

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร
  - 1.1 ความหมายของค่านิยมองค์กร
  - 1.2 ค่านิยมกับทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานของสังคม และลักษณะนิสัย
  - 1.3 องค์ประกอบของค่านิยมองค์กร
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการบริหารงานของสถานศึกษา
  - 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา
  - 2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
  - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา
3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร

ค่านิยมเป็นประเด็นสำคัญที่นักสังคมศาสตร์ให้ความสนใจทางการศึกษามาเป็นเวลานาน โดยนักวิจัยเห็นว่าค่านิยมจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการอธิบายรูปแบบที่หลากหลายของคนและสังคม นอกจากนี้งานวิจัยทางด้านจิตวิทยา มานุษยวิทยา และสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้องก็ให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าวเช่นกัน ค่านิยมถูกนำไปใช้ในการศึกษาเพื่ออธิบายลักษณะเฉพาะของบุคคลกลุ่มคนและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาด้านทัศนคติและพฤติกรรมของคน เลออนส์ (Lyons, 2003, p.89)

### 1.1 ความหมายของค่านิยมองค์การ

ด้วยความที่ค่านิยมมีความเป็นนามธรรมอยู่ค่อนข้างมากการอธิบายถึงลักษณะของค่านิยมที่ชัดเจนจึงเป็นไปได้ยาก สวอาร์ทซ์ (Schwartz, 2012, p.89) นักวิจัยหลายท่านได้อธิบายความหมายของค่านิยมไว้แตกต่างกันทำให้เกิดความคลุมเครือและเข้าใจไม่ตรงกัน

คลุคซอห์น (Kluckhohn) (อ้างถึงใน สุทธกานต์ มิตรกุล, 2554, หน้า 18) ให้นิยามของค่านิยมว่าเป็นแนวคิดที่บุคคลหรือกลุ่มได้แสดงออกมาโดยอาจปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจนหรือแสดงออกเป็นนัยบุคคลจะใช้ค่านิยมเป็นแนวทางในดำเนินชีวิตและกำหนดการกระทำของตน

โรแคช (Rokeach) (อ้างถึงใน ฌ็องส์ พ็องท์ เจรนนันท์, 2551, หน้า 40) ค่านิยมหมายถึงความเชื่อที่เป็นแนวทางของการแสดงออก (Action) และการใช้วิจารณญาณ (Judgment) ในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีระบบค่านิยมที่ต่างกันก็จะมี การแสดงออกที่ต่างกันด้วยโดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติการรับรู้ความต้องการและการตั้งใจ ทั้งในชีวิตและการงานของบุคคล

โรบินส์ (Robbins) (อ้างถึงใน นิติพล ภูตะโชติ, 2556, หน้า 98) ค่านิยมหมายถึงความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคลและใช้เป็นแบบอย่างในการกระทำและปฏิบัติตนของคนในสังคม

โรแคช (Rokeach, 1973, p.125) ได้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่าเป็นความเชื่อที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน ซึ่งบุคคลจะยึดเป็นแนวทางในการประพฤติตนหรือเป็นสภาวะสุดท้ายที่บุคคลพึงปรารถนา ค่านิยมดังกล่าวตั้งอยู่บนข้อกำหนดเบื้องต้น 5 ประการ ได้แก่ 1) ค่านิยมทั้งหมดที่บุคคลหนึ่งยึดถือจะมีจำนวนไม่มาก 2) แต่ละคนอาจมีค่านิยมที่เหมือนกันได้ แต่จะยึดถือในระดับที่ต่างกัน 3) ค่านิยมต่างๆสามารถจัดรวมกันได้เป็นระบบค่านิยม 4) ค่านิยม อาจสืบทอดมาจากวัฒนธรรมสภาพสังคมหรือขนบธรรมเนียมและ 5) ผลลัพธ์ที่เกิดจากค่านิยม จะปรากฏให้เห็นหลากหลาย แม้แต่นักวิจัยจะต้องพยายามทำการศึกษาในแต่ละประเด็นโดยละเอียด

สวอาร์ทซ์ (Schwartz, 2012, p.67) กล่าวว่า ค่านิยม คือ จุดมุ่งหมาย (Goals) ความปรารถนา (Desirable) และการไม่ยึดติดอยู่กับสถานการณ์ (Trans-situational) ที่ใช้เป็นกฎในการนำทางชีวิตของแต่ละคน โดยสิ่งที่ทำให้ค่านิยมของแต่ละคนแตกต่างกันไป คือ แรงจูงใจในการก้าวสู่จุดมุ่งหมาย ทั้งนี้ค่านิยมมีลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) ค่านิยมเป็นความเชื่อของบุคคล ซึ่งเชื่อมโยงอยู่กับอารมณ์ความรู้สึกอย่างไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน เมื่อค่านิยมถูกกระตุ้นก็มักแสดงออกโดยผสมผสานไปกับอารมณ์เช่นคนที่ยึดถือ ในค่านิยมความเป็นอิสระจะรู้สึกมีความสุขหากตนสามารถทำอะไร ก็ได้ตามที่ต้องการและต้นตระหนักเมื่อความอิสระนั้นถูกคุกคาม 2) ค่านิยมเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนาโดยเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความพยายามเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น 3) ค่านิยมเป็นสิ่งที่อยู่เหนือการกระทำและเหตุการณ์ไม่ว่า

บุคคลนั้นจะตกอยู่ในสถานการณ์ใดก็ยังคงมีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงค่านิยมที่ตนยึดถืออยู่เสมอ 4) ค่านิยมเป็นข้อกำหนดมาตรฐานบุคคลจะใช้ค่านิยมเพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆว่าถูกหรือผิดควรหรือไม่ควรในบางครั้งสิ่งที่คนหนึ่งเห็นว่าถูกก็อาจเป็นสิ่งผิดในสายตาของอีกคนได้ หากทั้งสองยึดถือในค่านิยมที่แตกต่างกัน 5) ค่านิยมถูกจัดลำดับตามความสำคัญบุคคลจะทำการจัดค่านิยมทั้งหมดที่ตนยึดถือจนได้เป็นระบบค่านิยมระบบค่านิยมที่แตกต่างกันทำให้ลักษณะเฉพาะที่แต่ละคนแสดงออกมีความแตกต่างกัน และ 6) การกระทำหนึ่งๆ จะถูกกำหนดมาจากหลายค่านิยม โดยทัศนคติหรือพฤติกรรมใดๆที่บุคคลแสดงออกมา เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างค่านิยมหลายประการ และค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อการกระทำเมื่อบุคคลตกอยู่ในสถานการณ์ที่ค่านิยมถูกกระตุ้น

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2557, หน้า 55) กล่าวว่า ค่านิยมองค์การหมายถึงหลักการชี้แนะและพฤติกรรมที่คาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร ค่านิยมสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคนและช่วยให้องค์การบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ตัวอย่างของค่านิยมอาจรวมถึงการแสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรมและความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ในทุกกรณีการ ทำให้เห็นอกว่าความคาดหวังของลูกค้าการเห็นคุณค่าของแต่ละบุคคลและของความหลากหลายของบุคลากรการป้องกันสิ่งแวดล้อมและการพยายามให้มีการดำเนินการที่เป็นเลิศทุกวัน

ฮาส (Haas) (อ้างถึงใน ฌูฟงส์ เกสมาริช, 2546, หน้า 33-34) ค่านิยมร่วมหมายถึงค่านิยมที่ทุกคนมีความเชื่อและเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำเราไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันซึ่งเป็นที่จับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไป

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2549, หน้า 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าค่านิยมร่วม หมายถึง เครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวใจให้บุคลากรขององค์กรเกิดความกระตือรือร้นที่จะมีค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน ค่านิยมร่วมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยปรับทิศทางขององค์กร

จิตินันท์ นาดิ (2554, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่าค่านิยมร่วม หมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็นเครื่องกระตุ้นและโน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2542, หน้า 75) กล่าวว่า ค่านิยม คือ สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523, หน้า 90) ได้อธิบายว่าค่านิยมทำหน้าที่เป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดควบคุมและทำนายพฤติกรรมของคนทั้งยังเป็นแกนอันมั่นคงในการเสริมสร้าง

