

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนไทยรัฐวิทยา ในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

1.1 แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ

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

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

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

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

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

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

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

1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

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

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

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

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

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ที่นักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้ จึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม ค่านิยม ความคิดทัศนคติ ความเชื่อ และความเข้าใจที่สร้างขึ้นจากสมาชิกในองค์การ โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์การนั้นๆ

1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

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

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

วัฒนธรรมขององค์การมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาองค์การเพราะการปรับโครงสร้างเป็นการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์และจัดวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมในการพัฒนาองค์การให้หมดไป วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในองค์การ สะท้อนกระบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ ซึ่ง มนูญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552, น. 24-25) ที่ให้ทัศนะไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อลักษณะโครงสร้าง หน้าที่พฤติกรรมของมนุษย์ ดังจะพิจารณาได้จากรูปแบบของดำเนินการต่าง ๆ ของสมาชิกในสังคม วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลแทรกซึมอยู่ในทุกสังคมและมืองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารงาน คือ ระเบียบแบบแผน พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อร่วมกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและเกิดความก้าวหน้าในองค์การผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมขององค์การ

1.4 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

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

ในแต่ละองค์การจะมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันออกไปตามความเชื่อ ค่านิยม และแบบแผนของคนในองค์การ ซึ่งปัจจัยจากองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

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

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

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

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

1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน (School Purposes)

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

2. การมอบอำนาจ (Empowerment)

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

บริหารงานสร้างความรู้สึกร่วมกันและความเป็นเจ้าของโรงเรียนเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การมอบอำนาจ เป็นการเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์กรบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้ออกาสบุคลากรในการรับรู้ข่าวสารการได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

3. การตัดสินใจ (Decision Making)

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

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense Community)

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

5. ความไว้วางใจ (Trust)

การให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่างๆ ของบุคลากรในโรงเรียนนั้นเป็นลักษณะของผู้บริหารที่ให้ความไว้วางใจ ให้ความสำคัญในการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันว่าทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และให้ออกาสในการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องมี

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

6. ความมีคุณภาพ (Quality)

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

7. การยอมรับ (Recognition)

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

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

8. ความเอื้ออาทร (Caring)

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

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

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

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

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

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

1.5 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

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

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

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

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

4. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง หลังจากทีวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์การจำนวนหนึ่งแล้วว่า สามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์การนั้นก็คิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดา นั้นย่อมหมายความว่าสิ่งที่คิดหรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์การกระทำต่อไปโดยอัตโนมัติ โดยไม่คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

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

6. วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

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

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

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

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

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

จากการศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์การต่างๆ ข้างต้น จะพบว่าในวัฒนธรรม องค์การนั้นมีลักษณะและองค์ประกอบที่มีทั้งความคล้ายคลึงกันและต่างกันในบางมุม จึงสรุปได้ว่า

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

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

2.1.1 ประสิทธิภาพ

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

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

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

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

2.1.2 การบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการ แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าบริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคต และจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น 2) การจัดองค์การเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายในการทำงานนั้นหรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ 3) การนำ เป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา และ 4) การควบคุม เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน และแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการดำเนินงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, น. 19)

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

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

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

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

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การจัดการให้บุคลากรในองค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความสำคัญของหลักการบริหารการดำเนินการจัดการ โดยใช้เทคนิค วิธีการต่างๆ เพื่อให้การบริหารนั้นๆ บรรลุถึงจุดหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ

2.1.3 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

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

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

สามัคคีกันในการจัดการ มีความพอใจที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น และทุ่มเท การทำงานให้กับองค์กรที่ตนเองพอใจจนสามารถทำให้องค์กรนั้นๆ เป็นองค์กรที่เข้มแข็ง และมีผลงานที่โดดเด่นให้ประจักษ์แก่องค์กรข้างเคียงหรือองค์กรอื่นๆ

