186	313			
7. การยอมรับนับถือและการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	0.019	2	0.009	0.183	.833
	ภายในกลุ่ม	16.026	311	0.052		
	รวม	16.045	313			
8. ความเอื้ออาทร	ระหว่างกลุ่ม	0.061	2	0.031	0.570	.566
	ภายในกลุ่ม	16.724	311	0.054		
	รวม	16.785	313			

ตาราง 16 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรใน การบริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
9. ความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	0.005	2	0.003	0.057	.945
	ภายในกลุ่ม	15.060	311	0.048		
	รวม	15.065	313			
10. ความหลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	0.224	2	0.112	1.826	.163
	ภายในกลุ่ม	19.068	311	0.061		
	รวม	19.292	313			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.047	2	0.024	0.729	.483
	ภายในกลุ่ม	10.032	311	0.032		
	รวม	10.079	313			

* $p \leq .05$

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยการทดสอบแอลเอสดี (L.S.D.) ดังตาราง 17

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการบริหารสถานศึกษา ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

ด้านเป้าประสงค์ของ สถานศึกษา	\bar{x}	น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 5 ปี	4.77	4.77	0.01	0.07*
5 - 10 ปี	4.76		4.76	0.06*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.70			4.70

* $p \leq .05$

จากตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาน้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ 2) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5- 10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 18 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. เป้าประสงค์ของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.732	2	1.866	52.990	.000*
	ภายในกลุ่ม	10.951	311	0.035		
	รวม	14.683	313			
2. การเสริมพลังอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	2.485	2	1.242	24.981	.000*
	ภายในกลุ่ม	15.467	311	0.050		
	รวม	17.952	313			
3. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.966	2	1.483	36.924	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.489	311	0.040		
	รวม	15.455	313			
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.159	2	1.080	22.536	.000*
	ภายในกลุ่ม	14.900	311	0.048		
	รวม	17.060	313			
5. ความไว้วางใจและเชื่อมั่น	ระหว่างกลุ่ม	2.661	2	1.331	27.190	.000*
	ภายในกลุ่ม	15.221	311	0.049		
	รวม	17.882	313			
6. ความเป็นเลิศ	ระหว่างกลุ่ม	3.196	2	1.598	35.518	.000*
	ภายในกลุ่ม	13.991	311	0.045		
	รวม	17.186	313			

ตาราง 18 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรในการ บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. การยอมรับนับถือ และการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	2.861	2	1.430	33.742	.000*
	ภายในกลุ่ม	13.184	311	0.042		
	รวม	16.045	313			
8. ความเอื้ออาทร	ระหว่างกลุ่ม	2.912	2	1.456	32.636	.000*
	ภายในกลุ่ม	13.873	311	0.045		
	รวม	16.785	313			
9. ความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	2.700	2	1.350	33.956	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.365	311	0.040		
	รวม	15.065	313			
10. ความหลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	2.891	2	1.446	27.414	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.401	311	0.053		
	รวม	19.292	313			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.831	2	1.415	60.723	.000*
	ภายในกลุ่ม	7.248	311	0.023		
	รวม	10.079	313			

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยการทดสอบแอลเอสดี (L.S.D.) รายละเอียดดังตาราง 19-29

ตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.81	4.61	4.86
ขนาดเล็ก	4.81		0.20*	0.05
ขนาดกลาง	4.61			0.25*
ขนาดใหญ่	4.86			

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านเป้าประสงค์ของ
สถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่ม
สถานศึกษาขนาดเล็กกับ กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่ม
สถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจ

ด้านการเสริมพลังอำนาจ	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.74	4.58	4.77
ขนาดเล็ก	4.74		0.16*	0.03
ขนาดกลาง	4.58			0.19*
ขนาดใหญ่	4.77			

* $p \leq .05$

จากตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจ

พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.77	4.58	4.78
ขนาดเล็ก	4.77		0.19*	0.01
ขนาดกลาง	4.58			0.20*
ขนาดใหญ่	4.78			

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.76	4.60	4.77
ขนาดเล็ก	4.76		0.16*	0.01
ขนาดกลาง	4.60			0.17*
ขนาดใหญ่	4.77			

* $p \leq .05$

จากตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่ม
สถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่ม
สถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษาด้านความไว้วางใจและเชื่อมั่น

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.78	4.60	4.79
ขนาดเล็ก	4.78		0.18*	0.01
ขนาดกลาง	4.60			0.19*
ขนาดใหญ่	4.79			

* $p \leq .05$

จากตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจและ
เชื่อมั่น พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษา
ขนาดเล็ก กับ กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษา
ขนาดใหญ่

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ด้านความเป็นเลิศ

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.79	4.59	4.80
ขนาดเล็ก	4.79		0.20*	0.01
ขนาดกลาง	4.59			0.21*
ขนาดใหญ่	4.80			

* $p \leq .05$

จากตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษา
ขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.77	4.60	4.82
ขนาดเล็ก	4.77		0.17*	0.05
ขนาดกลาง	4.60			0.22*
ขนาดใหญ่	4.82			

* $p \leq .05$

จากตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษา
ขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา ด้านความเอื้ออาทร

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.80	4.61	4.81
ขนาดเล็ก	4.80		0.19*	0.01
ขนาดกลาง	4.61			0.20*
ขนาดใหญ่	4.81			

* $p \leq .05$

จากตาราง 26 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษา
ขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษาด้านความซื่อสัตย์สุจริต

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.80	4.64	4.84
ขนาดเล็ก	4.80		0.16*	0.04
ขนาดกลาง	4.64			0.20*
ขนาดใหญ่	4.84			

* $p \leq .05$

จากตาราง 27 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร
ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่ม
สถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาด
สถานศึกษาด้านความหลากหลาย

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.81	4.63	4.84
ขนาดเล็ก	4.81		0.18*	0.03
ขนาดกลาง	4.63			0.21*
ขนาดใหญ่	4.84			

