

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง เทคโนโลยีที่กดดันให้ทุกวิถีชีวิตต้องเผชิญหน้ากับปัญหาอันเกิดจากการพัฒนา ของยุคโลกาภิวัตน์ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนา และขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวสู่ความทันสมัยได้ ดี ก็คือ วัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย ขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีปฏิบัติ ความเชื่อ และค่านิยม รวมทั้ง วัตถุประสงค์ของต่างๆ ที่รวมตัวกันให้เกิดเป็นสังคมได้ ซึ่งอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า จุดเริ่มต้นของความได้เปรียบในการแข่งขันนั้นเกิดขึ้นจากจิตสำนึกของการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาย่อม เกิดขึ้นจากการนำเครื่องมือด้านการบริหารจัดการมาปรับใช้ในองค์การ และที่ใดมีการเปลี่ยนแปลงที่ นั้นย่อมมีการพัฒนา ที่ใดที่มีการพัฒนาที่นั้นย่อมได้รับโอกาสทางธุรกิจ และพบว่าองค์การหลายแห่ง ต่างตระหนักถึง คำกล่าวนี้เป็นอย่างดีจึงเป็นเหตุให้พยายามหาเครื่องมือการบริหารจัดการใหม่ๆ มาปรับใช้โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้องค์การเติบโตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งการเลือกเครื่องมือ ทางการบริหารที่เหมาะสมมาดำเนินการจัดการองค์การอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะทำให้องค์การ ต่างๆ มีระดับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้ทุกคนต่างยอมรับว่า การที่เศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้าไปได้ดีเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการจัดองค์การ ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด การจัดการจึงเป็นตัวกำหนดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์การโดยตรง รวมทั้งยังเป็นตัวช่วยชี้แนะและกำกับองค์การต่างๆ และสังคมโดยรวมได้ (จรรยา โกสีย์ไกรนิรมล, 2546, น. 59)

วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารองค์การที่จะช่วยสะท้อนให้เห็นถึง วิถีชีวิตและการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ วัฒนธรรมองค์การจะให้ความหมายและทิศทาง ที่สำคัญต่อพฤติกรรมประจำวันของสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งเปรียบได้กับพลังที่ช่วยกำหนด พฤติกรรมเสริมแรงให้มีความเชื่อร่วมกัน และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะ บรรลุเป้าหมายขององค์การ ในยุคของการแข่งขันอย่างรุนแรงและไร้พรมแดนเช่นปัจจุบัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยที่จะช่วย เสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ อาจเพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบ ระเบียบแบบแผนในการดำเนินงานร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ สมาชิกในองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อเสถียรภาพขององค์การ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ เป็นที่ ยอมรับแก่ประชาชนและสังคมโดยรวม (นุตริยา จิตตารมย์, 2557, น. 23)

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จัดเป็นอีกหนึ่งองค์กรทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ จากมูลนิธิ ไทยรัฐ ซึ่งในปี 2559 มูลนิธิไทยรัฐ ได้ประกาศแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ฉบับที่ 4 (พ.ศ.

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

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

ประจำแต่ละวันไม่ได้ ขาดความกระตือรือร้นในเรื่องของการปฏิบัติการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการขาดทิศทางในการพัฒนา ทั้งที่มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัญหาที่กระทบต่อกระบวนการบริหารและการปฏิบัติงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก และโรงเรียนไทยรัฐวิทยาซึ่งถือเป็นองค์กรทางการศึกษา องค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวสะท้อนถึงพฤติกรรมที่สะท้อนกลับมา ทำให้โรงเรียนไทยรัฐวิทยายังต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนนั้นๆ

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

เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญและเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก โดยมุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

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

3. ประเด็นปัญหาการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย จึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับใด

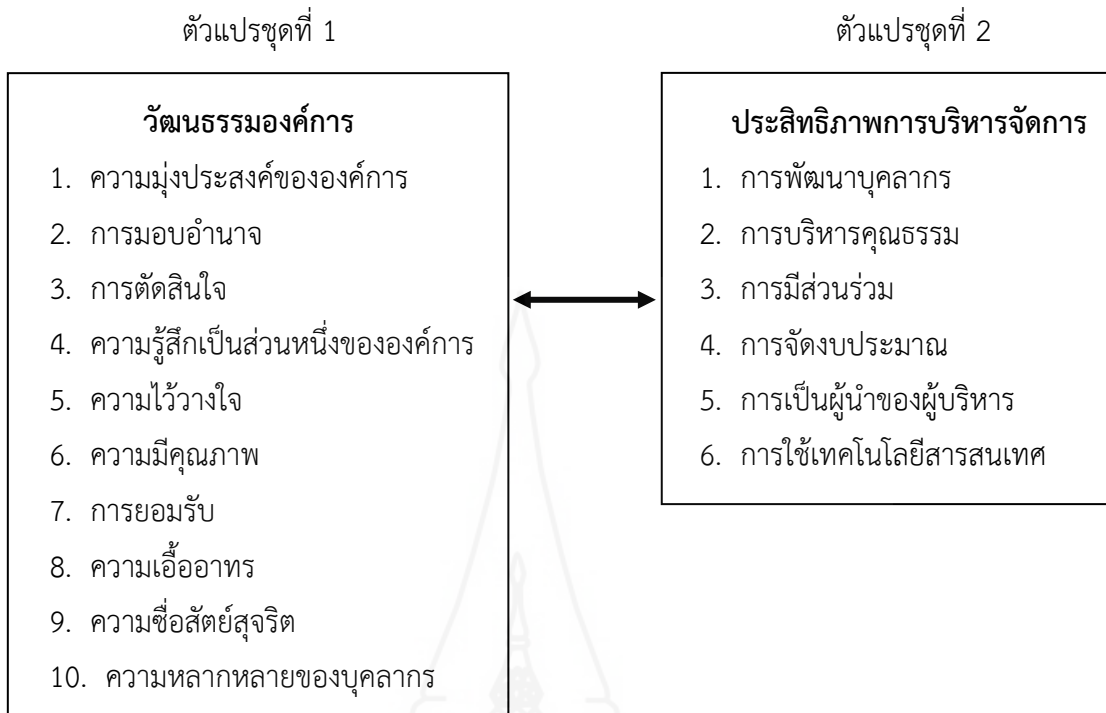
3.3 วัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือไม่

3.4 วัฒนธรรมองค์การด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือไม่

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

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

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

5.2 มีวัฒนธรรมองค์การอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

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

6.2 ประชากร

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

6.3 ตัวแปรที่ศึกษา

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

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

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

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

7.1.1 ความมุ่งประสงค์ขององค์การ หมายถึง การประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงเป้าหมายขององค์การโดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคลากรในองค์การจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานขององค์การ เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

7.1.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์การบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสบุคลากรในการรับรู้ข่าวสารการได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

7.1.3 การตัดสินใจ หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การในการตัดสินใจแต่ละครั้ง พร้อมทั้งใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

7.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง การดำเนินการเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก และให้ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าขององค์การให้มากที่สุด

7.1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การให้ความไว้วางใจในศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนการให้ความยอมรับซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของตนเอง

7.1.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง การเห็นคุณค่าและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล

7.1.7 การยอมรับ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงการเห็นคุณค่าในความคิด และความสำเร็จจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

7.1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง การเอาใจใส่บุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์การ

7.1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การให้ความสำคัญและการเห็นคุณค่าของบุคลากรที่ยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

7.1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคลากรแต่ละคน ในด้านทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานภายในองค์การ

7.2 ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์การ โดยให้บุคลากรในองค์การร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

7.3 การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสำคัญของหลักการบริหารการดำเนินการจัดการ โดยการใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ เพื่อให้การบริหารนั้นๆ บรรลุถึงจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ

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

7.4.1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

7.4.2 การบริหารคุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา ตลอดจนการมีจิตสำนึกที่ดี และการส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

7.4.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.4 การจัดงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ โดยมีการจัดสรรงบประมาณ การวางแผนงบประมาณ เพื่อบริหารจัดการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษา ตลอดจนการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.5 การเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมกันดำเนินการ จนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

7.4.6 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาแนวความคิดหลักการ เทคนิค ความรู้ระเบียบวิธี กระบวนการ ตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในระบบงาน เพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

7.5 โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก หมายถึง โรงเรียนไทยรัฐวิทยาที่ตั้งอยู่ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก มีจำนวน 31 โรงเรียน

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตอื่นๆ ใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

8.2 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ได้แนวทางในการวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

8.3 โรงเรียนภาครัฐ และโรงเรียนสังกัดเอกชนหรือหน่วยงานทางการศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา วางแผนพัฒนาการบริหารจัดการในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้