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

2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

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

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

1. คุณลักษณะการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในองค์กร การบริหารบุคลากรจะเป็นต้นทางสำคัญของการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนา โดยทั่วไปบุคลากรที่พึงปรารถนามีคุณสมบัติอยู่ด้วยการ 3 ด้าน คือ

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

และค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

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

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

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

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

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

4. ภาวะผู้นำยุคใหม่

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

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

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

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

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

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

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

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

นอกจากนี้สำหรับแนวคิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของ Peter F. Drucker (2544) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงไม่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ แต่ทำได้เพียงก้าวไปข้างหน้า

เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น สิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คือ ผู้บริหารสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส ทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร จึงมีความต้องการนโยบายการสร้างอนาคต วิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง วิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร และนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สรุปผลการสังเคราะห์ ไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

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

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

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

หมายเหตุ

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

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

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

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

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

1. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร
2. การบริหารคุณธรรม หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม โดยการนำหลักธรรมมาใช้ในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของทางสถานศึกษา ตลอดจนการมีจิตสำนึกที่ดี และการส่งเสริมค่านิยมที่เอื้อต่อการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. การจัดงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ โดย มีการจัดสรรงบประมาณ การวางแผนงบประมาณ เพื่อบริหารจัดการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของ

สถานศึกษา ตลอดจนการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเป็นผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเป็นผู้นำที่จูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมกันดำเนินการ จนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การนำเอาแนวความคิด หลักการ เทคนิค ความรู้ระเบียบวิธี กระบวนการตลอดจนผลผลิตทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในระบบงานเพื่อช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

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

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

4. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

4.1 ประวัติมูลนิธิไทยรัฐ

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

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

เพียงพอ ก็จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการศึกษาในชนบทที่ ห่างไกลและขาดแคลนได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น

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

4.1.1 วัตถุประสงค์ของมูลนิธิไทยรัฐ

1. ส่งเสริมด้านการศึกษาและช่วยเหลือกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา แก่ นักเรียนที่ยากจนและนักเรียนที่ด้อยโอกาส

2. ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัยงานหนังสือพิมพ์
3. ร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่นๆ เพื่อสาธารณประโยชน์
4. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

4.1.2 หลักการและเหตุผลของมูลนิธิไทยรัฐ

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

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

4.1.3 ประโยชน์ทางสังคม

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

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

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

4.2 ความเป็นมาของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

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

4.3 แผนยุทธศาสตร์ของโรงเรียนไทยรัฐวิทยา

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

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

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

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

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

4.4 โรงเรียนไทยรัฐวิทยาในเขตภาคกลางและภาคตะวันออก

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

ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวเฉพาะรายละเอียดของโรงเรียนไทยรัฐวิทยาภาคกลาง-ภาคตะวันออก ซึ่งมี 4 กลุ่มโรงเรียน ได้แก่ กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา กลุ่มไทยรัฐบุรพา กลุ่มเจ้าพระยาป่าสัก และกลุ่มเพชรแม่กลอง รวมทั้งสิ้น 27 จังหวัด จำนวน 31 โรงเรียน

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มลุ่มเจ้าพระยา ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 8 โรงเรียน 6 จังหวัด

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

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มไทยรัฐบุรพา ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา จำนวน 9 โรงเรียน 8 จังหวัด

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

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

จำนวน 7 โรงเรียน 6 จังหวัด

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

โรงเรียนไทยรัฐวิทยา กลุ่มเพชรแม่กลอง ประกอบด้วย โรงเรียนไทยรัฐวิทยา

จำนวน 7 โรงเรียน 7 จังหวัด

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

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ทำนายผลลัพธ์ของประสิทธิภาพการบริหารจัดการในโรงเรียนยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยมาก่อนและไม่มีการวิจัยโดยตรงที่จะนำมาอ้างอิง แต่มีผู้ที่ทำวิจัยที่ใกล้เคียง ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม จึงขอเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องดังนี้

5.1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

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

คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่ารูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ผสมผสานและบูรณาการ จะปรากฏในสถานศึกษาที่มีบริบทด้านต่างๆคล้ายคลึงกัน การร่วมกันกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาในระดับศูนย์เครือข่าย ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อรองรับนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ สิ่งสำคัญคือ จุดเด่นและเอกลักษณ์ของสถานศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการบริหารอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

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

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

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

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

ราชการ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

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

จารุวรรณ หมวดเมือง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้านมีวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่าวัฒนธรรมองค์การภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา และโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดพบว่าโดยรวมมีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชานูชี ยีปง และ ขวลิท เกิดทิพย์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษารับรู้วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในได้แก่ความหลากหลายของบุคคล ความมุ่งประสงค์ขององค์การ และความไว้วางใจสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 40.90

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

จุฑาทิพ ห่องกระจก (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู ในภาพรวม 8 ด้านและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากด้านมากไปน้อยคือ ด้านการจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ ด้านการบริหารองค์การ ด้านความมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความเป็นเอกลักษณ์ ด้าน

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

เพชร มาตยะพันธ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและแยกรายด้านพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน การทดสอบรายค่าของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมี วัฒนธรรมองค์การด้านการได้รับการยอมรับแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่ นอกนั้นไม่แตกต่าง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เปรียบเทียบความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.889 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก

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

สาคร ทะเยียม (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของทีมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมนักเรียน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของทีมนักเรียน ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมนักเรียน อยู่ระหว่าง 0.775 – 0.835 พบว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ของทีมนักเรียน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมนักเรียน พบว่ามี 4 แบบ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมนักเรียน คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 2) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัทมาพร ศรีกำพล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด

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

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

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

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

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

โรงเรียน จำแนกตามระดับการจัดการศึกษาพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

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

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

5.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

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

ปรารธนา เกิดโชค (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า 1) ระดับการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรในวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้าน มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านภาวะผู้นำเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง และ 4) ตัวทำนายที่สำคัญของระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการตามมาตรฐาน

การอาชีวศึกษาของวิทยาลัยอาชีวศึกษา ได้แก่ การบริหารคุณภาพองค์กรด้านวัดผลและประเมินผล การปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาและฝึกอบรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำ โดยรวมกัน สามารถทำนายได้ร้อยละ 66.3

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

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

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

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

จัดการได้แก่ อาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

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

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

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

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

ปิยะวัน จันทราภานนท์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับกลางในกลุ่มคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

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

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

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

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

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

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

มั่นคงและชัดเจน คือวิสัยทัศน์และภาระงานขององค์การมีความตระหนักในด้านการพัฒนาและมีแนวโน้มที่มองธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การเป็นกลางรวมถึงบุคคลที่ที่สนับสนุนให้เกิดความแข็งแกร่ง การรวมกลุ่ม และความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่ไม่มีความมั่นคง จะมีลักษณะกลัวความเปลี่ยนแปลงยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติขององค์การ การรับรู้ระหว่างกลุ่มไม่เท่าเทียมกัน มีขวัญและกำลังใจต่ำ

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

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

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

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

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

Barnett (1997) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงานและชีวิตในการทำงานส่วนบุคคลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่ออาชีพของผู้บริหารระดับกลาง ฝ่ายกิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐ พบว่าตัวแปรชีวิตการทำงานส่วนบุคคลและวัฒนธรรมองค์การมีอำนาจทำนายความพึงพอใจในงานได้ สูงกว่าตัวแปร

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขณะเดียวกันยังพบว่าอายุเป็นตัวแปรทำนายความพึงพอใจในการได้แต่ไม่สามารถทำนายความผูกพันต่ออาชีพได้ ตัวแปรประชากรด้านจำนวนปีที่ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและพยากรณ์ความผูกพันต่ออาชีพได้ และความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์ในการบวกกับความผูกพันต่ออาชีพ

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

Olivier (2001) ได้ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและของโรงเรียนประถมศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะอยู่ปฏิบัติต่อไป ความเชื่อในประสิทธิภาพรวมกันของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาที่นอกเหนือจากสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียน

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

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