* $p \leq .05$

จากตาราง 28 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความหลากหลาย พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.78	4.60
ขนาดเล็ก	4.78		0.18*	0.04
ขนาดกลาง	4.60			0.21*
ขนาดใหญ่	4.81			

* $p \leq .05$

จากตาราง 29 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,454 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 135 คน และครู 1,319 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.1089) ที่มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 314 คน แต่เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวนน้อยกว่าครู ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง 30 : 70 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 94 คน และครู ร้อยละ 70 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 220 คน โดยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของฟิชเชอร์

สรุปผล

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

1.1 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงานในรูปแบบของเวลาไว้อย่างชัดเจน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงานเชิงคุณภาพไว้อย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าประสงค์ขององค์กร

1.2 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการเสริมพลังอำนาจในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามอบภาระรับผิดชอบการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างอิสระให้กับครู 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองแก่ครูทำให้ครูมีความมั่นใจในศักยภาพและความสามารถที่เพิ่มขึ้น และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

1.3 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตัดสินใจที่คุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการ

รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์วิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.4 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเอื้อให้ครูมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

1.5 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความไว้วางใจและเชื่อมั่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการไว้วางใจ ยอมรับในกันและกันของบุคลากร 2) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือมั่นในการปฏิบัติงานของครู และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่ครูในการทำงานอย่างอิสระเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา

1.6 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความเป็นเลิศ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมมาตรฐานสูงสุดของงาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน 2) ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องและผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงานแก่ครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

1.7 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล ในภาพรวม อยู่ใน

ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จของบุคลากรเป็นประจำ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง

1.8 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และ 3) ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานในหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.9 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานของครู 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความซื่อสัตย์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นในเรื่องความซื่อสัตย์ให้เป็นจริยธรรมสูงสุดขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างควาไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล

1.10 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านความหลากหลาย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในแนวทางการปฏิบัติงานและผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมให้คนในองค์กรโดยคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร

1.11 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวม ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลาย ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การเสริมพลังอำนาจ

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันในด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจ ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และด้านความหลากหลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยการทดสอบแอลเอสดี ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการเสริมพลังอำนาจพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป และ 2) กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 5- 10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบความแตกต่างจึงดำเนินการทดสอบรายคู่ด้วยการทดสอบแอลเอสดี (L.S.D.)

2.3.1 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษาด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.3.9 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็กกับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.3.10 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความหลากหลาย พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

2.3.11 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 ได้รับการอบรมและพัฒนาทางด้านการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสมจะเป็นวิธีการที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน มุ่งผลสำเร็จมีความเป็นมืออาชีพ อีกทั้งสร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัคพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 116-124) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับมีขั้วมิตถจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1

ด้าน คือ กระบวนการในการตัดสินใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน นอกจากนี้มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัทราน พนคุณ (2560, หน้า 74-75) ได้ศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีพฤติกรรมการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ด้าน และมีพฤติกรรมการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน โดยอันดับแรก คือ ด้านความรู้ สึกมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านความหลากหลาย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านเป้าหมายของโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 รายการ และมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 รายการ โดยลำดับแรก คือ ด้านประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านผลการดำเนินงานเพื่อแก้ไขหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคลากรในโรงเรียน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจุฑามาศ สิทธิบุศย์ (2558, หน้า 54-57) ได้ศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก พบว่า ความหลากหลายของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความเอื้ออาทรและการตัดสินใจ ตามลำดับ ซึ่งการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามระดับการจัดการศึกษา พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรธีรา วงชาวดี (2563, หน้า 123-131) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ ความซื่อสัตย์เป่าประสงค์ของสถานศึกษา ความเป็นเลิศ ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น การสร้างเสริมพลังอำนาจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ

สถานศึกษา ความหลากหลาย การตัดสินใจ การยอมรับ และการเอื้ออาทรตามลำดับ ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านทักษะการบริหารเวลา และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และสอดคล้องกับปอปเพินส์ (Poppens, 2001, p.2) ได้ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันที่มีต่อวิทยาลัยในเขต Midwestern พบว่า อาจารย์และผู้บริหารที่รับรู้วัฒนธรรมในวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ สอดคล้องกับตนเองหรือเห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรมมีระดับของความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่เห็นว่าวัฒนธรรมในวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่สอดคล้องกับตนเองหรือไม่เห็นด้วยกับลักษณะวัฒนธรรม การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเภทของวัฒนธรรมเป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์การได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนของการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ โอลิเวียร์ (Olivier, 2016, p.2) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาประถมศึกษาในสหรัฐ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ความเชื่อในการมีประสิทธิภาพรวมกันของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดของประสิทธิผลสถานศึกษา และประสิทธิผลสถานศึกษา คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน (outcomes) ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาวที่นอกเหนือจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (socioeconomic status) ของผู้เรียน

1.1 ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษาเป็นเครื่องวัด และควบคุมความสำเร็จขององค์กรที่ผ่านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งบุคลากรมีความเข้าใจ และความสำคัญและเห็นคุณค่าของเป้าประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรณี แอ้อ้อย (2557, หน้า 81-84) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการเสริมพลังอำนาจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการสร้างแรงจูงใจ โดยการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม อีกทั้งมีการมอบหมายงานที่น่าสนใจเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงาน มีความมั่นใจในศักยภาพและความสามารถของตนเอง มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ (2562, หน้า 86-87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า ด้านการเสริมพลังอำนาจ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็นอย่างมี