แรงจูงใจ ทักษะคติ ความสนใจ ความตั้งใจ หรือความคาดหวังของบุคคล ดังนั้นบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมออกมาจากนี้ความหมายของค่านิยมที่ปรากฏอยู่ในค่านิยมองค์การเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อมารวมกันเข้าค่านิยมองค์การให้ผลเพิ่มพลังดังกล่าวที่ว่าผลรวมของส่วนต่างๆให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมแต่ละส่วนค่านิยมให้แนวทางเป็นทางเสื่อให้ถือปฏิบัติเป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว ดรุมมอน (Drummond) (อ้างถึงใน นฤมล ล้วนสวัสดิ์, 2549, หน้า 215) ยืนยันว่าคุณค่าเป็นสิ่งที่องค์กรต้องยึดมั่นไว้เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์กรภาคภูมิใจเป็นสิ่งยึดโยงคนไปถึงอนาคต เป็นสิ่งที่เมื่อมองย้อนหลังกลับมาแล้วมีความปลื้มใจ โดยทั่วไปองค์การทั้งหลายจะมีค่านิยมหลัก (Core values) ขององค์การที่อาจประกาศหรือไม่ได้ประกาศออกมาแต่พนักงานทั้งหลายก็รับรู้ได้ ค่านิยมหลักนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆจะเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์กรนั้นๆ (สุพานิ สฤกษ์ภูวนิช, 2549, หน้า 67) โดยบุคคลจะทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนยึดถือด้วยความสมัครใจ อีกทั้งยังเชื่อว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (สิริอร วิชชาวุธ, 2549, หน้า 83)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ค่านิยมองค์การ หมายถึง สิ่งที่องค์กรยึดเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์กร โดยบุคลากรจะทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์การที่ตนยึดถือด้วยความสมัครใจ

## 1.2 ค่านิยมกับทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานของสังคม และลักษณะนิสัย

แนวคิดเรื่องค่านิยมที่ปรากฏในงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ยังมีความคลุมเครืออยู่มาก เนื่องจากนักวิจัยมักจะให้ค่านิยมของค่านิยมที่มีความคล้ายคลึงกับคำศัพท์อื่นๆ เช่น ทัศนคติความเชื่อ บรรทัดฐาน หรือลักษณะนิสัย เป็นต้น ความไม่ชัดเจนเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันซึ่งนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่ผิดพลาด ดังนั้นการเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่านิยมกับลักษณะอื่นๆจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาเรื่องค่านิยมมากขึ้น โรแคช (Rokeach) (อ้างถึงใน ฉวีรัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551, หน้า 14)

### 1. ค่านิยมกับทัศนคติ

งานวิจัยด้านจิตวิทยาสังคมในอดีตมักมุ่งความสนใจไปที่การวัดทัศนคติมากกว่าการวัดค่านิยม ส่วนหนึ่งเป็นเพราะนักวิจัยเห็นว่าทัศนคติสามารถอธิบายให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนกว่า โรแคช (Rokeach, 1973, p.345) ความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับทัศนคติมีหลายประการซึ่งจะเห็นได้ว่าค่านิยมเป็นเหมือนความเชื่อของบุคคล ความเชื่อเพียงหนึ่งอย่างจะสามารถนำไปใช้ในการมองสิ่งต่างๆได้มากมายตรงกันข้ามกับทัศนคติที่จะพุ่งความสนใจไปที่สิ่งๆเดียวแต่ใช้ความเชื่อหลายๆประการมาประกอบกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือค่านิยมจะอยู่เหนือวัตถุและเหตุการณ์ต่างๆรอบตัว ในขณะที่ทัศนคติจะมีความจำเพาะไปที่วัตถุเดียวหรือสถานการณ์เดียวเท่านั้น เลออนส์ (Lyons, 2003, p.67)

## 2. ค่านิยมกับความเชื่อ

ความเชื่อเป็นความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งๆว่าสิ่งนั้นเป็นความจริงหรือมีอยู่จริง บุคคลมีความเชื่อต่อสิ่งต่างๆที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับระดับความมั่นใจว่าสิ่งๆ นั้นเป็นความจริง มากน้อยเพียงใด อันที่จริงแล้วค่านิยมก็เป็นความเชื่อประเภทหนึ่งเช่นกัน แต่ลักษณะที่โดดเด่น ขึ้นมาก็คือค่านิยมเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่สั่งสมมานาน ซึ่งบุคคลให้ความสำคัญและนำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิต ในขณะที่ความเชื่อต่างๆไปนั้นแม้บุคคลจะคิดว่ามันเป็นความจริงแต่ก็ไม่ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตแต่อย่างใด สวอर्थ (Schwartz, 2012, p.68)

## 3. ค่านิยมกับบรรทัดฐานของสังคม

ความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับบรรทัดฐานของสังคม ประการแรกค่านิยมเป็นได้ทั้ง แนวทางการปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตรวมถึงการเป็นสภาวะสุดท้ายที่บุคคลพึงปรารถนาแต่ บรรทัดฐานนั้นจะมีลักษณะเป็นแนวทางในการประพฤติตัวเท่านั้น โรเคช (Rokeach, 1973, p.89) โดยบรรทัดฐานจะเป็นแบบแผนกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่สังคมได้กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม ประการต่อมาค่านิยมจะอยู่เหนือเหตุการณ์ทั้งปวงไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดค่านิยมก็จะคงเดิมในขณะที่บรรทัดฐาน สามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้ หากอยู่ในสถานการณ์หรือสภาพสังคมที่แตกต่างกัน และประการสุดท้ายค่านิยมจะสะท้อนออกมา จากความเชื่ออย่างมั่นคงของบุคคล จึงแสดงถึงความเป็นตัวตนมากกว่าส่วนบรรทัดฐานนั้นเป็นสิ่งที่สังคมเป็นผู้กำหนด ซึ่งบางครั้งบุคคลอาจจำเป็นต้องทำตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวทั้งที่อาจไม่ได้มาจากความต้องการที่แท้จริง โรเคช (Rokeach, 1973, p.89)

## 4. ค่านิยมกับลักษณะนิสัย

ลักษณะนิสัย หมายถึง รูปแบบความคิดอารมณ์หรือพฤติกรรมที่บุคคลมักจะแสดง ออกมาให้เห็นในสถานการณ์ต่างๆ สำหรับการวัดจะพิจารณาตามความถี่และความรุนแรงในการ แสดงลักษณะนั้นออกมา ลักษณะนิสัยแตกต่างจากค่านิยมเพราะบางครั้งบุคคลก็ชอบที่จะ แสดงออกในสิ่งที่ตนไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก ในขณะที่บุคคลจะแสดงออกในสิ่งที่สอดคล้อง กับค่านิยมเนื่องจากเห็นว่ามันเป็นสิ่งสำคัญถูกต้องและควรทำ สวอर्थ (Schwartz, 2012, p.112)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมเป็นความคิดความเชื่ออย่างแรงกล้าที่ สั่งสมมา ซึ่งบุคคลจะให้ความสำคัญและนำมาใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผ่านการ หล่อหลอมมาระดับหนึ่งซึ่งสุดท้ายจะพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กร

### 1.3 องค์ประกอบของค่านิยมองค์กร

แนวคิดหลักเกี่ยวกับค่านิยมคือค่านิยมแต่ละประเภทจะมีความเชื่อมโยงถึงกันอย่างเป็น ระบบมากกว่าที่จะแยกกันอยู่โดยไม่มีมีความเกี่ยวข้องกันเลย เลออนส์ (Lyons, 2003, p.67) ทฤษฎี

เกี่ยวกับค่านิยมที่ปรากฏในงานวิจัยซึ่งประกอบด้วยการแบ่งค่านิยมตามรูปแบบของ โรคเช (Rokeach, 1973, p.89) การแบ่งค่านิยมตามรูปแบบของ สวอร์ทซ์ (Schwartz, 2012, p.112) และการแบ่งค่านิยมตามรูปแบบของ แมคโดนัลด์ และแกนด์ซ์ (McDonald and Gandz, 1991, p.143)

#### 1. ค่านิยมตามรูปแบบของโรคเช (Rokeach)

โรคเช (Rokeach, 1973, p.89) และจิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 23) ระบุว่าค่านิยมถือว่าเป็นความเชื่อ (Belief) แบบหนึ่ง ความเชื่อตามแนวคิดของโรคเช (Rokeach) มี 3 ประเภท คือ ความเชื่อตามสภาพที่ อธิบายได้ตามสภาพที่มีอยู่ (Descriptive beliefs/ existential beliefs) เป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่มี อยู่ในแง่ความถูกหรือผิด เท็จหรือจริง เช่น เชื่อว่าโลกกลม ความเชื่อประเภทที่ 2 ได้แก่ ความเชื่อเชิงประเมินค่า (Evaluative beliefs) เป็นความเชื่อที่มีการประเมินเป็นพื้นฐานแฝงอยู่ เช่น ดีและไม่ดี หรือเชื่อว่าคนจีนขยัน คนไทยใจดี เป็นต้น ส่วนความเชื่อประเภทสุดท้ายคือความเชื่อตามบทบัญญัติหรือระเบียบที่สังคมวางไว้ (Prescriptive beliefs) เช่น ความเชื่อตามหลักศาสนา หรือกฎเกณฑ์สังคมว่าเด็กควรเคารพผู้ใหญ่ เป็นต้น ทั้งนี้ โรคเช (Rokeach, 1973, p.89) แนะนำต่อไปว่าค่านิยมและความเชื่อนั้นเหมือนกัน เนื่องจากค่านิยม และความเชื่อประกอบด้วยความรู้ (Cognitive) ความรู้สึก (Affective) และพฤติกรรม (Behavioral) เช่นกัน โดยบุคคลจะสามารถมีค่านิยมได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีความรู้ (Cognitive) และความรู้สึก (Affective) และอารมณ์กับความรู้ จึงนำไปสู่พฤติกรรม (Behavioral) ดังนั้น ค่านิยม จึงเป็นบรรทัดฐานที่จะชี้นำพฤติกรรมทางสังคม การเมืองและศาสนา โดย ค่านิยมมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของ คน (Influence ways in which individuals present) การ ประเมินของแต่ละคน การเปรียบเทียบระหว่างตนเองกับคนอื่น และการให้เหตุผลพฤติกรรมของ ตนเอง ค่านิยมเป็นตัวแทนทางด้านความคิดของความต้องการ “Cognitive representation of needs” ทั้งนี้ ค่านิยมดังกล่าวน่าจะคงอยู่ (Stable) ตลอดชีวิตของคน อย่างไรก็ตามค่านิยมเหล่านี้จะ ได้รับการจัดลำดับ (Prioritize) ในแต่ละช่วงชีวิต (Stage of life) ตามความต้องการของบุคคลในช่วงนั้น ๆ ค่านิยมประกอบด้วยข้อสรุปพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ 1) จำนวนค่านิยมที่บุคคลมี มีจำนวนไม่มากนัก 2) บุคคลทุกคนมีค่านิยมที่เหมือนกัน แต่ในระดับ (Degree) ที่ต่างกัน 3) ค่านิยมนั้นมีการจัดระบบ เป็นระบบค่านิยม 4) ต้นเหตุของค่านิยม (The antecedents of human values) มาจากวัฒนธรรม สังคม องค์กร หรือบุคลิกภาพ และ 5) ผลของค่านิยมนั้นทำให้เกิดปรากฏการณ์มากมายที่สมควรแก่การค้นหาและเข้าใจ โดยนักวิจัยทางสังคมวิทยา

โรคเช (Rokeach, 1973, p.93) แบ่งค่านิยมออกได้เป็นสองประเภท ได้แก่ ค่านิยมจุดหมายปลายทาง (Terminal values) และค่านิยมวิถีปฏิบัติ (Instrumental values) โดยค่านิยมจุดหมายปลายทาง (Terminal values) เน้นที่ปลายทางของชีวิตที่พึงปรารถนา ไม่ว่าจะเป้าหมาย

ปลายทางเพื่อส่วนตัวหรือเพื่อ ส่วนรวม (End-states of a personal or social nature) ในขณะที่ ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (Instrumental values) คือ วิธีการประพฤติที่พึงปรารถนา (Desirable mode of conduct) ซึ่งเป็นค่านิยมที่ชี้นำพฤติกรรมในทุก ๆ วัน อับราฮัม (Abraham, 1998, p.67) โดย โรคเช (Rokeach, 1973, p.93) กล่าวว่า ค่านิยมจุดหมายปลายทางและค่านิยมวิถีปฏิบัติเป็นค่านิยมสองส่วนที่แยกกัน ดังนั้นจึงสามารถมีความแตกต่างในด้านจำนวน แต่อย่างไรก็ดี ค่านิยมจุดหมายปลายทางและค่านิยมวิถีปฏิบัติมีความเป็นระบบและมีความสัมพันธ์กันภายใน (Interconnected systems) ซึ่งหมายความว่าค่านิยมที่เป็นส่วนวิถีปฏิบัติทั้งหมดคือพฤติกรรมที่จะทำให้ไปถึงค่านิยม จุดหมายปลายทางนั่นเอง

1.1 ค่านิยมจุดหมายปลายทาง ค่านิยมจุดหมายปลายทาง (Terminal values) สามารถแบ่งได้เป็นสองประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ ค่านิยมเพื่อตนเอง (Personal values) และค่านิยมเพื่อสังคม (Social values) โดย โรคเช (Rokeach) ให้ความเห็นว่าถึงแม้จะมีหลายวิธีที่จะสามารถแบ่งค่านิยมจุดหมายปลายทาง แต่การแบ่งในขั้นแรกนั้นสมควรเป็น ค่านิยมเพื่อสังคมหรือค่านิยมเพื่อตนเอง ยกตัวอย่าง เช่น ค่านิยมการมีหลักธรรม และศาสนาเป็นที่พึ่ง และความสงบทางใจ เป็นค่านิยมเพื่อตนเอง ในขณะที่ค่านิยมโลกที่มีสันติสุข หรือการมีกัลยาณมิตร เป็นค่านิยมเพื่อสังคม โรคเช (Rokeach, 1973, p.93) ในทำนองเดียวกัน เวเบอร์ (Weber, 2015, p.87) ก็ แบ่งค่านิยมจุดหมายปลายทาง เป็นค่านิยมเพื่อตนเอง และค่านิยมเพื่อสังคม ค่านิยมเพื่อตนเอง ได้แก่ “การมีชีวิตที่สบายพอควร” “ความสำเร็จในชีวิต” “การมีชีวิตที่ตื่นเต้น” “ความสุขในชีวิตครอบครัว” “ความรักอิสระเสรี” “ความสุข” “ความสงบสุขทางใจ” “การมีคนรัก” “ความสุขสำราญ” “ความภาคภูมิใจในตนเอง” “การได้รับความยกย่องในสังคม” “การมีมิตรที่ดี” “ความเป็นปราชญ์เป็นผู้รู้ดี” และ “การช่วยเหลือผู้อื่น” เวเบอร์ (Weber, 2015, p.87) ส่วนค่านิยมเพื่อสังคม ได้แก่ “โลกที่มีสันติสุข” “โลกที่มีความงามตามธรรมชาติ” “ความเสมอภาค” “ความมั่นคงของประเทศชาติ” เวเบอร์ (Weber, 2015, p.87)

1.2 ค่านิยมวิถีปฏิบัติ ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (Instrumental values) สามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภทใหญ่ๆ เช่นกัน ได้แก่ ค่านิยมส่วนจริยธรรม (Moral values) และค่านิยมส่วนความสามารถ (Competence values) ค่านิยมส่วนจริยธรรมนั้น เป็นค่านิยมสำหรับผู้ที่เน้นความสำคัญระหว่างบุคคล (Interpersonal) เพราะเมื่อมีการละเมิดหรือกระทำผิดจะทำให้เกิดความรู้สึกผิด (Guilt) ส่วนค่านิยมส่วนความสามารถ หรือความตระหนักรู้ส่วนตัว (Self-actualization values) เป็นค่านิยม สำหรับเน้นความสำคัญภายในตัวบุคคล (Intrapersonal) โดยไม่ได้กังวลด้านจริยธรรมมากนัก โรคเช (Rokeach, 1973, p.93) นอกจากนี้ เวเบอร์ (Weber, 2015, p.87) ยังระบุว่า บุคคลที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนความสามารถ จะแสวงหาความสำเร็จส่วนตัว แสวงหาการบรรลุเป้าหมายและการบรรลุ

ความสำเร็จ ส่วนบุคคลที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนจริยธรรม จะแสวงหามาตรฐานทางสังคม และการบรรลุกฎของสังคม และเพื่อความสมักรสมานสามัคคี เวเบอร์ (Weber, 2015, p.90) ได้ทำการวิจัยค่านิยมวิถีปฏิบัติ 2 ส่วน คือ ค่านิยมส่วนจริยธรรม และค่านิยมส่วนความสามารถ เช่นเดียวกัน โดยค่านิยมส่วนจริยธรรม ได้แก่ “ความร่าเริงเบิกบานใจ” “ความสะอาด” “ความกล้า” “การให้อภัย” “ความมีน้ำใจเมตตาอารี” “ความซื่อสัตย์” “ความรักใคร่” “ความอ่อนน้อมเชื่อฟัง” และ “ความสุภาพ” สำหรับค่านิยมส่วนความสามารถ ได้แก่ “ความทะเยอทะยาน” “การมีใจกว้าง” “การมีความสามารถ” “ความคิดสร้างสรรค์” “การเป็นตัวของตัวเอง” “ความฉลาด” “การมีตรรกะ” และ “ความรับผิดชอบ” ก็ถือเป็นค่านิยมส่วนความสามารถเช่นกัน ทั้งนี้ค่านิยม “การบังคับตัวเอง” ไม่อยู่ทั้งในค่านิยมส่วนจริยธรรมหรือในค่านิยมส่วนความสามารถเลย เวเบอร์ (Weber, 2015, p.90)

โรแคช (Rokeach, 1973, p.93) กล่าวว่า สำหรับค่านิยมแล้ว คำว่า “ต้อง” (Oughtness) ต้องทำแบบนี้ ต้องทำแบบนั้น เป็นคำสำคัญ และสามารถใช้สำหรับค่านิยมวิถีปฏิบัติในส่วนของจริยธรรม เช่น บุคคลอาจจะรู้สึกว่าจะต้องปฏิบัติตนแบบจริงใจ และรับผิดชอบต่อแรงกดดันของการอยู่ในกรอบและการเป็นคนดีมากกว่าการปฏิบัติตนแบบมีตรรกะ เป็นต้น

## 2. ค่านิยมตามรูปแบบของสวอร์ทซ์ (Schwartz)

สวอร์ทซ์ (Schwartz, 2012, p.112) แบ่งค่านิยมพื้นฐานของบุคคลออกเป็น 10 ประเภท โดยจำแนกตามเป้าหมายที่บุคคลปรารถนาเป็นเกณฑ์ รายละเอียดดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่านิยมตามรูปแบบของ สวอร์ทซ์ (Schwartz)

ประเภทของค่านิยม	ลักษณะของค่านิยม
1. การกำกับตน (Self-Direction)	ความมีอิสรภาพทางความคิดและการกระทำดำเนินชีวิตได้ในแบบที่ตนเองถนัดรวมถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ด้วย
2. การกระตุ้น (Stimulation)	ความตื่นเต้นความแปลกใหม่และความท้าทายในชีวิต เพื่อให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ
3. คติสุขารมณ์ (Hedonism)	ความสนุกสนานร่าเริงในชีวิตมีความพึงพอใจในชีวิตของตน
4. ผลสัมฤทธิ์ (Achievement)	ความต้องการประสบความสำเร็จด้วยความสามารถของตนเองความทะเยอทะยานและเคารพนับถือตนเอง
5. อำนาจ (Power)	การเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้างมีอิทธิพลสามารถควบคุมดูแลผู้อื่น



ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภทของค่านิยม	ลักษณะของค่านิยม
6. ความมั่นคง (Security)	ความปลอดภัยในชีวิตความมั่นคงในหน้าที่การงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
7. การคล้อยตาม (Conformity)	ความสามารถในการควบคุมตนเองไม่ให้เกิดกิริยาที่ก้าวร้าวรุนแรงออกมาเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ไม่พึงปรารถนาเพื่อให้ตนยังคงอยู่ในบรรทัดฐานของสังคม
8. ประเพณี (Tradition)	การยึดมั่นและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมหรือความเชื่อดั้งเดิมที่ได้สืบทอดกันมา
9. ความเมตตากรุณา (Benevolence)	ความปรารถนาดีและห่วงใยผู้อื่นต้องการมีส่วนร่วมช่วยในการปกป้องสวัสดิภาพของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน
10. ความเป็นสากล (Universalism)	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นปรารถนาที่จะช่วยปกป้องสวัสดิภาพของประชาชนรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ

ที่มา : สวอर्थซ์ (Schwartz, 2012, p.112)

จากความคล้ายคลึงและความขัดแย้งของค่านิยมแต่ละตัว สวอर्थซ์ (Schwartz, 2012, p.112) จึงได้จัดกลุ่มค่านิยมทั้ง 10 ประเภทให้กลายเป็นค่านิยม 4 กลุ่มใหญ่คือกลุ่มค่านิยมด้านการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลง (Openness to change) กลุ่มค่านิยมด้านคตินิยม (Self-transcendence) กลุ่มค่านิยมด้านการอนุรักษ์ (Conservation) และกลุ่มค่านิยมด้านการพัฒนาตนเอง (Self-enhancement)

3. ค่านิยมตามรูปแบบของ แมคโดนัลด์ และแกนด์ซ์ (McDonald and Gandz, 1991, p.143)

ค่านิยมตามรูปแบบข้างต้นถูกนำไปใช้เป็นกรอบการวิจัยเรื่องค่านิยมอย่างแพร่หลาย โดยนักวิจัยมีข้อสังเกตว่าเหมาะสมที่จะใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับค่านิยมส่วนบุคคล ทั้งนี้ไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการอธิบายค่านิยมระดับองค์กร นวาได (Nwadei, 2003, p.85) (อ้างถึงใน ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556, หน้า 9) จากความเห็นดังกล่าว แมคโดนัลด์ และแกนด์ซ์ (McDonald and Gandz, 1991, p.143) จึงได้นำเอารูปแบบการแบ่งค่านิยมของ โรแคช (Rokeach, 1973, p.93) มาทำการปรับปรุงและพัฒนาขึ้นใหม่เพื่อให้เป็นค่านิยมร่วมที่สามารถนำไปใช้อธิบายได้ทั้งในระดับบุคคล

และระดับองค์กรโดยมีค่านิยมทั้งหมด 24 ตัว แบ่งออก 4 กลุ่ม ได้แก่ ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์  
ค่านิยมที่มุ่งงาน ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ

### 3.1 ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์ประกอบด้วยค่านิยม 10 ตัวได้แก่

3.1.1 ความใจกว้าง (Broad-mindedness) คือการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นเข้าใจ  
ในความแตกต่าง

3.1.2 ความเห็นใจผู้อื่น (Consideration) คือความอ่อนโยนห่วงใย และคิดถึง  
ความรู้สึกของคนอื่น

3.1.3 ความร่วมมือ (Cooperation) คือการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีมี  
ความร่วมมือร่วมใจ

3.1.4 ความสุภาพ (Courtesy) คือเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่นมีความ  
อ่อนน้อม

3.1.5 ความยุติธรรม (Fairness) คือการรักในความถูกต้องให้ความเป็นธรรมกับ  
ทุกฝ่าย

3.1.6 การให้อภัย (Forgiveness) คือการให้อภัยผู้อื่นมีความเข้าใจว่าคนเรา  
สามารถผิดพลาดกันได้

3.1.7 อารมณ์ขัน (Humor) คือความร่าเริงสนุกสนานรักในการสร้างความสุข  
และบรรยากาศที่ดี

3.1.8 จริยธรรม (Moral integrity) คือความซื่อสัตย์มีจรรยาบรรณปฏิบัติตนตาม  
หลักศีลธรรม

3.1.9 การเปิดเผย (Openness) คือความจริงใจเปิดเผยและตรงไปตรงมา

3.1.10 ความเท่าเทียมกันทางสังคม (Social equality) คือการยึดมั่นในความเสมอ  
ภาคไม่แบ่งชนชั้นโดยเห็นว่าทุกคนล้วนมีสิทธิเท่าเทียมกัน

### 3.2 กลุ่มค่านิยมที่มุ่งงานประกอบด้วยค่านิยม 3 ตัวได้แก่

3.2.1 ความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า (Aggressiveness) คือความมุ่งมั่นเพื่อที่จะบรรลุ  
เป้าหมาย

3.2.2 ความขยันหมั่นเพียร (Diligence) คือความมุ่งมั่นทำงานหนักเพื่อให้งาน  
สำเร็จลุล่วง

3.2.3 ความริเริ่ม (Initiative) คือการพร้อมที่จะไขว่คว้าโอกาสไว้อย่างทันท่วงที  
โดยไม่มีความลังเลใจ

### 3.3 กลุ่มค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยค่านิยม 5 ตัวได้แก่

3.3.1 การปรับตัว (Adaptability) คือความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

3.3.2 การควบคุมตนเอง (Autonomy) คือความเป็นอิสระไม่ขึ้นกับใครและทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ

3.3.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) คือการมีความคิดใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรม

3.3.4 การพัฒนาตน (Development) คือการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาศักยภาพอยู่เสมอ

3.3.5 การทดลอง (Experimentation) คือการเปิดโอกาสให้ได้ลองผิดลองถูกด้วยตัวเองเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

#### 3.4 กลุ่มค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพประกอบด้วยค่านิยม 6 ตัวได้แก่

3.4.1 ความรอบคอบ (Cautiousness) คือความระมัดระวังการพยายามลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

3.4.2 ความมัธยัสถ์ (Economy) คือความประหยัดใช้จ่ายด้วยความรอบคอบระมัดระวัง

3.4.3 ความเป็นทางการ (Formality) คือความยึดมั่นในแบบแผนพิธีการและกรอบจารีตประเพณี

3.4.5 การใช้เหตุผล (Logic) คือการยึดหลักความเป็นจริงในการตัดสินใจด้านต่างๆ

3.4.6 การเชื่อฟัง (Obedience) คือการอยู่ในโอวาทปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอยู่เสมอ

3.4.7 ความเป็นระเบียบ (Orderliness) การจัดการเรื่องต่างๆอย่างเป็นระบบ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมองค์การของ แมคโดนัลด์ และ แกนดัซ (McDonald and Gandz, 1991, p.143) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเนื่องจากรูปแบบดังกล่าวเหมาะสมกับการวัดค่านิยมองค์การ โดยสามารถสรุปความหมายของค่านิยมองค์การสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ สิ่งที่ต้องการหรือโรงเรียนยึดเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน โดยบุคลากรจะทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์การที่ตนยึดถือด้วยความสมัครใจประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ 2) ค่านิยมที่มุ่งงาน 3) ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและ 4) ค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ

1. ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงการรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น เข้าใจในความแตกต่างมีความเห็นใจผู้อื่น มีความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆ เคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น มีความยุติธรรม รู้จักการให้อภัย มีความร่าเริงสนุกสนาน มีความความซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม มีความจริงใจเปิดเผยและตรงไปตรงมา และยึดมั่นในความเสมอภาคไม่แบ่งชนชั้น โดยเห็นว่าทุกคนล้วนมีสิทธิเท่าเทียมกัน

2. ค่านิยมที่มุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย มีความขยันหมั่นเพียรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และความคิดริเริ่มพร้อมที่จะไขว่คว้าโอกาสไว้อย่างทันท่วงทีโดยไม่มีความลังเลใจ

3. ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรม มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และลองผิดลองถูกด้วยตัวเองเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

4. ค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความระมัดระวังการพยายามลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีความประหยัดใช้จ่ายด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ยึดมั่นในแบบแผนพิธีการและกรอบจารีตประเพณี ยึดหลักความเป็นจริงในการตัดสินใจด้านต่างๆ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับอยู่เสมอ และการจัดการเรื่องต่างๆอย่างเป็นระบบ

## 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา

### 2.1 ความหมายของการบริหารงานของสถานศึกษา

การบริหาร คำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่ 2 คำ คือ “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนการจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน /- จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

รัตนา กาญจนพันธ์ และสมพิศ โห้งาม (2549, หน้า 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการ การควบคุม การจัดบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน งานอาคารสถานที่ งานด้านการติดต่อสื่อสาร งานด้านงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ ตลอดจนงานที่มีความสัมพันธ์กับชุมชน

ทงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2550, หน้า 31) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ และเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 10) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550, หน้า 19) สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 3 - 4) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การประสานงาน การชี้แนะ การเกื้อหนุนของผู้อื่น โดยกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากรองค์การ การสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนทางจิตวิทยา การเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง การวางแผน การจัดการเรียน การทำบัญชี การแก้ปัญหา ความขัดแย้งของครูการแก้ปัญหาวิทยากรเรียน การประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินต่อไป

สิตานัน เอกรัมย์ (2551, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานต่างๆ ของกลุ่มบุคคลที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครู อาจารย์ องค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อจัดการการศึกษาภายในโรงเรียนแก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่ สมาชิกในสังคม การดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 51) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่างๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยรวม

สุวรรณ โขติสุกานต์ (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการทำงานที่ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กร ภาครัฐและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมภาคภูมิใจ

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้อง ที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของ สถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

รัชดา ทองสุข (2552, หน้า 31) ให้ความหมาย การบริหารจัดการสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้ภาระงานในสถานศึกษา คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป สำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 4 กระบวนการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการหรือชี้แนะ และการควบคุม

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ ในการบริหาร เพื่อส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ

ถวิล อรัญเวศ (2553, หน้า 47) สรุปความหมายการบริหาร โรงเรียนหรือการบริหาร สถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายและคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

สุพัตรา ปทุมคณาภิรักษ์ (2553, หน้า 8) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่ม บุคคลมีอาชีพและชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

จำเนียร พลหาญ (2553, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคม โดยใช้ทรัพยากรการบริหาร

อย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเกิดการพัฒนาด้านความสามารถ ทักษะคิด ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ประเทศชาติ

สุภัค ขมพุก และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2558, หน้า 15) สรุปความหมายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560, หน้า 8) สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

กู๊ด (Good, 1973, p.211) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

แคมเบล (Campbell, 1979, p. 22) (อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคณารักษ์, 2553, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการจัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน

## 2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ทงศ์ศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้คุณภาพของมนุษย์ดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ของสถานศึกษาอีกด้วย

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

ปรัชญา เวสารัชช (2554, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

วันวิสา ยังช่วย (2556, เว็บไซต์) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีส่วนช่วยในการประสานงานให้บุคคลต่างในสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมมือกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและตรงจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากเพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมี ความรุ่งเรืองในทุกๆทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดยกำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับ



จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้มีรายละเอียด ดังนี้  
ไวเลส (Wiles, 1955, p.13) ได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์กรจะต้องทำอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงานการจัดสายการบังคับบัญชาและการกำหนดหน้าที่

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนา การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การให้สวัสดิการและให้พ้นจากงาน

4. การอำนวยการสั่งการ (Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมบังคับบัญชา

5. การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินการไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติขององค์กรเพื่อให้สมาชิกขององค์กรทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการ

7. การจัดงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การใช้จ่ายเงิน การควบคุมการใช้จ่ายและการตรวจสอบด้านการเงิน

เซอร์จิโออิวานนิ (Sergiovanni, 1983, p.112) กล่าวว่า ขั้นตอนการบริหารที่รู้จักกันโดยทั่วไป คือ “POSDCORB” ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคลากร (Staffing) การตัดสินใจสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการจัดงบประมาณ (Budgeting)

วิโรจน์ สารรัตนะ (2551, หน้า 21) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planing) ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร และการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2. การจัดองค์การ (Organizing) แผนงานจะดำเนินการไปได้ด้วยดีก็ด้วยการจัดองค์การที่ดี ซึ่งประกอบด้วย การนำปัจจัยทางการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการ

บริหารที่จะทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผล การจัดองค์การ จึงหมายถึงการนำเอาทรัพยากรการบริหารทุกประเภทมาบูรณาการเพื่อดำเนินการ

3. การจูงใจ (Motivating) คือ การจูงใจที่จะช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การจูงใจในที่นี้ หมายถึง การอำนวยความสะดวก (Directing) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) และการเป็นผู้นำในการดำเนินการ (Leading)

4. การควบคุมงาน (Controlling) เป็นการติดตามและประเมินผลเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับแผนที่ได้กำหนดไว้ว่ามีความเบี่ยงเบนไปจากความคาดหวังมากน้อยเพียงใด

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 19) กล่าวถึง กระบวนการบริหารสถานศึกษามี 5 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การกำหนดแผนงานและโครงการไว้ล่วงหน้า
3. การสั่งการ (Directing) คือ การพิจารณาสั่งการและมอบหมายงาน
4. การประสานงาน (Coordinating) คือ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและ

ตำแหน่งต่างๆในหน่วยงาน

5. การควบคุมงาน (Controlling) คือ เป็นการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 31) กล่าวว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นกิจกรรมที่สำคัญของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การหรือ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การสั่งงาน (Directing) และการควบคุมงาน (Controlling)

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางและขั้นตอนที่แสดงให้เห็นถึงการจัดการของสถานศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28)

## 1. การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้กับสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการให้แก่บุคลากร ครอบครัวยุว องค์กร

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

## 2. การบริหารงานงบประมาณ

สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
  - 2.1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา
  - 2.1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
  - 2.1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
  - 2.2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
  - 2.2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
  - 2.2.3 การโอนเงินงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
  - 2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
  - 2.3.2 การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 2.4.1 การจัดการทรัพยากร
  - 2.4.2 การระดมทรัพยากร
  - 2.4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
  - 2.4.4 กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา
  - 2.4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
  - 2.5.1 การเบิกเงินจากคลัง
  - 2.5.2 การรับเงิน
  - 2.5.3 การเก็บรักษา
  - 2.5.4 การจ่ายเงิน
  - 2.5.5 การนำส่งเงิน
  - 2.5.6 การกักเงินไว้เบิกเหลือปี
- 2.6 การบริหารบัญชี
  - 2.6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน
  - 2.6.2 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
  - 2.6.3 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
  - 2.7.1 การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
  - 2.7.2 การจัดหาพัสดุ
  - 2.7.3 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง
  - 2.7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

### 3. การบริหารงานบุคคล

เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระ ภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยขอบข่ายและภารกิจ ดังนี้

#### 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

##### 3.1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

##### 3.1.2 การกำหนดตำแหน่ง

##### 3.1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

#### 3.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

##### 3.2.1 การดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการกรณีได้รับมอบอำนาจ

##### 3.2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

##### 3.2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษา

##### 3.2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

##### 3.2.5 การรักษาราชการแทนและการรักษาการในตำแหน่ง

#### 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพใจการปฏิบัติราชการ

##### 3.3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

##### 3.3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา

##### 3.3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

##### 3.3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

##### 3.3.5 เงินวิทยฐานะและเงินตอบแทนอื่น

##### 3.3.6 งานทะเบียนประวัติ

##### 3.3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

##### 3.3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

##### 3.3.9 การขอหนังสือรับรอง

#### 3.4 วินัยและการรักษาวินัย

##### 3.4.1 กรณีวินัยไม่ร้ายแรง

##### 3.4.2 กรณีวินัยร้ายแรง

## 3.4.3 การอุทธรณ์

## 3.4.4 การร้องทุกข์

## 3.4.5 การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

## 3.5 การออกจากราชการ

## 3.5.1 กรณีไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์ที่

ก.ค.ศ. กำหนด

## 3.5.2 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

## 3.5.3 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

## 3.5.4 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนาน หรือเหตุทดแทน

## 3.5.5 กรณีมลทินมัวหมอง

## 3.5.6 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล

## 4. การบริหารงานทั่วไป

เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยทั้งนี้ให้เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายและภารกิจดังนี้

## 4.1 การดำเนินงานธุรการ

## 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 4.3 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

## 4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

## 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

## 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

## 4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป

## 4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

## 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

## 4.10 การรับนักเรียน

4.11 การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตาม  
อัธยาศัย

4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.13 การส่งเสริมกิจการนักเรียน

4.14 การประชาสัมพันธ์

4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน  
องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

4.17 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.18 งานบริการสาธารณะ

4.19 งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

สรุปได้ว่า การกิจในการบริหารงานสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณภาพ  
ในการดำเนินชีวิต ส่งเสริมให้นักเรียน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข และมี  
การนำทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง  
กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานทั้งด้าน  
งานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตาม  
มาตรฐาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การกำหนดแนวทางในการการพัฒนางานวิชาการที่  
สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของท้องถิ่น มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการ  
วางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดทำหลักสูตร  
สถานศึกษาและแผนจัดการเรียนรู้ กระตุ้นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและ  
สนองตอบความแตกต่างระหว่างบุคคล กำหนดระเบียบการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับ  
หลักสูตรแกนกลาง เน้นการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการ  
กำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดสำหรับการประเมินผลงานวิชาการ กระตุ้นให้บุคลากรดำเนินการวิจัยเพื่อ  
พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน จัดให้มีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เน้นการมี  
ส่วนร่วมของบุคลากรในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และรายงานผล  
การดำเนินงานต่อสาธารณชน

2. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของ  
คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคลากรในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี วางแผนการใช้

งบประมาณที่สอดคล้องกับความจำเป็นของสถานศึกษา มีแผนการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ ยึดหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จัดหาพัสดุโดยให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากร มีการจัดทำบัญชี การเงิน และพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน กำหนดมาตรการการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีกระบวนการในการควบคุม ตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใส มีการวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพของการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอความต้องการบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน รวมถึงเสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการ วางแผนการพัฒนากุศลกรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรและชี้แจงต่อประชาคมภายในสถานศึกษา ดำเนินทางวินัยต่อบุคลากรที่กระทำผิดตามกระบวนการอย่างยุติธรรม พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

4. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาทางกายภาพของสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการบริหารงานในฝ่ายต่างๆ การพัฒนาภาคีเครือข่ายการศึกษาเพื่อสนับสนุนสถานศึกษา พัฒนาระบบการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพ พัฒนาอาคาร สถานที่ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา และมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายต่างๆ

### 3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ถนนรัตนวิบูลย์ ตำบลไทรมา อำเภอมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด ดังนี้

1. จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวยอำเภอบางใหญ่ อำเภไทรน้อยและอำเภอบางบัวทอง มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 18 โรงเรียน



2. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 16 อำเภอได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอภาชีอำเภออุทัยอำเภอวังน้อยอำเภอมหาราช อำเภอบางปะอิน อำเภอบางไทร อำเภอท่าเรือ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางซ้ายอำเภอผักไห่ อำเภอบางบาล อำเภอนครหลวงอำเภอเสนาอำเภอบางปะหันและอำเภอบ้านแพรก มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 29 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้แบ่งขนาดสถานศึกษาออกเป็นขนาดตามเกณฑ์ ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึงสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป
2. สถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึงสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน
3. สถานศึกษาขนาดกลาง หมายถึงสถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน
4. สถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

จังหวัด	ขนาดของสถานศึกษา							
	ขนาดใหญ่พิเศษ		ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นนทบุรี	8	44.45	4	22.22	6	33.33	-	-
พระนครศรีอยุธยา	2	6.90	5	17.24	10	34.48	12	41.38
รวมทั้งสิ้น	10	21.28	9	19.15	16	34.04	12	25.53

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2559, เว็บไซต์

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

จังหวัด	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา							
	ขนาดใหญ่พิเศษ		ขนาดใหญ่		ขนาดกลาง		ขนาดเล็ก	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นนทบุรี	40	50.63	19	24.05	20	25.32	-	-
พระนครศรีอยุธยา	10	12.66	24	30.38	26	32.91	19	24.05
รวมทั้งสิ้น	50	31.65	43	27.21	46	29.11	19	12.03

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3, 2559, เว็บไซต์

นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

#### 1. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 เป็นองค์กรการบริหารจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล

#### 2. พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีวินัย อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น มีทักษะอาชีพ และมีความสามารถตามมาตรฐานสากล

#### 3. เป้าประสงค์

3.1 สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.2 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะอาชีพ และพัฒนาสู่สากล

3.3 ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ

3.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### 4. กลยุทธ์

4.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

4.3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

#### 5. จุดเน้น

5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 4

5.2 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

5.3 เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกกลุ่ม และทุกระดับ

5.4 พัฒนาครูผู้มืออาชีพ

5.5 พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

#### 6. ค่านิยมองค์กร

“SESAO 3”

6.1 S = Service mind จิตบริการ

6.2 E = Equality มีความเสมอภาพ

6.3 S = Smart เป็นแบบอย่างที่ดี

6.4 A = Accountability มีความรับผิดชอบ

6.5 O = Organic เป็นองค์กรที่มีชีวิต

6.6 3 = การมีส่วนร่วมระหว่าง 3 องค์กร ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน และชุมชน (ทั้งภาครัฐและเอกชน)

#### 7. วัฒนธรรมองค์กร

พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม/ค่านิยมองค์กร

เชน และชอย (Chen and Choi, 2008, Abstract) ศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมของบุคลากร 3 เจเนอเรชันในที่ทำงาน ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และ เจเนอเรชันวาย กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้

เป็นพนักงานระดับผู้จัดการและหัวหน้างานขององค์กรแห่งหนึ่งในสหรัฐอเมริกาจำนวนทั้งสิ้น 398 คน การศึกษานี้ได้แบ่งค่านิยมออกเป็น 15 ประเภท ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์สูง ตรีภพภาพความเอื้อเฟื้อเพื่อน ร่วมงานความคิดสร้างสรรค์ผลตอบแทนความเป็นอิสระการกระตุ้นทางความคิดเกียรติยศการ จัดการความมั่นคงสภาพแวดล้อมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาวิถีแห่งชีวิตและความหลากหลาย โดยกลุ่มตัวอย่างจะต้องให้คะแนนความสำคัญของค่านิยมแต่ละประเภทผลการศึกษาพบว่าแม้คน แต่ละเจเนอเรชันจะให้ความสำคัญกับค่านิยมแต่ละประเภทแตกต่างกันไปแต่มีค่านิยม 3 ตัวที่คนใน ทุกเจเนอเรชันให้ความสำคัญมาเป็นอันดับต้นๆ เหมือนกัน ค่านิยมดังกล่าว ได้แก่ วิถีแห่งชีวิต ผลสัมฤทธิ์และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงค่านิยมที่คนแต่ละ เจเนอเรชันยึดถือสูงสุดพบว่าเบบี้บูมเมอร์จะยึดถือค่านิยมการกระตุ้นทางความคิดสูงที่สุดส่วน เจเนอเรชันเอ็กซ์จะยึดถือค่านิยมความมั่นคงและความเป็นอิสระสูงที่สุดในขณะที่เจเนอเรชันวาย นั้นจะยึดถือค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน

แอบบอท ไวท์ และชาร์ลิส (Abbott, White and Charles, 2005, Abstract) ได้ศึกษา ผลกระทบของค่านิยมทั้งระดับพนักงานและระดับองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษา เปรียบเทียบค่านิยมของพนักงานจาก 2 หน่วยงานในประเทศออสเตรเลียโดยจากการวิเคราะห์ปัจจัย ค่านิยมสามารถแบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยมด้านมนุษยธรรมประกอบด้วย ความเห็นใจผู้อื่นความร่วมมือความสุภาพและการให้อภัย 2) ค่านิยมด้านวิสัยทัศน์ประกอบด้วย การ ปรับตัวความคิดสร้างสรรค์การพัฒนาตนและความคิดริเริ่ม 3) ค่านิยมด้านอนุรักษ์นิยม ประกอบด้วยความระมัดระวังความมั่งคั่งมั่นคงความเป็นทางการการเชื่อฟังและความเป็นระเบียบ โดย ได้ลดจำนวนตัวแปรลงจนเหลือเพียงค่านิยม 13 ตัวที่นำมาใช้อธิบายเนื่องจากเห็นว่าการแบ่งค่านิยม ออกเป็น 4 ด้านตามที่ไฟน์แกน (Finegan, 2000, pp.165-166) ใช้นั้นก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมองค์กรตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรแต่หากพิจารณาที่ประเภทของความผูกพันจะพบว่าความ ผูกพันเชิงความรู้สึกละและเชิงบรรทัดฐานเท่านั้นที่จะได้รับผลกระทบจากค่านิยมองค์กรแต่ค่านิยม องค์กรไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันเชิงผลตอบแทนแต่อย่างใดนอกจากนี้ค่านิยมองค์กรด้าน มนุษยธรรมกับวิสัยทัศน์จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันเชิงจิตใจและเชิงบรรทัดฐานเพิ่มมากขึ้น

ไฟน์แกน (Finegan, 2000, Abstract) ศึกษาผลกระทบของค่านิยมพนักงานกับค่านิยม องค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ในบริษัทปิโตรเคมีขนาดใหญ่แห่งหนึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามซึ่ง ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวัดความผูกพันต่อองค์กรตามรูปแบบของ เอ ลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, p.59) (อ้างถึงใน Finegan, 2000, pp.165-170) และการ

วัดค่านิยมตามรูปแบบของแมคโดนัลด์ และแกนด์ซ์ (McDonald and Gandz, 1991, p.143) ในส่วนของการวัดค่านิยมนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อยคือค่านิยมพนักงานกับค่านิยมขององค์กรและใช้วิธีการวัดเชิงอัตวิสัยนั้นคือค่านิยมองค์กรจะอ้างอิงจากการรับรู้ของตัวผู้ตอบแบบสอบถามเองหลังจากที่รวบรวมข้อมูลได้ครบแล้วจะใช้การสกัดปัจจัยด้วยวิธี Principal Component Analysis ทำให้เหลือค่านิยมเพียง 17 ตัวและสามารถแบ่งค่านิยมออกเป็นลักษณะต่างๆใน 4 ด้านด้วยกันคือ 1) ค่านิยมด้านมนุษยธรรมประกอบด้วยคุณภาพความเห็นใจผู้อื่นความร่วมมือความยุติธรรมการให้อภัยและจริยธรรม 2) ค่านิยมด้านการยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีประกอบด้วยการเชื่อฟังความระมัดระวังและความเป็นทางการ 3) ค่านิยมด้านพื้นฐานชีวิตประกอบด้วยการใช้เหตุผลความมัธยัสถ์การทดลองและความขยันหมั่นเพียร และ 4) ค่านิยมด้านวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการพัฒนาตนความริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์จากผลการศึกษาได้ปรากฏประเด็นที่น่าสนใจนั้นคือค่านิยมพนักงานของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ค่านิยมองค์กรตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างกลับส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยหากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่างค์กรของตนให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมและวิสัยทัศน์ก็จะมีผลผูกพันเชิงความรู้สึกต่อองค์กรซึ่งค่านิยมทั้ง 2 กลุ่มข้างต้นได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันเชิงบรรทัดฐานด้วยเช่นกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมการเชื่อฟังความเป็นทางการและความระมัดระวังจะมีความผูกพันเชิงบรรทัดฐานในระดับสูงและหากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่างค์กรของตนไม่ได้ยึดถือในค่านิยมดังกล่าวก็จะมีระดับความผูกพันเชิงบรรทัดฐานต่ำอย่างไรก็ตามค่านิยมด้านมนุษยธรรมกับวิสัยทัศน์ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันเชิงผลตอบแทนแต่อย่างใด

ปริญญา เนตรหาญ, อารี ชิวเกษมสุข, และอารีย์วรรณ อ่วมธานี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร 2) เปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครจำนวน 314 คนได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเกาะกลุ่มสุ่ม 3 ชั้น (Three-stage cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ค่านิยมในงาน และ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เท่ากับ 0.90 และ 0.93 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูล

โดยคำนวณหาค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบทีชนิด 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81 และ 3.73 ตามลำดับ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40 และ 3.24 ตามลำดับ) 2) ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.614$  และ  $0.660$  ตามลำดับ)

ศุทธกานต์ มิตรกุล (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ 3 มิติของค่านิยมของพนักงานค่านิยมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานเจนเนอเรชันวายและ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กรโดยความสอดคล้องของค่านิยมหมายถึงความเข้ากันได้ระหว่างค่านิยมของพนักงานกับค่านิยมองค์กรงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ค่านิยมความผูกพันต่อองค์กรและข้อมูลทางประชากรศาสตร์กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเจนเนอเรชันวายที่ทำงานอยู่ในองค์กรรัฐหรือเอกชนของประเทศไทยจำนวน 684 คนได้รับการตอบกลับอย่างสมบูรณ์จำนวน 621 ชุดคิดเป็นร้อยละ 91 โปรแกรมทางสถิติ SPSS จะถูกนำมาใช้เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ยคะแนนค่านิยมและทดสอบสมมติฐานจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันโดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ระดับ  $p = 0.05$  ผลการศึกษาพบว่า 1) ค่านิยมด้านมนุษยธรรมเป็นค่านิยมที่พนักงานเจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากที่สุด 2) ความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรแต่รูปแบบความสัมพันธ์จะแตกต่างกันในค่านิยมแต่ละด้านและความผูกพันต่อองค์กรแต่ละประเภท

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานที่สังกัดบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครรวมถึงผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเปรียบเทียบกันระหว่างเจนเนอเรชันในที่ทำงาน 3 กลุ่ม ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์เจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายโดยใช้การแบ่งค่านิยมตามรูปแบบของ Schwartz ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมของทั้งเจนเนอเรชันวายเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือมีค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุดสำหรับผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นพบว่าทั้งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเองล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทยที่แสดงออกในเรื่องของการศึกษาอาชีพครอบครัวศาสนาสังคมและชีวิต โดยทำการเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระ 7 ตัว ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ภูมิภาค การศึกษาและอาชีพของพ่อแม่ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 5 และนิสิตนักศึกษาจากทุกภาคของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ ค่านิยมความมั่นคงความปลอดภัยความเป็นระเบียบและอนุรักษ์นิยม รองลงมาเป็นค่านิยมการช่วยเหลือผู้อื่นและการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมความสามารถและความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ทางจิตใจและครอบครัว ในขณะที่ค่านิยมความสันโดษกับความมัชฌิณีเป็น 2 ค่านิยมที่ได้รับความสำคัญมาเป็นอันดับสุดท้าย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่านิยมและความคาดหวังที่สอดคล้องกัน โดยมีลักษณะเด่นคือกลุ่มตัวอย่างจะมีความคาดหวังต่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศและการกินอยู่ดีของประชาชนมากที่สุด รองลงมาจะเป็นความคาดหวังด้านการทำประโยชน์แก่ส่วนรวม นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถ ความเป็นอิสระและความต้องการพึ่งพาตัวเอง สอดคล้องกับการที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้มีความคาดหวังมากนักเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากครอบครัว ญาติมิตรสภาพแวดล้อมและโซศะดาน นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความคาดหวังไป โดยต้องการลดความสัมพันธ์ระหว่างตนกับครอบครัวลง และต้องการที่จะได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคมมากขึ้น อีกหนึ่งสิ่งที่น่าสนใจคือกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเยาวชนของไทยจะมีความคาดหวังในบางสิ่งบางอย่างอยู่ในระดับต่ำซึ่งได้แก่การพัฒนาด้านสิทธิเสรีภาพการมีความคิดสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทันสมัยความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและความเป็นผู้นำในสังคม

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษา

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา และวัลลภา อารีรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 4) เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จำนวน 11 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน ครูผู้สอน จำนวน 191 คน

รวมทั้งสิ้น 223 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น ด้าน ปัจจัยทางการบริหาร เท่ากับ 0.990 และการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เท่ากับ 0.991 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีเอนเทอร์ (Enter) เพื่อคัดเลือกตัวแปร และวิธีสเตปไวส์ (Stepwise) เพื่อหารูปแบบที่ดีที่สุดในการนำไปสร้างสมการพยากรณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำ มีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้าน โครงสร้างองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีระดับมากที่สุด ด้านการบริหารตนเอง มีระดับมาก อันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องเป็นระบบมีระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร ขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (Y) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่ามีตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้าน โครงสร้างองค์กร (X) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 69.20

ปรียา อนุโต, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, และรอยพิมพ์ ใจเพชรกุล (2557, หน้า 107) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราชกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช จำนวน 52 คน ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช จำนวน 237 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 289 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่า t- test ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร นครศรีธรรมราชทั้งภาพรวมและรายด้านมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่าด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารบุคคลส่วน ด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราชจำแนกตามตำแหน่งและตามประสบการณ์การทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการ



บริหารจัดการที่ไม่แตกต่างกันผู้ที่ม่ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 20 ปีและ 20 ปีขึ้นไปมีการบริหารจัดการที่ไม่แตกต่างกัน

สงวนพงศ์ ชวนชม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อหาความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความสัมพันธ์อย่างง่าย และค่าความสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างบริหารงานวิชาการด้านต่างๆ กับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีการบริหารงานวิชาการ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่สัมพันธ์ และส่งผลโดยตรงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ถึงร้อยละ 65

กาญจนา เกสร (2557, หน้า 55-56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือ ในทิศทางบวก และพบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r=0.672$ )

สุภักดิ์ ยมพุก และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ (2558, หน้า 78) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษา และการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป 2) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพและลักษณะของงาน 3) ศึกษาประสิทธิผลการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 4) ศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู 5) ศึกษาอิทธิพลของการบริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู และ 6) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการสอนของครู กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 283 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ความถดถอยอย่างง่ายและแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ประสิทธิผลการสอนของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู และ 3) การ

รับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู ผลจากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายการบริหารสถานศึกษาและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

นฤมล สังข์ปิ่น, จิณณวัตร ปะโคทัง, และพงษ์ธร สิงห์พันธ์ (2559, หน้า 67-68) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุบลราชธานี ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จำนวน 244 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 20 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยการวิเคราะห์เนื้อหาข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า  $t$  และการทดสอบค่า  $F$  แบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมพบว่า มีสภาพอยู่ในระดับ มาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุบลราชธานี จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตัวอย่าง สรุปได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประเมินการใช้หลักสูตรเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และจัดให้มีการนิเทศภายใน โดยส่งเสริมให้ครูในสถานศึกษานิเทศซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ด้านการบริหารงานงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการรายงานผลการดำเนินการตรวจสอบ ติดตามผลการใช้งบประมาณต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและควรมีการประเมินแผน

กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังจากที่ได้รับการพัฒนาและควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ให้บุคลากรในสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สนองความต้องการของชุมชน และผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการวางแผน จัดระบบการดำเนินงานของกลุ่มงานต่าง ๆ รวมทั้งงานสารบรรณอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นปัจจุบัน

สมยศ คงสิน และสายทิพย์ ยะฟู (2559, หน้า 141-154) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ตัวอย่าง ได้แก่ ครูในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามสภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านทั้ง 8 ด้าน ที่มีการบริหารงานวิชาการสูงสุดลงมา ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดประเมินผล การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การนิเทศและการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการประสานความร่วมมือ การส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนางานวิชาการกับ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ตามลำดับ

ชนะ ทองเหลือง วิรัชพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และศิริกาญจน์ ไกรบำรุง (2560, หน้า 192-203) ได้ศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 200 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ

ความแตกต่าง โดยใช้ค่าที และทดสอบความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้ค่าเอฟ ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 3 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมองค์กรของ แมค โดนัลด์ และแกนด์ซ (McDonald and Gandz, 1991, p.143) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นการพิจารณาในมิติของค่านิยมองค์กรทางการศึกษา คือ โรงเรียนนั่นเอง โดยมีค่านิยมทั้งหมด 24 ตัวซึ่งสามารถจัดได้เป็น 4 กลุ่มหลักได้แก่กลุ่มค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์กลุ่มค่านิยมที่มุ่งงาน กลุ่มค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง และกลุ่มค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ สำหรับการบริหารงานของสถานศึกษากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป