

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาถือเป็นนโยบายสำคัญของทุกรัฐบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพและสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้คนไทยมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาในการจัดการศึกษาในส่วนภูมิภาคของประเทศว่าเกิดจากปัญหาการสั่งการและการบริหารจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ใช่ออกภาพเป็นปัญหาที่สำคัญ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูประบบการศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 44 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค และ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค (กระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค, 2560, เว็บไซต์) เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดของคำสั่ง พบว่า รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาที่สอดคล้องตามบริบทของแต่ละพื้นที่ โดยอาศัยความร่วมมือ และการระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องภายในจังหวัดเพื่อกำหนดการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

ซึ่งสอดคล้องแนวคิดหลักของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดเรื่องการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไว้อย่างชัดเจนว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หมวด 5 มาตรา 41 ได้กำหนด เรื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นจากสภาพปัญหาในมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย สะท้อนให้เห็นปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาที่ยังขาดประสิทธิภาพ มีรูปแบบการบริหารยังไม่เหมาะสม ขาดค่านิยมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน คุณภาพการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิผลย่อมเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในโรงเรียน มีการพัฒนาต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์

การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานหลายคนที่มีส่วนทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 8) โดยเฉพาะการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาจึงต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 3) ซึ่งการบริหารงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญ คือ ระบบการบริหารงานของสถานศึกษา และการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การที่ดีเพื่อส่งผ่านระบบการจัดการที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้นำหลักซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 14)

การบริหารงานจะบรรลุเป้าประสงค์ได้นั้นอาจจำเป็นต้องอาศัยค่านิยมองค์การที่ดี ดังที่สวอर्थซ (Schwartz, 2012, p. 234) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนาโดยเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความพยายามเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นซึ่งองค์กรก็จะใช้ค่านิยมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้วยเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฌูฟองส์ เกษมาริช (2546, หน้า 32-36) กล่าวว่าค่านิยมร่วมเป็นพื้นฐานแห่งวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นปณิธานขององค์กรเพื่อการไปสู่ความสำเร็จเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์การซึ่งทำให้อุบลากรได้มีทิศทางเดียวกันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ดังนั้นค่านิยมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญใน

การบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ถ้าบุคลากรมีจิตสำนึกตรงกันมีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยการนำกระบวนการของค่านิยมองค์กรมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาจะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น ค่านิยมองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน สร้างความเป็นเอกภาพในหน่วยงาน อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 47 โรงเรียน ซึ่งจากผลการทดสอบคุณภาพทางการศึกษาระดับชาติ (O-net) ปีการศึกษา 2557 พบว่า มีเพียง 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ได้คะแนนสอบ 50% ขึ้นไป คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สุขศึกษา และการทำงาน สำหรับอีก 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ได้คะแนนต่ำกว่า 50% โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีคะแนนต่ำสุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ตามลำดับ (กระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค, 2560, เว็บไซต์) ดังนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทางสถานศึกษาจำเป็นต้องระดมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเข้ามาช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษามีการปรับรูปแบบการบริหารงานให้เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการเข้ามามีส่วนร่วมรวมถึงควรวางรากฐานให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งเมื่อทราบความสัมพันธ์ดังกล่าวผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารงาน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามบริบทที่เหมาะสมของพื้นที่ต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ค่านิยมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับใด

3. ค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

### สมมติฐานการวิจัย

ค่านิยมองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

### ขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์ / หน่วยในการศึกษา (Unit of analysis) ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
2. ประชากรและตัวอย่าง
  - 2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 47 แห่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 47 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 111 คน รวม 158 คน
  - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมจีพาวเวอร์ (G\*Power) เวอร์ชัน 3.1.9.2 ภายใต้การทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสองทาง กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.01 อำนาจการทดสอบ 0.75 และขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 113 คน

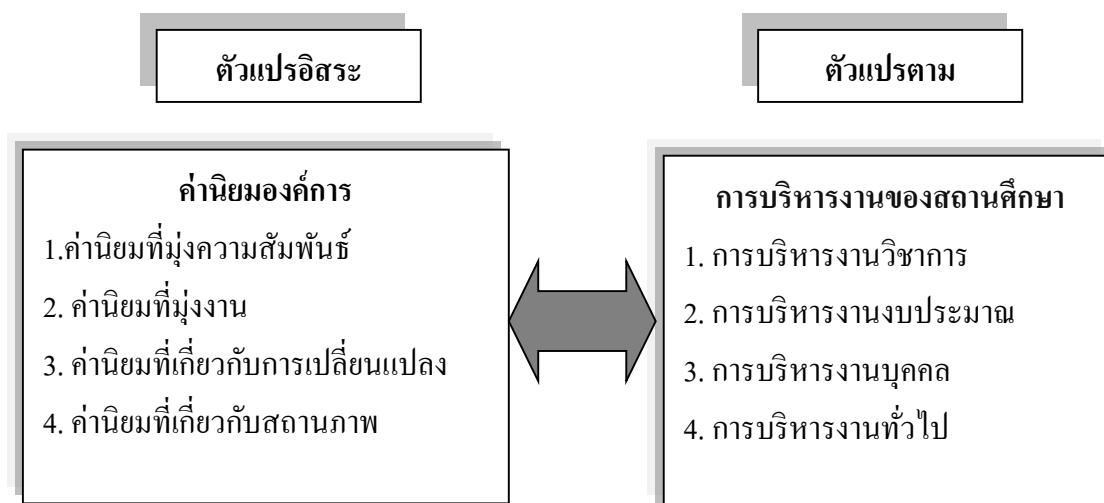
### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ค่านิยมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์ 2) ค่านิยมที่มุ่งงาน 3) ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและ 4) ค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ แมคโดนัลด์ และแกนค์ซ์ (McDonald and Gandz, 1991, p.143)

3.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานของสถานศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดค่านิยมองค์กรตามรูปแบบของ แมคโดนัลด์ และแกนค์ซ์ (McDonald and Gandz, 1991, p.143) และการบริหารงานของสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 34) สามารถกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรกับการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ค่านิยมองค์กร หมายถึง สิ่งที่ยึดถือหรือโรงเรียนยึดเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนโดยบุคลากรจะทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรที่ตนยึดถือด้วยความสมัครใจประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์ ค่านิยมที่มุ่งงาน ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ

1.1 ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเข้าใจในความแตกต่างมีความเห็นใจผู้อื่นมีความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่นมีความยุติธรรม รู้จักการให้อภัย มีความร่าเริง สนุกสนาน มีความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม มีความจริงใจเปิดเผย และตรงไปตรงมา และยึดมั่นในความเสมอภาคไม่แบ่งชนชั้น โดยเห็นว่าทุกคนล้วนมีสิทธิเท่าเทียมกัน

1.2 ค่านิยมที่มุ่งงานหมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย มีความขยันหมั่นเพียร เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีความคิดริเริ่มพร้อมที่จะไขว่คว้าโอกาสไว้อย่างทันท่วงทีโดยไม่มีความลังเลใจ

1.3 ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมตนเองเป็นตัวของตัวเองไม่ขึ้นกับใคร มีความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอและลองผิดลองถูกด้วยตัวเอง เพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

1.4 ค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพหมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความระมัดระวังการพยายามลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นมีความประหยัดใช้จ่ายด้วยความรอบคอบระมัดระวังยึดมั่นในแบบแผนพิธีการและกรอบจารีตประเพณียึดหลักความเป็นจริงในการตัดสินใจด้านต่างๆ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับอยู่เสมอและการจัดการเรื่องต่างๆอย่างเป็นระบบ

2. การบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการและโครงสร้างในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การกำหนดแนวทางในการการพัฒนางานวิชาการที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการวางแผน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนจัดการเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

และสนองตอบความแตกต่างระหว่างบุคคล กำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง เน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลงานวิชาการ กระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และรายงานผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี วางแผนการใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับความเป็นของสถานศึกษา มีแผนการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดหาพัสดุโดยให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากร มีการจัดทำบัญชี การเงิน และพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน กำหนดมาตรการการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีกระบวนการในการควบคุม ตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใส มีการวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

2.3 การบริหารงานบุคคลหมายถึง ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอความต้องการบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน รวมถึงเสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรและชี้แจงต่อประชาคมภายในสถานศึกษา ดำเนินทางวินัยต่อบุคลากรที่กระทำผิดตามกระบวนการอย่างยุติธรรม พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทางกายภาพของสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ การพัฒนาภาคีเครือข่ายการศึกษาเพื่อสนับสนุนสถานศึกษา พัฒนาระบบการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพ พัฒนาอาคาร สถานที่ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายต่างๆ

3. ความสัมพันธ์ หมายถึง ความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งมิติทิศทางความสัมพันธ์ว่าเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม และปริมาณความสัมพันธ์ว่ามีมากน้อยเพียงใด

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ทราบค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ทราบระดับการบริหารงานของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
4. ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาโดยกำหนดค่านิยมองค์การที่เหมาะสมต่อไป