หลักการและวิจารณ์งานที่ดี ใช้ข้อมูลสารสนเทศ ความรู้ และประสบการณ์เพื่อประกอบการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการทำงานบังเกิดผลประโยชน์แก่สถานศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุตติมา รอดประทับ (2558, หน้า 80-83) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการตัดสินใจ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันกำหนดและสนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อสร้างเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพันเต็มใจในการรับผิดชอบในงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา เกษร (2555, หน้า 118-124) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นและยอมรับในการปฏิบัติงานของครูตามความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญโดยการมอบหมายให้ทำอย่างมีอิสระ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน และสถานศึกษา เป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของปฐมภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559, หน้า 69-84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความเป็นเลิศ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้มีคุณภาพ และมุ่งสู่มาตรฐานสูงสุด เพื่อสร้างทัศนคติความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อเป็นแบบอย่าง และมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ เป้าหมายสอดคล้องกับผลการวิจัยของเนตรนภา พูลเพิ่ม (2560, หน้า 93-109) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความเป็นเลิศ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของการุณย์ เจริญบุบผา (2559, หน้า 90-94) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ด้านความเป็นเลิศ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร มีการสร้างพลังเชิงบวก โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติความสำเร็จให้กับบุคลากร ส่งผลให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้ปรับปรุงและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น มีความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของภัคพร เจริญลักษณ์ (2561, หน้า 116-124) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัยพบว่าด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องผลการวิจัยของอาทิตย์ ชนะมาร (2561, หน้า 105-110) ได้ศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่าด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล ภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความเอื้ออาทร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการดูแลเอาใจใส่ดูแลและให้ความช่วยเหลือบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปกว่านั้นผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอีกทั้งบรรยากาศให้บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทรธีรา วงษาดี (2563, หน้า 123-131) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่าด้านความเอื้ออาทร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกัญญ์นรา คนการ (2554, หน้า 68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านความเอื้ออาทร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางปฏิบัติ โดยยึดมั่นในเรื่องความซื่อสัตย์ต่อด้านทุจริตให้เป็นจริยธรรมสูงสุดขององค์กร มีการส่งเสริมให้บุคลากรให้คุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานของครู และยกย่องชมเชยสำหรับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการสร้างควมไว้วางใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความซื่อสัตย์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้ตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีรัตน์ บัวใหญ่ (2553, หน้า 89-90) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่าด้านความซื่อสัตย์ ภาพรวม อยู่ระดับมาก

1.10 ด้านความหลากหลาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นในแนวทางปฏิบัติงานมีการเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมให้คนในองค์กร โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชรินทร์ ราชโส (2560, หน้า 87-112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของการบริหารงาน โรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ด้านความหลากหลาย ภาพรวม อยู่ระดับมาก

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในสภาพปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ทั้งระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีต่างมีความรู้ความสามารถเนื่องจากการได้รับการอบรมและพัฒนาทางด้านการบริหารสถานศึกษาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จนได้รับความไว้วางใจจากนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน และสามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพได้ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติมา รอดประทับ (2558, หน้า 80-83) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 3 พบว่า ความแตกต่างของระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

2.2 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของงานวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันต่างมีหน้าที่การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ดังนั้น ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารสถานศึกษามากหรือน้อย ต่างก็มีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ และยกระดับคุณภาพการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับต่อชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด จึงทุ่มเทการบริหารจัดการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ไม่แบ่งแยกตำแหน่งในองค์กร พฤติกรรม

การทำงานของทุกคนเป็นแบบมีเหตุมีผล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีหลักการ และการวางแผน ที่มีประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล มีความกระตือรือร้นและ มีความสุขในการทำงาน ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จจลุล่วงตามเป้าหมาย และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเดือน จามะรี (2560, หน้า 62-65) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็น เพราะผู้บริหารและครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่แตกต่างกันโดย ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็นขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ต่างมี วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นของตนเอง คือ เป็นระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐาน ร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันถือว่าเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร จึงส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรณี แอ้อ้อย (2557, หน้า 81-84) ได้วิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด กระบี่ เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีระดับวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการเสริมพลังอำนาจนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับ องค์กรอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้น อย่างริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 ด้านการตัดสินใจนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.3 ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาบทบาทในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

- กชนิกา พลจันทิก. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรมวิชาการ. (2549). การพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- กระทรวงแรงงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). สืบค้น พฤศจิกายน 7, 2564, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/609-quality-of-working-life>.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2558). กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ (Manual : Strategic Planning Process). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- กัญญ์นรา คนการ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปกครองแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญา ศิริสกุล. (2554). การปกครองและการพัฒนาประเทศสิงคโปร์. วารสารรามคำแหง, 14(1), 15.
- กัญญาภรณ์ นุชวงษ์. (2559). แนวโน้มวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยรัตน์ ธีระชนชัยกุล. (2562). พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กาญจนา เกษร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กานดา พูนลาภทวี. (2539). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิสิษฐ์เซ็นเตอร์.
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การุณย์ เจริญบุบผา. (2559). วัฒนธรรมองค์กรและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

- กิตติณัฐ พนมฤทธิ์. (2564). **เครื่องมือเยอะระดับหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิษฐา เสมานิตย. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุณญา จินาศรีพูล. (2558). **การเสริมสร้างความซื่อสัตย์โดยการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักษ์วัชร ศิริวรรณ, และคนอื่น ๆ. (2553). **รายงานวิจัย เรื่อง ความผูกพันของประชาชนชาวไทยที่มีต่อสถาบันหลักของชาติ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษายุทธศาสตร์ สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ และสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- จารุวรรณ หมวดเมือง. (2556). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาศ สิทธิบุศย์. (2558). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จุรีพร ปยะโสภาสกุล. (2556). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคลองก้อยวิทยา อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุไรรัตน์ กีบ่าง. (2563). **การบริหารสู่ความเป็นเลิศของศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัยสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉวีวรรณ แผ้วตะคุ. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นเลิศของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). **พฤติกรรมผู้บริโภค**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2559). **การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : PROTEXTS.COM.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2552). **การบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ = International business administration**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชนาพร ประพันธ์กาญจน์. (2564). อิทธิพลของความหลากหลายทางการรู้คิดต่อพฤติกรรม
การแบ่งปันความรู้โดยมีความขัดแย้งในเรื่องงานและความขัดแย้งในเรื่องความสัมพันธ์
เป็นตัวแปรส่งผ่านและมีงานที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). วัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ชุติมา รอดประทับ. (2558). ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2555). ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพประกาศนียบัตรบัณฑิตทาง
บริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2553). การวิเคราะห์ผลลัพธ์และผลกระทบของกระบวนการเสริมพลังอำนาจครู:
การวิจัยแบบผสม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิติมาวดี เจริญรัชต์. (2553). การพัฒนารูปแบบการสร้างพลังอำนาจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ
ในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.
- ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง. (2556). วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐวิทย์ ยิ้มเศรษฐี. (2558). การพัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อการยอมรับความหลากหลายทาง
วัฒนธรรมของแรงงานภาคอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ดวงดาว บุญกอง. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม อาชีพกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- ทวีวัฒน์ ไมตรีจิตร์. (2559). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
นอร์ทกรุงเทพ.
- ธนภรณ์ เข้มทอง. (2554). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธนิก คุณเมธีกุล. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา
เอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 13).
กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ต.
- ธีราพร ทองปัญญา. (2557). กระบวนการเสริมพลังอำนาจแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างจิตสำนึก
ในการพัฒนาชุมชนของเยาวชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- นพพล นพรัตน์. (2564). Trust การสร้างความไว้วางใจ. สืบค้น พฤศจิกายน, 2564, จาก
<https://acrosswork.co.th/2018/10/>.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2562). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรนภา พูลเพิ่ม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บวร ประพศิตดี. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหาร: เปรียบเทียบสองวัฒนธรรม
องค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 5(2), 1.
- บวรศักดิ์ อูวรรณโณ. (2554). การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเชื่อตรงในสังคมไทย. กรุงเทพฯ :
สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า.
- บุญเตือน จามะรี. (2560). วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมภรณ์ ฤทธิ์กันโต. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2552). ความเชื่อไว้วางใจภายในองค์กรภาครัฐ. วารสารวิชาการ
ศิลปศาสตร์ ประยุกต์, 2(63), 30.
- ผกา สัตยธรรม. (2557). การสอนจริยธรรมสำหรับเยาวชน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ เกษรานนท์. (2552). ความไว้วางใจสำคัญไฉน. สืบค้น กันยายน 12, 2564, จาก
<http://www.pea4padang.com/Html1/1.html>.
- พรรณี แอ้อ้อย. (2557). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ. (2556). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พลาธิป เกียรติวรรณ. (2561). ปัญหาและแนวทางพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พัชรินทร์ ราชโส. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของ การบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนกร ปานทสุตร. (2563). การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิมพ์ประวีณา บุญเยี่ยม. (2559). รูปแบบการเสริมพลังอำนาจด้านการวิจัยของอาจารย์สถาบัน พลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พิศ ศรีสวัสดิ์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พูนพงษ์ คุณา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ โรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพ็ชรี รูปะวิเชตน์. (2554). การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ : การจัดการข้ามวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ทครีเอชั่น.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2558). การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรระหว่าง องค์กรญี่ปุ่น และองค์กรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทร์ธีรา วงษาดี. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ภัทรพร คงจิตต์. (2560). โปรแกรมพัฒนาเทคนิคการเสริมพลังอำนาจและการเห็นคุณค่า
 ในตนเองสำหรับนักพัฒนาสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภัทรานพคุณ. (2560). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ภัทรภรณ์ รักษาวงศ์. (2560). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ภาณุภัทร ลิมจำรูญ. (2564). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิด
 ทักษะนวัตกรรมสังคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์ธานี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มนตรี.
- มณีรัตนา โนนหัวรอ. (2557). การพัฒนารูปแบบการประเมินเสริมพลังอำนาจเพื่อเพิ่มสมรรถนะ
 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของครูประจำการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มาลัย ปูผา. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุพา สัมมา. (2560). ความเอื้ออาทรของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา:การพัฒนาโมเดลการวัด
 และการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
 บูรพา.
- รักษสิทธิ์ บุญสิทธิ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 อุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสตูล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ราตรี ศรีไพรวรรณ. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
 มาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.

- เรียมใจ คุณสมบัติ. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ของสถานศึกษา อำเภอลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลักษณะ ธาณี. (2560). **วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วนิดา เทียงสงค. (2557). **การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2552). **องค์การและการจัดการ.** ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). **วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารสาร เมืองพวน. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2554). **ทฤษฎีองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธนรัช.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2550). **TQM คู่มือพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : เนชั่นบุ๊คส์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2559). **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ทัอป.
- วิรุฬหจิต กลิ่นละอ. (2560). **วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิไล ทองแผ่. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย.** ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- วิไลวรรณ มีแหยม. (2551). **วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิวัฒน์ บุญยงค์. (2557). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศรีรัตน์ บัวใหญ่. (2553). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทฤษฎีของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ศุภินี กองมูล. (2560). ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภลักษณ์ เศษฐะพานิช. (2550). การพัฒนาระบบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกุณี อภัยจิตต์. (2559). การศึกษาบรรยากาศจริยธรรมที่พึงประสงค์ขององค์การภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2547). กรณีศึกษา Best Practices TQA Winner 2002 Thai Acrylic Fiber Co., Ltd. กรุงเทพฯ : เรดเฟิร์น ครีเอชั่น.
- สมเกียรติ มะโนวงศ์. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียนบ้านทุม (ทุมประชานุเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 : กรณีศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒนา.
- _____. (2562). องค์การและการจัดการ Organization and Management. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สมหญิง บุชดี. (2560). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สมาน อัสวภูมิ. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารการประถมศึกษาระดับจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาคร วรวะไล. (2556). วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนทัพบพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. (2566). **ข้อมูลสารสนเทศ**. สระบุรี : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการ. (2554). **คู่มือคำอธิบายตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). **แนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สพฐ. OBEC**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- _____. (2559). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2559 - 2560**. กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). **ความซื่อสัตย์**. สืบค้น พฤศจิกายน 27, 2564, จาก https://www.mculture.go.th/young/ewt_news.php?nid=109&filename=index.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาพฤติกรรม การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 2561-2580**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า. (2554). **บทสรุปสำหรับผู้บริหาร: การศึกษาเพื่อเสริมสร้างความซื่อตรงในสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม. (2564). **คู่มือการปฏิบัติงานเพื่อการส่งเสริมคุณธรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน).
- สุกัญญา ไชยถา. (2554). **การประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา พูลกลี. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุขุม เฉลยทรัพย์. (2563). **ความเอื้ออาทรพลังแห่งการอยู่รอด**. สืบค้น พฤศจิกายน 25, 2564, จาก <https://siamrath.co.th/n/191357>.
- สุเทพ พงศ์ศรีรัตน์. (2556). **วัฒนธรรมองค์กร**. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- สุธามาศ สุธีรวัดนานนท์. (2554). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาวดี ลำเจียกมงคล. (2554). วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุรุฒิ พวงจำปา. (2547). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ ศุภเมธีวรกุล. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเลิศ
ตามมาตรฐานสากลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, เตือนใจ เกตุษา, และบุญมี พันธุ์ไทย. (2545). วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทาง
การศึกษา 1. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุรียน กตทีโป. (2561). แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้าน
ความซื่อสัตย์สุจริตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- เสวียน เสนงาม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ ศรีทอง. (2558). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- อรทัย ปาอ้าย. (2558). รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยตามแนวคิดแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อ้อมอารี สุวรรณศรี. (2553). การพัฒนากลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจครูโรงเรียนเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อังคนารักษ์ ภูบาลชื่น. (2560). การศึกษาปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมโรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา
จังหวัดลำพูน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อาทิตยา ชนะมาร. (2561). **วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภาพร สิงหาราช. (2552). **การพัฒนารูปแบบการเสริมพลังอำนาจในการทำงานของครูด้วยแนวคิดนีโอฮิวแมนนิส เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนาจ ธีระวิช. (2547). **การจัดการ**. กรุงเทพฯ : ซี วี แอล.
- อำพร ไตรภักทร. (2550). **วัฒนธรรมที่พึงประสงค์. วารสารการประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(2), 33.**
- อุทุมพร แก้วขุนทด. (2550). **ความไว้วางใจในผู้นำภายในองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เนตบีเคเค จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Anderson, A.J. (2000). **Explanatory roles of mission and culture : Organizational effectiveness in tennessee's community colleges**. Dissertation, Higher Education and Adult Education Memphis Photocopied.
- Arends, R.I. (1988). **Learning to teach**. New York : Random House.
- Aydin, M. (2010). **Education management (9th ed.)**. New York : Hatiboglu Printing.
- Baldrige National Quality Program. (2009). **Education criteria for performance excellence 2009-2010**. Gaitherburg : National Institute of Standards and Technology.
- Barnet, W.P. (2003). **Personnel / Human resource management**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Batten, J.D. (1992). **Building a total quality culture**. Menlo Park, CA : Crisp Publication.
- Boies, & Corbett. (2007). **The relative importance of ability, benevolence, and integrity in predicting supervisor, subordinate, and peer trust**. Unpublished master's thesis, The University of Guelph, Canada.
- Bounds, G. (1994). **Beyond total quality management: Toward the emerging paradigm**. New York : McGraw-Hill.

- Bright, D., & Williamson, B. (1995). Management and rewarding performance in human resource management. **Higher And Furthur Education, 5(1)**, 70.
- Brunila, K., & Ylostalo, H. (2015). Challenging gender inequalities in education and in working life a mission possible?. **Journal of Education and Work, 28(5)**, 443-460.
- Bubnicki, Z. (2003). **Analysis and decision making in uncertain systems**. New York, NY : Springer-Verlag.
- Burrill, C.W., & Ledolter, J. (1999). **Achieving quality through continual improvement**. New York : John Wiley & Sons.
- Cadrain, D. (2008). Sexual equity in the workplace. **HR Magazine, 53(9)**, 50.
- Cameron, K.S., & Quinn, R.E. (2011). **Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Carla, V.P. (2013). **Sense of belonging: literature review**. Canada : Citizenship and Immigration Canada or the Government of Canada.
- Carr, D. (2014). The human and educational significance of honesty as an epistemic and moral virtue. **Education Theory, 64(1)**, 1-14.
- Cartwright, R. (2002). **Empowerment**. Oxford : Capstone.
- Cheng Yin Cheong. (2006). **Profiles of organizational culture and effective schools**. The Chinese University of Hong Kong, Hong Kong.
- Clala, F. (2019). **Discovering organizational purpose**. University International de Catalunya.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing (5th ed.)**. New York : Harper & Row.
- Daft, R.L. (2008). **New ERA of management (8th ed.)**. USA : Thomson South-western.
- _____. (2013). **Leadership theory and practical**. Florida : The Dryden Press.
- Dale, R.F., & Jody, L.N. (2002). Creating caring organizations. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 54(2)**, 131-140.
- Daniel, E., & Maurice, H. (2015). **Care Ethics and Political Theory**. Oxford : Oxford University Press.

- Davis, & Newstrom. (2001). **Human behavior of at work; Organizational international student edition**. New York : McGraw–Hill.
- Deal, T., & Kennedy, A. (2000). **Corporate culture**. New York : Perseus Books.
- Deal, T.E., & Peterson, K.D. (1990). **The principal's role in shaping school culture**. Washington D.C. : Office of Educational Research and Improvement.
- Denhardt, R.B. (2003). **The new public service: Serving, not steering**. London : M.E. Sharpe.
- Deporter, B. (2000). **The 8 keys of excellence: Principles to live by**. FL : Forum Learning.
- Dotlich, D.L., & Cairo, P.C. (2002). **Unnatural leadership: Going again intuition and experience to develop ten new leadership instincts**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Douglas, A.M. (2002). **Behavior, belonging, and belief: A Theory of Ritual Practice**. New York : University of Illinois–Springfield.
- Elaine, C.H. (2014). **Organization with Purpose**. USA. : University of Cincinnati.
- Evelyn, N.G. (2000). **Creating a caring society**. University of California Berkeley : American Sociological Association.
- Everard, K, Morris, G., & Wilson, L. (2004). **Effective school management**. London : Paul Chapman.
- Ferris, G.R., & Buckley, M.R. (1996). **Human resources management : Perspective, context, function, and outcomes**. Third Edition. Engle wood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Gibson, C.H. (1993). **A study of empowerment in mother of chronically ill children**. Master's thesis, University of Boston College, Michigan, USA.
- Goens, G.A., & Clover, S.I.R. (1991). **Mastering school reform**. Boston : Allyn & Bacon.
- Goetsch, D.L., & Davis, S.B. (2003). **Quality management : Introduction to total quality management for production, processing, and service**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Gopinath, R., & Karthikeyan, S. (2021). Study on Impact of Recognition and Reward on Employees' Motivational Factors in Workplace through SEM. **International Journal of Aquatic Science**, 12(02), 2417.

- Gordon, J.R. (1999). **Organizational behavior: A diagnostic approach** (6th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). **Behavior in organizational**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Greenfield, W. (1987). **Instructional leadership: Concepts, issues, and controversies**. Boston : Allyn & Bacon.
- Gruenert, S., & Valentine, J.W. (1998). **The school culture survey**. Columbia, Missouri : University of Missouri-Columbia.
- Gryna, F.M. (2001). **Quality planning and analysis : From product development through use**. Fourth Edition. Singapore : McGraw-Hill.
- Handy, C. (1993). **Understanding organizations** (4th ed.). London : Penguin.
- Hanson, M.E. (1996). **Education administration and organizational behavior** (5th ed.). Boston : Pearson Education.
- Hargreaves, A. (2003). **Teaching in the knowledge society: Education in the age of security**. New York : Teachers College Press.
- Hodgetts, R.M. (1993). **Modern human relation at work**. Fifth Edition. Florida : The Dryden Press.
- Hoy, K.W., & Miskel, G.C. (2001). **Educational administration: Theory, research, and practice** (6th ed.). Singapore : McGraw-Hill.
- _____. (2008). **Educational administration**. Singapore McGraw-Hill International Editions.
- Huberts, L.W.C. (2018). **Integrity: What it is and why it is Important**. Retrieved March 10, 2022, from <https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1477404>.
- Ingelsson, P., Eriksson, M., & Lilja, J. (2012). Can selecting the right values help TQM implementation? A case study about organizational homogeneity at the Walt Disney Company. **Total Quality Management & Business Excellence**, **23(1)**, 1-11.
- Jami, W. (2017). **A sociocultural approach to honesty humility**. Chico : California State university. Chico.

- Jessica, H., & Robbie, F. (2006). **Recognition and reward : Research and result of a system in New Zealand organization.** Faculty of Business and Computing Eastern Institute of Technology, Napier. New Zealand : Labour, Employment and Work.
- John, G.F. (2013). **Strategic reward and recognition.** London : Jellyfish.
- Kanpol, B. (1999). **Critical pedagogy an introduction (2nd ed.)** Westport, Connecticut : Berbin & Garvey.
- La, T.S. (2005). **Conceptualizing describing and contrasting school cultures: A comparative case study of school improvement processes.** Louisiana : Louisiana State University.
- Lewicki, R.J. (1996). **Developing and maintaining trust in work relationships.** Thousand Oaks, CA : Sage.
- Li, Q.G., et al. (2014). Young children use of honesty as a basis for selective trust. **Journal of experimental child, 2(117), 59-72.**
- Likert, R. (1993). **New way of managing conflict.** New York : McGraw-Hill.
- Louie, F.R. (2008). **“Teachers know you can do more” Understanding how school cultures of success affect urban high school students.** Florida : Florida International University.
- Lovey, I., Nadkarni, M.S., & Erdelyi, E. (2003). **The joyful organization: Understanding organizational health.** Diseases & Joy : Sage.
- Luthans, F. (1998). **Organizational behavior (8th ed.).** New York : McGraw-Hill.
- Maslowski, R. (2001). **School culture and school performance.** Ph.D. dissertation, Twente University.
- Mcshane, S.L., & Von, Glinow, M.A. (2005). **Organizational behavior (3rd ed.).** New York : McGraw-Hill.
- Milakovich, M.E. (1995). **Improving service quality : Achieving high performant in the public and private sectors.** Delray Beach, Forrida : St. Lucie Press.
- Mirlenda, N. (2013). **Integrity: An intrapersonal perspective.** Human Resource Development Review. USA : Barry University, Miami.

- Mok, M., & Flynn, M. (1998). Effect of catholic school culture on students' achievement in the higher school certificate examination: A multilevel path analysis. **Journal of Educational Psychology, 5(1)**, 409-431.
- Nel, N. (2012). The caring relation in teaching. **Oxford Review of Education, 38(6)**, 771-781.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). **Organizational human behavior at work** (11th.ed.). New York : McGraw-Hill.
- Olivier, Dianne F. (2016). **Teacher personal and school culture characteristics in effective school: Toward a model of professional learning communicate**. Retrieved November 30, 2021, from <http://www.lib.umi.com>.
- Omachunu, V.K., & Ross, J.E. (1995). **Principles of total quality**. London, England : Kogan Page Limited.
- Owens, R.G. (2001). **Organization behavior in education** (7th ed.) Boston : Allyn & Bacon.
- Page, F., & Czuba, D. (1999). Empowerment: What is it? **Journal of Extension, 37(1)**, 1-7.
- Parker, R., & Bradley, L. (2000). Organizational culture in the public sector: Evidence from six organizations. **International Journal of Public Sector Management, 13**, 125-141.
- Patterson, L.J. (1986). **Productive school systems for a nonrational world**. Alexandria, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Peterson, D.K. (2002). Enhancing school culture: Reculturing schools. **Journal of Staff Development, 23(3)**, 10.
- Poppens, B.B. (2001). **Perceived and preferred organizational culture types and organizational commitment at Midwestern private, Nonprofit colleges**. Retrieved March 10, 2022, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9991659>.
- Pradhan, A., & Mishra, S. (2020). Workplace attachment as a mediator of organizational tenure and organizational citizenship behavior. **Jindal Journal of Business Research, 9(2)**, 91-105.

- Pun, K.F., Chin, K.S., & Gill, R. (2001). Determinants of employee involvement practices in manufacturing enterprises. **Total Quality Management, 12(1)**, 95-109.
- Randolph, W.A. (1995). Navigating the journey to empowerment. **Organizational Dynamics, 23**, 19-31.
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. **Academy of Management Journal, 49**, 433-458.
- Roach, M.S. (2002). **Caring: The human mode of being** (2nd ed.). Ottawa : CHA Press.
- Robbins, P.S. (2016). **Management**. New Jersey : Prentice-Hall.
- _____, & Coulter, M. (2014). **Management** (7th ed.). New Jersey : Prentice-Hall.
- _____, & Judge, T.A. (2015). **Organization behavior** (16th ed.). Boston : Pearson Education.
- Rosado, C. (2008). What do we mean by managing diversity?. **Workforce Diversity, 3**, 5.
- Rotello, Macmillan, & Reeder. (2006). Decision-making models of remember-know judgments. **Psychological Review, 4(1)**, 648 – 656.
- Ruken, A.V. (2013). The development of the sense of belonging to school scale. **Eurasian Journal of Educational Research, 53(1)**, 215-230.
- Sandi, W.S., et al. (2013). **Altruism in cross-cultural**. Perspective : Vakoch.
- Sashki, M. (1982). **A manager's guide to participative management**. New York : AMA. Membership Publications Division.
- Sawner, T.E. (2000). **An empirical investigation of the relationship between organizational culture and organizational performance in a large public sector organization**. Dissertation, Ed.D. (Human Resource Development). Washington : The George Washington University.
- Scannell, L., & Gifford, R. (2010). **The relations between natural and civic place attachment and pro-environmental behavior**. Department of Psychology, University of Victoria, Victoria, British Columbia, Canada.
- Schein, E.H. (1996). Culture: The missing concept in organization studies. **Administrative Science Quarterly, 41(2)**, 229-240.

- _____. (2004). **Organizational culture and leadership** (3rd ed.). San Francisco : Jossey-Bass.
- _____. (2009). **The corporate culture survival guide**. San Francisco : Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J.R. (2000). **Management** (7th ed). New York : John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T.J. (1998). International. **Journal of Leadership in Education**, **1(1)**.
- Simon, H. (1997). **The new science of management decision**. New York : Harper & Row.
- Somanathan, E., & Rubin, P.H. (2004). The evolution of honesty. **Journal of Economic Behavior & Organization**, **54(1)**, 1-17.
- Spreitzer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, **38**, 1442-1465.
- Stamper, C.L., & Masterson, S.S. (2002). Insider or outsider? How employee perceptions of insider status affect their work behavior. **Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior**, **23(8)**, 875-894.
- Stoll, L. (1998). **School culture set: Research information for teacher**. England : University of Bath.
- Story, L.C. (2010). **A study of the perceived effects of school culture on student behaviors**. Ph.D. dissertation, Faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis, East Tennessee State University.
- Sun, H. (2011). A systems research on quality management under the MBNQA framework. **Total Quality Management and Business Excellence**, **22(11)**, 1195-1211.
- Swanson, K.M. (1991). Empirical development of a middle range theory of caring. **Nursing Research**, **40(3)**, 164.
- Taro, Yamane. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). New York : Harper & Row.

- Theresa, L. Bailey. (2011). **Organizational culture's impact on the effectiveness of research administration units: A multicase study of historically black doctoral degree granting institutions**. Department of Educational Leadership and Policy Studies, Florida State University.
- Tracy, D., & William J.M. (2001). **Trust, trust, and the bottom line**. Chicago : Dearborn Trade.
- UNESCO. (2000). **Handbook non-formal adult education faccilitations**. Bangkok : Author.
- Victor, B., & Cullen, J.B. (1998). The organization bases of ethical work climates. **Administrative Science Quarterly, 33(1)**, 109.
- Watson, J. (1999). How to select clinical agencies for clinical experience in baccalaureate nursing education. **Journal of nursing Education, 18(2)**, 29-35.
- Williams, R.S. (1995). **Performance management : Perspective on employee performance**. Cornwall, England : TJ International.
- Wimbush, J.C., Shepard, J.M., & Markham, S.E. (1997). An empirical examination of the multi dimensionality of ethical climate of organization. **Journal of Business Ethic, 5(16)**, 69.
- Xiang, J.Y., et al. (2010). An empirical investigation of the China quality award causal model. **Asian Journal on Quality, 11(1)**, 49–68.
- Yildiz, K. (2012). Primary school principals decision making styles. **Sakarya University Journal of Educational Faculty, 24(1-7)**, 104 – 133.
- Yin, C.C. (1993). Profiles of organizational culture and effective schools. **School Effectiveness and School Improvement, 4(2)**, 85.
- Yukl, G. (2002). **Leadership in organization**. New York : Prentice-Hall.
- Zheng, Vincent W. (2005). **The impact of organizational culture structure and strategy on knowledge management effectiveness and organizational effectiveness**, University of Minnesota. Retrieved March 10, 2022, from <http://proquest.umi.com>.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่ 3 สอบถามวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพจริง
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในภาพรวมต่อไป

ขอขอบคุณ

(นางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์)

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. ตำแหน่ง

- ผู้บริหารสถานศึกษา
 ครู

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
 10 – 20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ให้ตรงกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาของท่าน

1. วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

- ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

- น้อยกว่า 5 ปี
 5 – 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)
 ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 300 คน)
 ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติเพียงช่องเดียว มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึงวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
เป้าประสงค์ของสถานศึกษา (principle of organization purpose)					
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดเป้าประสงค์ของสถานศึกษา					
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงานในรูปแบบของเวลาไว้อย่างชัดเจน					
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าประสงค์การดำเนินงานเชิงคุณภาพไว้อย่างชัดเจน					
4. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าประสงค์ขององค์กร					
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ใช้เป้าประสงค์เพื่อเป็นเครื่องวัดและควบคุมความสำเร็จขององค์กร					
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่า ความสำคัญ และเข้าใจกันถึงเป้าประสงค์ของสถานศึกษา					
การเสริมพลังอำนาจ (principle of empowerment)					
7. ผู้บริหารสถานศึกษามอบภาระรับผิดชอบการปฏิบัติงานและการตัดสินใจอย่างอิสระให้กับครู					
8. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับครูอย่างเท่าเทียมกัน					

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
9. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
10. ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่น่าสนใจท้าทายความสามารถให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ					
11. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์					
12. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของตนเองแก่ครู ทำให้ครูมีความมั่นใจในศักยภาพและความสามารถที่เพิ่มขึ้น					
การตัดสินใจ (principle of decision making)					
13. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการตัดสินใจที่คุ้มค่า คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
14. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ ความรู้และประสบการณ์วิเคราะห์เพื่อประกอบการตัดสินใจ					
15. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ					
16. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
17. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีหลักการที่มีเจตคติและวิจรรย์านที่ดี					
18. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดและบังเกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร					
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (principle of belonging)					
19. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความผูกพัน เต็มใจรับผิดชอบงาน					
20. ผู้บริหารสถานศึกษามีการปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ					
21. ผู้บริหารสถานศึกษาจูงใจให้ครูมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเพื่อเอื้อให้ครูมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน					

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
22. ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรอยู่เสมอว่าตัวเองเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร					
23. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร					
24. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย					
ความไว้วางใจและเชื่อมั่น (principle of trust and confidence)					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการไว้วางใจ ยอมรับในกันและกันของบุคลากร					
26. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจของครู					
27. ผู้บริหารสถานศึกษาไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมาย					
28. ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสแก่ครูในการทำงานอย่างอิสระ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและสถานศึกษา					
29. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงการควบคุมตรวจสอบ โดยมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นบุคคลที่มีความสามารถ					
30. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเชื่อถือมั่นในการปฏิบัติงานของครู					
ความเป็นเลิศ (principle of excellence)					
31. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมมาตรฐานสูงสุดของงาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน					
32. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้กับบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่					
33. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างทัศนคติเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงานแก่ครู					
34. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูสนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดหมาย และความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้					
35. ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง					

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
36. ผู้บริหารและครูร่วมกันสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแบบอย่างและมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ					
การยอมรับนับถือและการให้รางวัล (principle of recognition and reward)					
37. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับและยกย่องบุคลากรที่ประสบความสำเร็จของบุคลากรเป็นประจำ					
38. ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร					
39. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
40. ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรมีความยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง					
41. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างพลังเชิงบวกแก่ครูในการทำงานที่สร้างประโยชน์แก่องค์กร					
42. ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้ปรับปรุงและแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น					
ความเอื้ออาทร (Principle of Caring)					
43. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
44. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน					
45. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ					
46. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในการพัฒนาอาชีพของตนเอง					
47. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
48. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศให้บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานในหน้าที่					

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
ความซื่อสัตย์ (principle of integrity)					
49. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานของครู					
50. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยสำหรับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์อย่างสม่ำเสมอ					
51. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติโดยยึดมั่นในเรื่องความซื่อสัตย์ให้เป็นจริยธรรมสูงสุดขององค์กร					
52. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ต่อต้านทุจริตให้กับบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
53. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการสร้างควมไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล					
54. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความซื่อสัตย์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน					
ความหลากหลาย (principle of diversity)					
55. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ตลอดจนทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
56. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นในแนวทางการปฏิบัติงาน					
57. ผู้บริหารสถานศึกษามีการผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา					
58. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมให้คนในองค์กรโดยคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร					
59. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร					
60. ผู้บริหารสถานศึกษารู้จักการใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พยอม | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า | อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม | อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๙๒/๒๕๖๖

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชชาติ พยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๙๑/๒๕๖๖

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๙๓/๒๕๖๖

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๙๔/๒๕๖๖

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะยอม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรรณปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๐๙๕/๒๕๖๖

วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรรัชย์ ชูชีพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. ค่าโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๒. แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง สภาพวัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอน การสร้างเครื่องมือใช้ ในการทำวิจัยซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านใน การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อทดลองใช้ (try out)
เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ที่ ศธ ๐๔๑๕๖ / ๒๕๖๐

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๑๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งว่า นางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ แจ้งขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสถานศึกษาในสังกัด ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุดสาคร เรืองวิเศษ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐-๓๖๓๕-๘๖๑๒ - ๖

โทรสาร ๐-๓๖๓๕-๘๖๑๙

<http://www.saraburi2.org>

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ศธ ๐๔๑๕๖ ๒๕๖๒



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๑๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน ๑ ชุด

ด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี แจ้งว่า นางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล โดยสถานศึกษาในสังกัดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒ แจ้งขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการศึกษาค้นคว้าอิสระกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสถานศึกษาในสังกัด ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุคนธ์ เรืองวิเศษ)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต ๒

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

โทร. ๐-๓๖๓๕-๘๖๑๒ - ๖

โทรสาร ๐-๓๖๓๕-๘๖๑๙

<http://www.saraburi2.org>

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุทธิดา ศรีนวลจันทร์
วันเดือนปีเกิด	วันที่ 16 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2521
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 154 หมู่ที่ 3 ตำบลดงครั่งใหญ่ อำเภอกษัตริย์ จังหวัดร้อยเอ็ด 45150
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	พ.ศ. 2566 ครูโรงเรียนอนุบาลวังม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	พ.ศ. 2566 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวังม่วง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อำเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2567 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี