

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

พรศิริ สังข์ทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กันยายน 2562

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

พรศิริ สังข์ทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
กันยายน 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL VALUES OF ADMINISTRATOR
AND SCHOOL MANAGEMENT OF SCHOOL IN THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3

PORNSIRI SANGTHONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

September 2019

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3
โดย	พรศิริ สังข์ทอง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.นริศนันท์ แมนผดุง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.ธีรวัฒน์ มอนไชสง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ ฐิ์แผน)

.....กรรมการ
(ดร.นริศนันท์ แมนผดุง)

.....กรรมการ
(ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....อธิการบดี
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชลธิ์ ประดับเพ็ชร)

กัณฑ์ยาน พ.ศ. 2562

พรศิริ สังข์ทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 113 หน้า.
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ดร.นริศนันท์ แมนพลุง, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.ธีรวัฒน์ มอนโรสง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา 2) สภาพการบริหารงานของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 47 โรงเรียน รวม 113 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นด้านค่านิยมขององค์กรเท่ากับ 0.98 และด้านการบริหารงานของสถานศึกษาเท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีค่านิยมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่านิยมองค์กรด้านงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่านิยมองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลง 2) สภาพการบริหารงานของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และ 3) ค่านิยมองค์กรของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่านิยมองค์กรของผู้บริหารด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านความสัมพันธ์ และด้านงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คณะ.....ครุศาสตร์.....ลายมือชื่อนักศึกษา.....
สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา.....2561.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

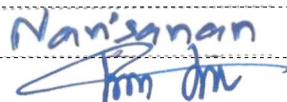
Pornsiri Sangthong. (2019). **The Relationship Between Organizational Values of Administrator and School Management of School in the Secondary Educational Service Area Office 3.**

Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya
Rajabhat University. 113 pp. Advisor : Narisanan Dachsuran, Ph.D.,
Co-Advisor : Teerawat Montaisong, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research are to: 1) study the organization value of administrators, 2) study the school administration, and 3) analyze the relationship between organization value of administrators and school administration under the Secondary Education Service Area Office 3. The research sample was the schools' administrators under the Secondary Education Service Area Office 3 on academic year 2016. The total respondents were 113 people from 47 schools by stratified random sampling. The research instrument used was questionnaire with the reliability value between 0.99. The statistical tools used for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The results indicate that: 1) the schools' administrators were having overall opinion relating to the organization value as highest level. The highest aspect was job aspect and the lowest was change aspect. 2) the schools' administrators were having general opinion concerning school administration as highest level. The highest aspect was personal aspect and the lowest was general administration aspect. 3) the administrators' organization value had positive relationship with the school administration at moderate at the significant value .01 . When study in each aspect, it was found that the status aspect of administrators' organization value had positive relationship on the school administration at high level. Furthermore, for the aspect of change, relation, and job, they were found having relationship on school administration at moderate level at a significantly statistical level of .01.

Faculty Education Student's signature
Program Educational Administration Advisor's signature 
Academic year 2018 Co-advisor's signature 

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.พรเทพ ฐิ์แผน ประธานกรรมการที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า กรรมการที่ปรึกษา ดร.นริศนันท์ เดชสุระ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.ธีรวัฒน์ มอนไชสง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รวมทั้งคณาจารย์ผู้สอนทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิด ต่อเนื่องจนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ดร.วีรพงศ์ เดชบุญ นายอดิศักดิ์ ดร.ปฤษฎา ชนะวรรัช นายวรกร รื่นกมล นายสุชีพ บุญวงษ์ และว่าที่ร้อยตรีภักดิ์ทรัพย์ เชื้อพันธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนรองผู้อำนวยการของโรงเรียนทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี สังข์ทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำทางด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และสอบถามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยตลอดมา

ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของ บิดา มารดา ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบพระคุณคุณครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย และสุดท้ายขอขอบคุณครอบครัวที่เอาใจใส่ให้คำแนะนำและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัย

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พรศิริ สังข์ทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ	ฅ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร	9
ความหมายของค่านิยมองค์กร	10
ค่านิยมกับทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานของสังคม และลักษณะนิสัย.....	12
องค์ประกอบของค่านิยมองค์กร.....	14
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานศึกษา	20
ความหมายของการบริหารงานของสถานศึกษา.....	20
ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา	24
กระบวนการบริหารสถานศึกษา	25
ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษา.....	26
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต3.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย..... 46
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 46
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 46
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 48
	การวิเคราะห์ข้อมูล 48
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 51
	ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง..... 51
	ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3..... 54
	ตอนที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3..... 59
	ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับ การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 67
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 70
	สรุปผลการวิจัย..... 70
	อภิปรายผล 71
	ข้อเสนอแนะการวิจัย 73
บรรณานุกรม	 75
ภาคผนวก	 81
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 82
	ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ) ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	94
ประวัติย่อผู้วิจัย	112

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 คำนิยมตามรูปแบบของ สวอรรถ (Schwartz).....	16
2 จำนวนและร้อยละของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	33
3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา	34
4 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลพื้นฐานของประชากรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับ การศึกษาตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และ ขนาดโรงเรียนที่สังกัด	51
5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การโดยภาพรวมของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	54
6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การด้านความสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3	55
7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การด้านงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.....	56
8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การด้านการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3	57
9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การด้านสถานภาพของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3.....	58
10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานโดยภาพรวมของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	59
11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	60
12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานด้านการบริหารงาน งบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงาน ด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3	64
14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงาน ด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3	66
15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับ การบริหารงาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3	67

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

ซึ่งสอดคล้องแนวคิดหลักของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดเรื่องการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไว้อย่างชัดเจนว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หมวด 5 มาตรา 41 ได้กำหนด เรื่อง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นจากสภาพปัญหาในมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของประเทศไทย สะท้อนให้เห็นปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาที่ยังขาดประสิทธิภาพ มีรูปแบบการบริหารยังไม่เหมาะสม ขาดค่านิยมองค์การที่ดีในการปฏิบัติงานในโรงเรียน คุณภาพการศึกษาที่ดีและมีประสิทธิผลย่อมเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบการบริหารจัดการที่ดีมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมในโรงเรียน มีการพัฒนาต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์

การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานหลายคนที่มีส่วนทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย (ปรีชาพร 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 ดังที่สวอर्थซ์ (Schwartz, 2012, p. 234) กล่าวว่า ค่านิยมเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนาโดยเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความพยายามเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นซึ่งองค์กรก็จะใช้ค่านิยมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้วยเช่นกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฌูฟงส์ เกษมาริช (2546, หน้า 32-36) กล่าวว่าค่านิยมร่วมเป็นพื้นฐานแห่งวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นปณิธานขององค์กรเพื่อการไปสู่ความสำเร็จเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์การซึ่งทำให้นักบุคลากรได้มีทิศทางเดียวกันและเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ดังนั้นค่านิยมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญใน

การบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จ ถ้าบุคลากรมีจิตสำนึกตรงกันมีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยการนำกระบวนการของค่านิยมองค์กรมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาจะทำให้โรงเรียนสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น ค่านิยมองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน สร้างความเป็นเอกภาพในหน่วยงาน อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 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 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานตามบริบทที่เหมาะสมของพื้นที่ต่อไป

คำถามการวิจัย

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

3. คำนิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมุติฐานการวิจัย

คำนิยมองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคำนิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 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

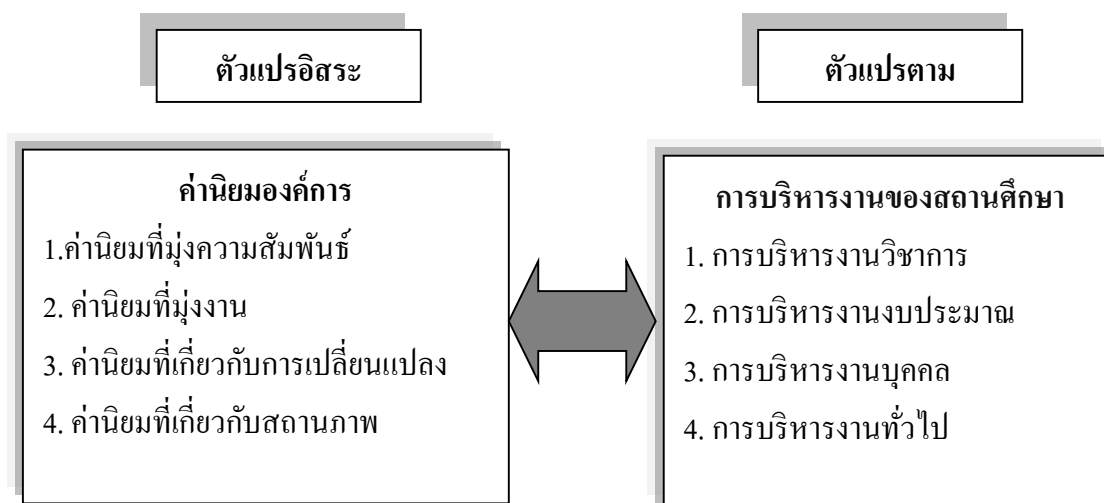
3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ค่านิยมองค์กร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์ 2) ค่านิยมที่มุ่งงาน 3) ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและ 4) ค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ แมคโดนัลด์ และแกนดัซ์ (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 และแกนดัซ์ (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 สิ่งที่ต้องการหรือโรงเรียนยึดเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนโดยบุคลากรจะทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรที่ตนยึดถือด้วยความสมัครใจประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์ ค่านิยมที่มุ่งงาน ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ

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

1.2 ค่านิยมที่มุ่งงานหมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย มีความขยันหมั่นเพียร เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและมีความคิดริเริ่มพร้อมที่จะไขว่คว้าโอกาสไว้อย่างทันทั่วทั้งที่โดยไม่มีความลังเลใจ

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

2.3 การบริหารงานบุคคลหมายถึง ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลังโดยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา เสนอความต้องการบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน รวมถึงเสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตนเองตามความต้องการวางแผนการพัฒนากุศลกรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความสามารถและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรและชี้แจงต่อประชาคมภายในสถานศึกษา ดำเนินทางวินัยต่อบุคลากรที่กระทำผิดตามกระบวนการอย่างยุติธรรม พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดหลักความเป็นธรรมโปร่งใส 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

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 นอกจากนี้งานวิจัยทางด้านจิตวิทยามานุษยวิทยาและสาขาอื่นๆที่เกี่ยวข้องก็ให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าวเช่นกัน ค่านิยมถูกนำไปใช้ในการศึกษาเพื่ออธิบายลักษณะเฉพาะของบุคคลกลุ่มคนและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาด้านทัศนคติและพฤติกรรมของคนเลออนส์ (Lyons, 2003, p.89)

1.1 ความหมายของค่านิยมองค์การ

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

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

โรแคช (Rokeach) (อ้างถึงใน ญัฐพันธุ์ เจริญนันท์, 2551 , หน้า 40) ค่านิยมหมายถึงความเชื่อที่เป็นแนวทางของการแสดงออก (Action) และการใช้วิจารณญาณ (Judgment) ในสถานการณ์ที่หลากหลายของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีระบบค่านิยมที่ต่างกันก็จะมีการแสดงออกที่ต่างกันด้วยโดยค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติการรับรู้ความต้องการและการสนใจทั้งในชีวิตและการงานของบุคคล

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

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

สวอร์ทซ์ (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) ค่านิยมเป็นข้อกำหนดมาตรฐานบุคคลจะใช้ค่านิยมเพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินสิ่งต่างๆ ว่าถูกหรือผิดควรหรือไม่ควรในบางครั้งสิ่งที่คนหนึ่งเห็นว่าถูกก็อาจเป็นสิ่งผิดในสายตาของอีกคนได้ หากทั้งสองยึดถือในค่านิยมที่แตกต่างกัน 5) ค่านิยมถูกจัดลำดับตามความสำคัญบุคคลจะทำการจัดค่านิยมทั้งหมดที่ตนยึดถือจนได้เป็นระบบค่านิยมระบบค่านิยมที่แตกต่างกันทำให้ลักษณะเฉพาะที่แต่ละคนแสดงออกมีความแตกต่างกัน และ 6) การกระทำหนึ่งๆ จะถูกกำหนดมาจากหลายค่านิยม โดยทัศนคติหรือพฤติกรรมใดๆ ที่บุคคลแสดงออกมา เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างค่านิยมหลายประการ และค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อการกระทำเมื่อบุคคลตกอยู่ในสถานการณ์ที่ค่านิยมถูกกระตุ้น

ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2557, หน้า 55) กล่าวว่า ค่านิยมองค์การหมายถึงหลักการชี้นำและพฤติกรรมที่คาดหวังให้องค์การและบุคลากรปฏิบัติตามค่านิยมสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ขององค์กร ค่านิยมสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคนและช่วยให้องค์การบรรลุภารกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม ตัวอย่างของค่านิยมอาจรวมถึงการแสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรมและความยุติธรรมในการปฏิสัมพันธ์ในทุกกรณีการ ทำให้เห็นถึงความคาดหวังของลูกค้าการเห็นคุณค่าของแต่ละบุคคลและความหลากหลายของบุคลากรการป้องกันสิ่งแวดล้อมและการพยายามให้มีการดำเนินการที่เป็นเลิศทุกวัน

ฮาาส (Haas) (อ้างถึงใน ฌ็องฟงส์ เกสมาริช, 2546, หน้า 33-34) ค่านิยมร่วมหมายถึงค่านิยมที่ทุกคนมีความเชื่อและเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำเราไปสู่ความสำเร็จในการแข่งขันซึ่งเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินต่อไป

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

จิตินันท์ นาคี (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 ดังนั้นบุคคลจึงแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมออกมา นอกจากนี้อาจหมายความว่าค่านิยมที่ปรากฏอยู่ในค่านิยมองค์การเป็นผลรวมของค่านิยมส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานเมื่อมารวมกันเข้าค่านิยมองค์การให้ผลเพิ่มพลังดังกล่าวที่ว่าผลรวมของส่วนต่างๆ ให้พลังยิ่งใหญ่กว่าค่านิยมแต่ละส่วนค่านิยมให้แนวทางเป็นทางเสือให้ถือปฏิบัติเป็นธงชัยให้ทุกคนยึดเหนี่ยว ดรุมมอน (Drummond) (อ้างถึงใน นฤมล ลุนสวัสดิ์, 2549, หน้า 215) ยืนยันว่าคุณค่าเป็นสิ่งที่องค์กรต้องยึดมั่นไว้เป็นสิ่งที่ทำให้ทุกคนในองค์การภาคภูมิใจเป็นสิ่งยึดโยงคนไปถึงอนาคต เป็นสิ่งที่เมื่อมองย้อนหลังกลับมาแล้วมีความปลื้มใจ โดยทั่วไปองค์การทั้งหลายจะมีค่านิยมหลัก (Core values) ขององค์การที่อาจประกาศหรือไม่ได้ประกาศออกมาแต่พนักงานทั้งหลายก็รับรู้ได้ ค่านิยมหลักนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ จะเป็นกรอบในการกำหนดแนวทางการทำงานภายในองค์การนั้นๆ (สุพานิ สฤณภูวนิช, 2549, หน้า 67) โดยบุคคลจะทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตนยึดถือด้วยความสมัครใจ อีกทั้งยังเชื่อว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและผู้อื่น (สิริอร วิชชาวุธ, 2549, หน้า 83)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ค่านิยมองค์การ หมายถึง สิ่งที่ต้องการยึดเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรในองค์การ โดยบุคลากรจะทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์การที่ตนยึดถือด้วยความสมัครใจ

1.2 ค่านิยมกับทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานของสังคม และลักษณะนิสัย

แนวคิดเรื่องค่านิยมที่ปรากฏในงานวิจัยทางด้านจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ยังมีความคลุมเครืออยู่มาก เนื่องจากนักวิจัยมักจะให้ค่านิยมของค่านิยมที่มีความคล้ายคลึงกับคำศัพท์อื่นๆ เช่น ทัศนคติความเชื่อ บรรทัดฐาน หรือลักษณะนิสัย เป็นต้น ความไม่ชัดเจนเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันซึ่งนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่ผิดพลาด ดังนั้นการเปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างของค่านิยมกับลักษณะอื่นๆ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาเรื่องค่านิยมมากขึ้น โรเคช (Rokeach) (อ้างถึงใน ณัฐฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551, หน้า 14)

1. ค่านิยมกับทัศนคติ

งานวิจัยด้านจิตวิทยาสังคมในอดีตมักมุ่งความสนใจไปที่การวัดทัศนคติมากกว่าการวัดค่านิยม ส่วนหนึ่งเป็นเพราะนักวิจัยเห็นว่าทัศนคติสามารถอธิบายให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนกว่า โรเคช (Rokeach, 1973, p.345) ความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับทัศนคติมีหลายประการซึ่งจะเห็นได้ว่าค่านิยมเป็นเหมือนความเชื่อของบุคคล ความเชื่อเพียงหนึ่งอย่างจะสามารถนำไปใช้ในการมองสิ่งต่างๆ ได้มากมายตรงกันข้ามกับทัศนคติที่จะพุ่งความสนใจไปที่สิ่งๆ เดียวแต่ใช้ความเชื่อหลายๆ ประการมาประกอบกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือค่านิยมจะอยู่เหนือวัตถุและเหตุการณ์ต่างๆ รอบตัว ในขณะที่ทัศนคติจะมีความจำเพาะไปที่วัตถุเดียวหรือสถานการณ์เดียวเท่านั้น เลออนส์ (Lyons, 2003, p.67)

2. ค่านิยมกับความเชื่อ

ความเชื่อเป็นความคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งๆว่าสิ่งนั้นเป็นความจริงหรือมีอยู่จริง บุคคลมีความเชื่อต่อสิ่งต่างๆที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับระดับความมั่นใจว่าสิ่งๆ นั้นเป็นความจริงมากน้อยเพียงใด อันที่จริงแล้วค่านิยมก็เป็นความเชื่อประเภทหนึ่งเช่นกัน แต่ลักษณะที่โดดเด่นขึ้นมาก็คือค่านิยมเป็นความเชื่ออย่างแรงกล้าที่สั่งสมมานาน ซึ่งบุคคลให้ความสำคัญและนำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิตในขณะที่ความเชื่อทั่วไปนั้นแม้บุคคลจะคิดว่ามันเป็นความจริงแต่ก็ไม่ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตแต่อย่างใด สวอर्थ (Schwartz, 2012, p.68)

3. ค่านิยมกับบรรทัดฐานของสังคม

ความแตกต่างระหว่างค่านิยมกับบรรทัดฐานของสังคม ประการแรกค่านิยมเป็นได้ทั้งแนวทางการปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตรวมถึงการเป็นสถานะสุดท้ายที่บุคคลพึงปรารถนาแต่บรรทัดฐานนั้นจะมีลักษณะเป็นแนวทางในการประพฤติตัวเท่านั้น โรเคช (Rokeach, 1973, p.89) โดยบรรทัดฐานจะเป็นแบบแผนกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่สังคมได้กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสม ประการต่อมาค่านิยมจะอยู่เหนือเหตุการณ์ทั้งปวงไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดค่านิยมก็จะคงเดิมในขณะที่บรรทัดฐาน สามารถมีการเปลี่ยนแปลงได้ หากอยู่ในสถานการณ์หรือสภาพสังคมที่แตกต่างกัน และประการสุดท้ายค่านิยมจะสะท้อนออกมาจากความเชื่ออย่างมั่นคงของบุคคล จึงแสดงถึงความเป็นตัวตนมากกว่าส่วนบรรทัดฐานนั้นเป็นสิ่งที่สังคมเป็นผู้กำหนด ซึ่งบางครั้งบุคคลอาจจำเป็นต้องทำตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวทั้งที่อาจไม่ได้มาจากความต้องการที่แท้จริง โรเคช (Rokeach, 1973, p.89)

4. ค่านิยมกับลักษณะนิสัย

ลักษณะนิสัย หมายถึง รูปแบบความคิดอารมณ์หรือพฤติกรรมที่บุคคลมักจะแสดงออกมาให้เห็นในสถานการณ์ต่างๆ สำหรับการวัดจะพิจารณาตามความถี่และความรุนแรงในการแสดงลักษณะนั้นออกมา ลักษณะนิสัยแตกต่างจากค่านิยมเพราะบางครั้งบุคคลก็ชอบที่จะแสดงออกในสิ่งที่ตนไม่ได้ให้ความสำคัญมากนัก ในขณะที่บุคคลจะแสดงออกในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมเนื่องจากเห็นว่ามันเป็นสิ่งสำคัญถูกต้องและควรทำ สวอर्थ (Schwartz, 2012, p.112)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมเป็นความคิดความเชื่ออย่างแรงกล้าที่สั่งสมมา ซึ่งบุคคลจะให้ความสำคัญและนำมาใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผ่านการหล่อหลอมมาระดับหนึ่งซึ่งสุดท้ายจะพัฒนาไปสู่วัฒนธรรมองค์กร

1.3 องค์ประกอบของค่านิยมองค์กร

แนวคิดหลักเกี่ยวกับค่านิยมคือค่านิยมแต่ละประเภทจะมีความเชื่อมโยงถึงกันอย่างเป็นระบบมากกว่าที่จะแยกกันอยู่โดยไม่มีความเกี่ยวข้องกันเลย เลออนส์ (Lyons, 2003, p.67) ทฤษฎี

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

1. ค่านิยมตามรูปแบบของโรเคช (Rokeach)

โรเคช (Rokeach, 1973, p.89) และจิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2547, หน้า 23) ระบุว่า ค่านิยมถือว่าเป็นความเชื่อ (Belief) แบบหนึ่ง ความเชื่อตามแนวคิดของโรเคช (Rokeach) มี 3 ประเภท คือ ความเชื่อตามสภาพที่ อธิบายได้ตามสภาพที่มีอยู่ (Descriptive beliefs/ existential beliefs) เป็นความเชื่อเกี่ยวกับสิ่งที่มี อยู่ในแง่ความถูกหรือผิด แท้หรือจริง เช่น เชื่อว่าโลกกลม ความเชื่อประเภทที่ 2 ได้แก่ ความเชื่อเชิงประเมินค่า (Evaluative beliefs) เป็นความเชื่อที่มีการประเมินเป็นพื้นฐานแฝงอยู่ เช่น ดีและไม่ดี หรือเชื่อว่าคนจีนขยัน คนไทยใจดี เป็นต้น ส่วนความเชื่อประเภทสุดท้ายคือความเชื่อตามบทบัญญัติหรือระเบียบที่สังคมวางไว้ (Prescriptive beliefs) เช่น ความเชื่อตามหลักศาสนา หรือกฎเกณฑ์สังคมว่าเด็กควรเคารพผู้ใหญ่ เป็นต้น ทั้งนี้ โรเคช (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) ผลของค่านิยมนั้นทำให้เกิดปรากฏการณ์มากมายที่สมควรแก่การค้นหาและเข้าใจโดยนักวิจัยทางสังคมวิทยา

โรเคช (Rokeach, 1973, p.93) แบ่งค่านิยมออกได้เป็นสองประเภท ได้แก่ ค่านิยมจุดหมายปลายทาง (Terminal values) และค่านิยมวิธีปฏิบัติ (Instrumental values) โดยค่านิยมจุดหมายปลายทาง (Terminal values) เน้นที่ปลายทางของชีวิตที่พึงปรารถนา ไม่ว่าจะเป็นจุดหมาย

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 โรเคช (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 โรเคช (Rokeach) ให้ความเห็นว่าถึงแม้จะมีหลายวิธีที่จะสามารถแบ่ง ค่านิยมจุดหมายปลายทาง แต่การแบ่งในขั้นแรกนั้นสมควรเป็น ค่านิยมเพื่อสังคมหรือค่านิยมเพื่อตนเอง ยกตัวอย่าง เช่น ค่านิยมการมีหลักธรรม และศาสนาเป็นที่พึง และความสงบทางใจ เป็น ค่านิยมเพื่อตนเอง ในขณะที่ค่านิยมโลกที่มีสันติสุข หรือการมีกัลยาณมิตร เป็นค่านิยมเพื่อสังคม โรเคช (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 โรเคช (Rokeach, 1973, p.93) นอกจากนี้ เวเบอร์ (Weber, 2015, p.87) ยังระบุว่า บุคคลที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนความสามารถ จะแสวงหาความสำเร็จส่วนตัว แสวงหาการบรรลุเป้าหมายและการบรรลุ

ความสำเร็จ ส่วนบุคคลที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมส่วนจริยธรรม จะแสวงหามาตรฐานทางสังคม และการบรรลุกฎของสังคม และเพื่อความสะดวกสบายสามัคคี 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)	ความมีอิสรภาพทางความคิดและการกระทำดำเนินชีวิตได้ในแบบที่ตนเองเลือก รวมถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ด้วย
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)	ความสามารถในการควบคุมตนเองไม่ให้แสดงกิริยาที่ก้าวร้าวรุนแรงออกมาเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ไม่พึงปรารถนาเพื่อให้ตนยังคงอยู่ในบรรทัดฐานของสังคม
8. ประเพณี (Tradition)	การยึดมั่นและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมหรือความเชื่อดั้งเดิมที่ได้สืบทอดกันมา
9. ความเมตตากรุณา (Benevolence)	ความปรารถนาดีและห่วงใยผู้อื่นต้องการมีส่วนร่วมช่วยในการปกป้องสวัสดิภาพของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน
10. ความเป็นสากล (Universalism)	ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นปรารถนาที่จะช่วยปกป้องสวัสดิภาพของประชาชนรวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ

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

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

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

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

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) คือการรักในความถูกต้องให้เป็นธรรมกับ
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 แกนดัซ์ (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 มีจรรยาบรรณปฏิบัติตามหลักศีลธรรม มีความจริงใจเปิดเผยและตรงไปตรงมา และยึดมั่นในความเสมอภาคไม่แบ่งชนชั้น โดยเห็นว่าทุกคนล้วนมีสิทธิเท่าเทียมกัน

2. ค่านิยมที่มุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย มีความขยันหมั่นเพียรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และความคิดริเริ่มพร้อมที่จะไขว่คว้าโอกาสไว้อย่างทันทั่วทั้งที่โดยไม่มี ความลังเลใจ

3. ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดงออกถึงความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรม มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และลองผิดลองถูกด้วยตัวเองเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

4. ค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคลากรในโรงเรียนแสดง ออกถึงความระมัดระวังการพยายามลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น 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 ไห้งาม (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 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 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 หมายถึงการประสานงาน การชี้แนะ การเกื้อหนุนของผู้อื่นโดยกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากรองค์การ การสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนทางจิตวิทยา การเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง การวางแผน การจัดการเรียน การทำบัญชี การแก้ปัญหา ความขัดแย้งของครูการแก้ปัญหาวิทยุณักเรียน 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 บัณฑิตภักดิ์ (2552, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่ สมาชิกในสังคม การดำเนินการต่างๆ เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนด

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

สุวรรณ โชติสุกานต์ (2552, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการทำงานที่ประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ผู้ได้บังคับบัญชา ชุมชน สังคม องค์กร ภาครัฐและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมภาคภูมิใจ

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล (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) สรุปความหมายการบริหารโรงเรียนหรือการบริหาร สถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารงานของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่างๆ ในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดหมายและคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้

สุพัตรา ปทุมฉัตรภักดิ์ (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 เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเกิดการพัฒนาความสามารถ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ประเทศชาติ

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

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

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

แคมเบล (Campbell, 1979, p. 22) (อ้างถึงใน สุพัตรา ปทุมคณาภิรักษ์, 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

ทองศักดิ์ 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 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น การจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วม ดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมี กระบวนการประเมินผลการศึกษาที่เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทาง การศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

วันวิสา ยังช่วย (2556, เว็บไซต์) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา มีส่วนช่วยในการ ประสานงานให้บุคคลต่างในสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมมือกันให้เป็นไปได้ด้วยดี ตลอดจนทำให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและตรง จุំมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้

กรรชิต มาลัยวงศ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนจะทำให้ประเทศเจริญรุ่งเรือง หรือจะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับ คนในประเทศอื่นๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักบริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษา และผลกระทบ ของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรือง ในทุกๆ ทางในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่ง และทำงานโดย กำหนดเอาความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้ว ก็ยากที่ประเทศนั้นจะ รุ่งเรืองได้

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษาดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับ

จุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 กระบวนการบริหารสถานศึกษา

นักการศึกษาได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้มีรายละเอียด ดังนี้

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

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนล่วงหน้าว่าองค์การจะต้องทำอะไรบ้าง 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 การรายงานผลการปฏิบัติขององค์การเพื่อให้สมาชิกขององค์การทราบความก้าวหน้าของการดำเนินการ
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 และวัตถุประสงค์ขององค์การ 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 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและตำแหน่งต่างๆในหน่วยงาน

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 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา 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 และรายงานผลการใช้เงินและผลการ

ดำเนินงาน

2.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายเงินและผลการดำเนินงาน

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 การกันเงินไว้เบิกเหลือปี

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 โดยขอบข่ายและภารกิจดังนี้

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 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

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 โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม 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 และม
การนำทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานของสถานศึกษา หมายถึง
กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานทั้งด้าน
งานวิชาการ งานงบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตาม
มาตรฐาน โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การกำหนดแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่
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 พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยยึดหลักความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

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

3. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ถนนรัตนธิเบศร์ ตำบลไทรมา อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด ดังนี้

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

2. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 16 อำเภอได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอภาชีอำเภอกุทัยอำเภอวังน้อยอำเภอมหาราช 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 : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3, 2559, เว็บไซต์

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 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 อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น 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 ประเภทได้แก่ผลสัมฤทธิ์สุนทรียภาพความเอื้อเฟื้อเพื่อนร่วมงานความคิดสร้างสรรค์ผลตอบแทนความเป็นอิสระการกระตุ้นทางความคิดเกียรตินิยมการจัดการความมั่นคงสภาพแวดล้อมความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาวิถีแห่งชีวิตและความหลากหลาย โดยกลุ่มตัวอย่างจะต้องให้คะแนนความสำคัญของค่านิยมแต่ละประเภท ผลการศึกษาพบว่าแม้คนแต่ละเจนเนอเรชันจะให้ความสำคัญกับค่านิยมแต่ละประเภทแตกต่างกันไปแต่มีค่านิยม 3 ตัวที่คนในทุกเจนเนอเรชันให้ความสำคัญมาเป็นอันดับต้นๆ เหมือนกัน ค่านิยมดังกล่าวได้แก่วิถีแห่งชีวิต ผลสัมฤทธิ์และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงค่านิยมที่คนแต่ละเจนเนอเรชันยึดถือสูงสุดพบว่าเบบี้บูมเมอร์จะยึดถือค่านิยมการกระตุ้นทางความคิดสูงที่สุด ส่วนเจนเนอเรชันเอ็กซ์จะยึดถือค่านิยมความมั่นคงและความเป็นอิสระสูงที่สุดในขณะที่เจนเนอเรชันวายนั้นจะยึดถือค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน

แอบบอท ไวท์ และชาร์ลส์ (Abbott, White and Charles, 2005, Abstract) ได้ศึกษาผลกระทบของค่านิยมทั้งระดับพนักงานและระดับองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมของพนักงานจาก 2 หน่วยงานในประเทศออสเตรเลีย โดยจากการวิเคราะห์ปัจจัย ค่านิยมสามารถแบ่งค่านิยมออกเป็น 3 ด้านได้แก่ 1) ค่านิยมด้านมนุษยธรรมประกอบด้วย ความเห็นใจผู้อื่นความร่วมมือความสุภาพและการให้อภัย 2) ค่านิยมด้านวิสัยทัศน์ประกอบด้วย การปรับตัวความคิดสร้างสรรค์การพัฒนาตนและความคิดริเริ่ม 3) ค่านิยมด้านอนุรักษ์นิยม ประกอบด้วย ความระมัดระวังความมั่งคั่งความเป็นทางการการเชื่อฟังและความเป็นระเบียบ โดยได้ลดจำนวนตัวแปรลงจนเหลือเพียงค่านิยม 13 ตัวที่นำมาใช้อธิบายเนื่องจากเห็นว่าการแบ่งค่านิยมออกเป็น 4 ด้านตามที่ไฟน์เกน (Finegan, 2000, pp.165-166) ใช้นั้นก่อให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมองค์กรตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรแต่หากพิจารณาทีละประเภทของความผูกพันจะพบว่าความผูกพันเชิงความรู้สึกละและเชิงบรรทัดฐานเท่านั้นที่จะได้รับผลกระทบจากค่านิยมองค์กรแต่ค่านิยมองค์กรไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันเชิงผลตอบแทนแต่อย่างใด นอกจากนี้ค่านิยมองค์กรด้านมนุษยธรรมกับวิสัยทัศน์จะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันเชิงจิตใจและเชิงบรรทัดฐานเพิ่มมากขึ้น

ไฟน์เกน (Finegan, 2000, Abstract) ศึกษาผลกระทบของค่านิยมพนักงานกับค่านิยมองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานหน้าที่ยู่ในบริษัทปิโตรเคมีขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวัดความผูกพันต่อองค์กรตามรูปแบบของ เอเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, p.59) (อ้างถึงใน Finegan, 2000, pp.165-170) และการ

วัดค่านิยมตามรูปแบบของแมคโดนัลด์ และแกนด์ซ์ (McDonald and Gandz, 1991, p.143) ในส่วนของการวัดค่านิยมนั้นจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วนย่อยคือค่านิยมพนักงานกับค่านิยมขององค์กรและใช้วิธีการวัดเชิงอัตวิสัยนั้นคือค่านิยมองค์กรจะอ้างอิงจากการรับรู้ของตัวผู้ตอบแบบสอบถามเอง หลังจากทีรวบรวมข้อมูลได้ครบแล้วจะใช้การสกัดปัจจัยด้วยวิธี Principal Component Analysis ทำให้เหลือค่านิยมเพียง 17 ตัวและสามารถแบ่งค่านิยมออกเป็นลักษณะต่างๆใน 4 ด้านด้วยกันคือ 1) ค่านิยมด้านมนุษยธรรมประกอบด้วยความสุภาพความเห็นใจผู้อื่นความร่วมมือความยุติธรรมการให้อภัยและจริยธรรม 2) ค่านิยมด้านการยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีการเชื่อฟังความระมัดระวังและความเป็นทางการ 3) ค่านิยมด้านพื้นฐานชีวิตประกอบด้วยการใช้เหตุผลความมัธยัสถ์การทดลองและความขยันหมั่นเพียร และ 4) ค่านิยมด้านวิสัยทัศน์ประกอบด้วยการพัฒนาตนเองริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์จากผลการศึกษาได้ปรากฏประเด็นที่น่าสนใจนั้นคือค่านิยมพนักงานของกลุ่มตัวอย่างไม่ได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรแต่ค่านิยมองค์กรตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างกลับส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยหากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่างค์กรของตนให้ความสำคัญต่อค่านิยมด้านมนุษยธรรมและวิสัยทัศน์ก็จะมีผลผูกพันเชิงความรู้สึกต่อองค์กรซึ่งค่านิยมทั้ง 2 กลุ่มข้างต้นได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันเชิงบรรทัดฐานด้วยเช่นกันโดยกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมการเชื่อฟังความเป็นทางการและความระมัดระวังจะมีความผูกพันเชิงบรรทัดฐานในระดับสูงและหากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่างค์กรของตนไม่ได้ยึดถือในค่านิยมดังกล่าวก็จะมีระดับความผูกพันเชิงบรรทัดฐานต่ำอย่างไรก็ตามค่านิยมด้านมนุษยธรรมกับวิสัยทัศน์ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความผูกพันเชิงผลตอบแทนแต่อย่างใด

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

โดยคำนวณหาค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบทีชนิด 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันและการวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້ອซ์และຮຸ່ນວາຍโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81 และ 3.73 ตามลำดับ) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້ອซ์และຮຸ່ນວາຍโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.40 และ 3.24 ตามลำดับ) 2) ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพสองຸ່ນอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพฟຸ່ນเື້ອซ์และຮຸ່ນວາຍมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.614$ และ 0.660 ตามลำดับ)

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

ธรรมรัตน์ อยู่พรต (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานที่สังกัดบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครรวมถึงผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเปรียบเทียบกันระหว่างเจนเອຣຊັນໃນທີ່ทำงาน 3 กลุ่ม ได้แก่ เບີູ້ມເມຣ໌ເຈເນຣຊັນເື້ອຊ໌และเจนเອຣຊັນວາຍโดยใช้การแบ่งค่านิยมตามรูปแบบของ Schwartz ผลการศึกษาพบว่าค่านิยมของทั้งเจนเອຣຊັນວາຍເຈເນຣຊັນເື້ອຊ໌และเບີູ້ມເມຣ໌ເຈເນຣຊັນເື້ອຊ໌เป็นไปในทิศทางเดียวกันคือมีค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นมากที่สุดสำหรับผลกระทบที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรนั้นพบว่าทั้งค่านิยมด้านการเข้าใจผู้อื่นการเปิดรับต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเองล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2523, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทยที่แสดงออกในเรื่องของการศึกษาอาชีพครอบครัวศาสนาสังคมและชีวิตโดยทำการเปรียบเทียบตามตัวแปรอิสระ 7 ตัวได้แก่เพศระดับการศึกษาภูมิฐานะการศึกษาและอาชีพของพ่อแม่กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาในครั้งนี้เป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 5 และนิสิตนักศึกษาจากทุกภาคของประเทศไทยผลการศึกษาพบว่าค่านิยมที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดได้แก่ค่านิยมความมั่นคงความปลอดภัยความเป็นระเบียบและอนุรักษ์นิยมรองลงมาเป็นค่านิยมการช่วยเหลือผู้อื่นและการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมความสามารถและความเป็นอิสระความสัมพันธ์ทางจิตใจและครอบครัวในขณะที่ค่านิยมความสันโดษกับความมัธยัสถ์เป็น 2 ค่านิยมที่ได้รับความสำคัญเป็นอันดับสุดท้ายกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่านิยมและความคาดหวังที่สอดคล้องกันโดยมีลักษณะเด่นคือกลุ่มตัวอย่างจะมีความคาดหวังต่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศและการกินอยู่ดีของประชาชนมากที่สุดรองลงมาเป็นความคาดหวังด้านการเกี่ยวกับการทำประโยชน์แก่ส่วนรวมนอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีความคาดหวังเกี่ยวกับเรื่องของความสามารถความเป็นอิสระและความต้องการพึ่งพาตัวเองสอดคล้องกับการที่กลุ่มตัวอย่างไม่ได้มีความคาดหวังมากนักเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากครอบครัวญาติมิตรสภาพแวดล้อมและโชคชะตานอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงค่านิยมหรือความคาดหวังไปโดยต้องการลดความสัมพันธ์ระหว่างตนกับครอบครัวลงและต้องการที่จะได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคมมากขึ้นอีกหนึ่งสิ่งที่น่าสนใจคือกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเยาวชนของไทยจะมีความคาดหวังในบางสิ่งบางอย่างอยู่ในระดับต่ำซึ่งได้แก่การพัฒนาด้านสิทธิเสรีภาพการมีความคิดสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทันสมัยความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและความเป็นผู้นำในสังคม

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของสถานศึกษา

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา และวัลลภา อารีรัตน์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 4) เพื่อศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย คือโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น 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 ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) ด้วยวิธีเอนเทอร์ (Enter) เพื่อคัดเลือกตัวแปร และวิธีสเตปไวส์ (Stepwise) เพื่อ หา รูปแบบที่ดีที่สุดในการนำไปสร้างสมการพยากรณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยทางการบริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำ มีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้าง องค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ตามลำดับ อันดับสุดท้าย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการกระจายอำนาจ ด้านการบริหาร แบบมีส่วนร่วม มีระดับมากที่สุด ด้านการบริหารตนเอง มีระดับมาก อันดับสุดท้าย คือ ด้านการบริหารที่ยืดหยุ่นต่อเนื่องเป็นระบบมีระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร ขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับการบริหารโดยใช้โรงเรียน เป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น (Y) ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่ามีตัวแปรปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์ ระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้าน โครงสร้างองค์กร (X) ด้านการติดต่อสื่อสาร (X) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (X) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 69.20

ปรียา อนุโต, วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, และรอยพิมพ์ ใจเพชรกุล (2557, หน้า 107) ได้ ศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครราชสีมา จำนวน 52 คน ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครราชสีมา จำนวน 237 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 289 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามสถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่า t- test ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร นครราชสีมาทั้งภาพรวมและรายด้านมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่าด้านการ บริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารงบประมาณด้านการบริหารบุคคลส่วน ด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็น ฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่งและตามประสบการณ์ การทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีการ

บริหารจัดการที่ไม่แตกต่างกันผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 20 ปีและ 20 ปีขึ้นไปมีการบริหารจัดการที่ไม่แตกต่างกัน

สงวนพงศ์ ชวนชม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษา 3) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) เพื่อหาความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 377 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความสัมพันธ์อย่างง่าย และค่าความสัมพันธ์พหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม 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 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.672$)

สุภัท ขมพุก 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 กลุ่มที่ 4 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 ผลจากการวิจัยนี้จะทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

นฤมล สังข์ปิ่น, จินฉัตร 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 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา 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 ตัวอย่างได้แก่ 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 ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ตามลำดับ

ชนะ ทองเหลือง วิมลพัชร 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 สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 3 ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมองค์การของ แมค โดนัล และแกนด์ซ (McDonald and Gandz, 1991, p.143) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เหมาะสมกับบริบทการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นการพิจารณาในมิติของค่านิยมองค์การทางการศึกษา 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

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 47 โรง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 47 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 111 คน รวม 158 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ปีการศึกษา 2559 อาศัยการเลือกตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมจีพาวเวอร์ (G*Power) เวอร์ชัน 3.1.9.2 ภายใต้การทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสองหาง กำหนดระดับนัยสำคัญ .01 อำนาจการทดสอบ 0.75 และขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 113 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ค่านิยมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ ด้านงาน ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านสถานภาพ รวม 24 ข้อ

ตอนที่ 3 การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป รวม 38 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารทฤษฎีแนวคิดหลักการและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมองค์กรและการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ครอบคลุมเนื้อหา
3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual framework)
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ 1) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป สาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือ 2) มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
5. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีวัดความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ มีค่า IOC ≥ 0.50 และแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่มีบริบทคล้ายคลึงกับประชากรประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง และสุพรรณบุรี จังหวัดละ 15 คน รวม 30 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง และสุพรรณบุรี จังหวัดละ 15 คน รวม 30 คน
7. นำผลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (The Coefficient of Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลการทดลองใช้กับผู้อำนวยการ โรงเรียน พบว่า ค่านิยมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 และผลการทดลองใช้

กับรองผู้อำนวยการโรงเรียน พบว่า ค่านิยมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และการบริหารงานของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 โดยมีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น

8. นำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยประสานงานไปที่โรงเรียนที่เป็นตัวอย่างด้วยตนเอง โดยขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง จำนวน 47 โรงเรียน จำนวน 113 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 47 คน และรองผู้อำนวยการ จำนวน 66 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

นักวิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. การตรวจให้คะแนนและการแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ค่านิยมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	ค่านิยมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	ค่านิยมองค์การอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	ค่านิยมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ค่านิยมองค์การอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ค่านิยมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การตรวจให้คะแนนและการแปลผลค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้แบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	การบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	การบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	การบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	การบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	การบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติในการหาคุณภาพเครื่องมือ คือ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. สถิติเชิงอนุมาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้ ฮินเคิล วิลเลียม และสตีเฟน (Hinkle, William and Stephen, 1998, pp.101-104) (อ้างถึงใน ถวิล อรัญเวศ, 2553, หน้า 56)

ค่า 0.90 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก
ค่า 0.70 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง
ค่า 0.50 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง
ค่า 0.30 – 0.50	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ
ค่า 0.00 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

แสดงข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลพื้นฐานของประชากรจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	63	55.75
หญิง	50	44.25
รวม	113	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21 – 30 ปี	0	0.00
31 – 40 ปี	6	5.31
41 – 50 ปี	22	19.47
51 – 60 ปี	85	75.22
รวม	113	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	15	13.27
ปริญญาโท	89	78.76
ปริญญาเอก	8	7.08
อื่นๆ	1	0.88
รวม	113	100.00
ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	47	41.59
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	66	58.41
รวม	113	100.00
ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน		
0 – 5 ปี	21	18.58
6 – 10 ปี	40	35.40
11 – 15 ปี	23	20.35
16 ปีขึ้นไป	29	25.66
รวม	113	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดโรงเรียน		
ขนาดเล็ก(นักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)	16	14.16
ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่500-1,499 คน)	29	25.66
ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)	28	24.78
ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)	40	35.40
รวม	113	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 75.22 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 78.76 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.41 หรือโดยเฉลี่ยหนึ่งโรงเรียนมีรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน มีประสบการณ์ ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และ ส่วนใหญ่ สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

**ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 รายละเอียดดังตาราง 5- 9

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การโดยภาพรวมของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านความสัมพันธ์	4.63	0.41	มากที่สุด	2
2. ด้านงาน	4.71	0.43	มากที่สุด	1
3. ด้านการเปลี่ยนแปลง	4.46	0.50	มากที่สุด	4
4. ด้านสถานภาพ	4.62	0.40	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.60	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.37$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ค่านิยมองค์การด้านงาน ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.43$) รองลงมาค่านิยมองค์การด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.41$) ค่านิยมองค์การด้านสถานภาพ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.40$) และค่านิยมองค์การด้านการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.50$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การด้านความสัมพันธ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

รายการ	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
1. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น	4.47	0.64	มากที่สุด	9
2. มีความห่วงใยคิดถึงความรู้สึกของผู้อื่น	4.52	0.66	มากที่สุด	8
3. มีความร่วมมือร่วมใจทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	4.65	0.58	มากที่สุด	4
4. มีมารยาทอ่อนน้อมเคารพในเกียรติของผู้อื่น	4.78	0.42	มากที่สุด	3
5. เป็นธรรมรักในความถูกต้อง	4.80	0.48	มากที่สุด	2
6. พร้อมให้อภัยผู้อื่น	4.58	0.55	มากที่สุด	6
7. สร้างความสนุกสนานมีความผ่อนคลาย	4.44	0.63	มากที่สุด	10
8. ซื่อสัตย์มีจรรยาบรรณปฏิบัติตนตามหลัก ศีลธรรม	4.83	0.40	มากที่สุด	1
9. จริใจเปิดเผย ตรงไปตรงมา	4.58	0.59	มากที่สุด	7
10. ไม่แบ่งชนชั้นให้ความเท่าเทียมกับทุกคน	4.63	0.55	มากที่สุด	5
เฉลี่ยรวม	4.63	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมองค์การด้าน
ความสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.41$) และเมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
อันดับแรก คือ ซื่อสัตย์มีจรรยาบรรณปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม ($\bar{X} = 4.83$, $SD = 0.40$) เป็นธรรม
รักในความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.80$, $SD = 0.48$) และมีมารยาทอ่อนน้อมเคารพในเกียรติของผู้อื่น
($\bar{X} = 4.78$, $SD = 0.42$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การด้านงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

รายการ	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
1. มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อที่จะ บรรลุเป้าหมาย	4.77	0.46	มากที่สุด	1
2. มีความมุ่งมั่นทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ	4.74	0.46	มากที่สุด	2
3. มีความคิดริเริ่มพร้อมใจว่าโอกาสใหม่ๆ โดย ไม่ลังเลใจ	4.61	0.59	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม	4.71	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมองค์การด้านงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.43$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.46$) มีความมุ่งมั่นทำงานหนัก เพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.46$) และมีความคิดริเริ่มพร้อมใจว่าโอกาสใหม่ๆ โดยไม่ ลังเลใจ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.59$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

รายการ	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
1. มีความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ ต่างๆ	4.51	0.55	มากที่สุด	2
2. สามารถควบคุมตนเองได้ เป็นตัวของตัวเอง เป็นอิสระไม่ขึ้นกับใคร	4.41	0.71	มากที่สุด	4
3. พัฒนาแนวคิดใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิม	4.48	0.57	มากที่สุด	3
4. เรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาศักยภาพ	4.57	0.60	มากที่สุด	1
5. เปิดโอกาสให้ลองผิดลองถูกเพื่อหาวิธีการ แก้ปัญหาที่ดีที่สุด	4.35	0.75	มากที่สุด	5
เฉลี่ยรวม	4.46	0.50	มากที่สุด	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.60$) มีความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.55$) และพัฒนาแนวคิดใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิม ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.57$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของค่านิยมองค์การด้านสถานภาพของ ผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

รายการ	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
1. มีความระมัดระวังลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น	4.54	0.57	มากที่สุด	5
2. ประหยัดใช้จ่ายอย่างรอบคอบ	4.48	0.66	มากที่สุด	6
3. ยึดมั่นแบบแผน พิธีการรักษานบธรรมเนียม ประเพณี	4.66	0.48	มากที่สุด	3
4. ใช้เหตุผลยึดหลักความจริง	4.71	0.49	มากที่สุด	2
5. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ	4.77	0.44	มากที่สุด	1
6. จัดการเรื่องต่างๆอย่างเป็นระบบ	4.56	0.53	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม	4.62	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมองค์การด้าน
สถานภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.40$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
คือปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.44$) ใช้เหตุผลยึดหลักความจริง ($\bar{X} = 4.71$,
 $SD = 0.49$) และยึดมั่นแบบแผน พิธีการรักษานบธรรมเนียมประเพณี ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.48$)

**ตอนที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3**

แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 รายละเอียดดังตาราง 10 – 14

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานโดยภาพรวมของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การบริหารงานของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.57	0.41	มากที่สุด	3
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.61	0.39	มากที่สุด	2
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.66	0.37	มากที่สุด	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.56	0.40	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม	4.60	0.36	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.36$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.37$) รองลงมาด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.39$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.41$) และด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.40$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การบริหารงานของสถานศึกษา	☐	☐	ความหมาย	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการพัฒนางาน วิชาการ ที่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความ ต้องการของท้องถิ่น	4.49	0.64	มากที่สุด	9
2. นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนางาน วิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.51	0.63	มากที่สุด	7
3. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำหลักสูตร สถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551	4.63	0.52	มากที่สุด	3
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.62	0.49	มากที่สุด	4
5. กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551	4.75	0.43	มากที่สุด	1
6. คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนด มาตรฐานตัวบ่งชี้เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการ ดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา	4.52	0.61	มากที่สุด	6
7. ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.53	0.52	มากที่สุด	5
8. ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อ พัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของบุคลากร	4.46	0.60	มากที่สุด	10
9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบประเมินผล การดำเนินงานวิชาการตามมาตรฐานตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ที่กำหนดไว้	4.48	0.50	มากที่สุด	8
10. สรุปผลการดำเนินงานด้านวิชาการประจำปีและ รายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ	4.64	0.58	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	4.57	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, $SD = 0.41$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.43$) รองลงมาสรุปผลการดำเนินงานด้านวิชาการประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.58$) และบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.52$)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานด้านการบริหารงาน
งบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การบริหารงานของสถานศึกษา	☐	☐	ความหมาย	ลำดับ
1. คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมในการ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธ กิจ และจุดเน้นของสถานศึกษา	4.62	0.51	มากที่สุด	4
2. การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการ ความ จำเป็นของสถานศึกษา	4.65	0.53	มากที่สุด	3
3. จัดทำแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตาม โครงการ/กิจกรรม และแผนควบคุมการบริหารความเสี่ยง	4.54	0.58	มากที่สุด	10
4. บริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานโดยคำนึงถึง ภารกิจของการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน	4.55	0.58	มากที่สุด	8
5. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความ ต้องการใช้พัสดุเพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการวางแผน จัดหาพัสดุ	4.61	0.51	มากที่สุด	5
6. การควบคุมดูแลติดตาม และจัดทำบัญชี การเงินและพัสดุ ให้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน	4.68	0.47	มากที่สุด	1
7. กำหนดมาตรการในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่าง ประหยัดและคุ้มค่า	4.61	0.53	มากที่สุด	6
8. กระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงาน ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.68	0.53	มากที่สุด	2
9. การวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพของการใช้ จ่ายงบประมาณของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติ การประจำปี	4.56	0.53	มากที่สุด	7
10. การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้ งบประมาณต่อผลงานที่เกิดขึ้นและรายงานต่อ คณะกรรมการ สถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ สาธารณชนทราบ	4.54	0.55	มากที่สุด	9
เฉลี่ยรวม	4.61	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.39$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การควบคุมดูแลติดตาม และจัดทำบัญชี การเงินและพัสดุให้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.47$) รองลงมากระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงานถูกต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.68$, $SD = 0.53$) และการจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.53$)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล
ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การบริหารงานของสถานศึกษา	☐	☐	ความหมาย	ลำดับ
1. การวิเคราะห์ความต้องการและจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการมีส่วน ร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.56	0.57	มากที่สุด	9
2. เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด	4.77	0.42	มากที่สุด	1
3. เสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด	4.75	0.44	มากที่สุด	2
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนา ศักยภาพตนเองตามความต้องการซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติงาน	4.72	0.47	มากที่สุด	5
5. วางแผนการพัฒนากุศลกรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ด้านคุณภาพการศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด	8
6. มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญใน ลักษณะเดียวกันมาทำงานเป็นทีมเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	4.62	0.49	มากที่สุด	6
7. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรและชี้แจง ให้เข้าใจอย่างทั่วถึง	4.55	0.55	มากที่สุด	10
8. ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยตามกระบวนการอย่าง ยุติธรรม	4.62	0.57	มากที่สุด	7
9. พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ สพฐ.กำหนดโดยยึดหลักความเป็นธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้	4.74	0.46	มากที่สุด	3

ตาราง 13 (ต่อ)

การบริหารงานของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
10. การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.73	0.45	มากที่สุด	4
เฉลี่ยรวม	4.66	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.37$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.77$, $SD = 0.42$) รองลงมาเสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ($\bar{X} = 4.75$, $SD = 0.44$) และพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สพฐ.กำหนด โดยยึดหลักความเป็นธรรมโปร่งใสตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.74$, $SD = 0.46$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไป
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การบริหารงานของสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ความหมาย	ลำดับ
1. การจัดทำแผนพัฒนาทางกายภาพของสถานศึกษาโดย อาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.49	0.55	มาก	7
2. การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการบริหารงานด้านอื่นๆของสถานศึกษา	4.54	0.52	มากที่สุด	6
3. การจัดระบบประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทราบ	4.40	0.53	มาก	8
4. ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายการศึกษาในการ ส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา	4.54	0.50	มากที่สุด	4
5. จัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่อง	4.54	0.52	มากที่สุด	5
6. การดำเนินการจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัยและเอื้อ ประโยชน์ต่อการเรียนรู้	4.62	0.51	มากที่สุด	3
7. ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยความ เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.69	0.47	มากที่สุด	1
8. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาที่ หลากหลายรูปแบบโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของ เครือข่ายต่างๆ	4.63	0.48	มากที่สุด	2
เฉลี่ยรวม	4.56	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.40$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด เรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.69$,

SD =0.47) รองลงมาการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาที่หลากหลายรูปแบบโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายต่างๆ ($\bar{X}$ =4.63, SD =0.48) และการดำเนินการจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัยและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ($\bar{X}$ =4.62, SD =0.51)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 รายละเอียดดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ค่านิยม องค์การของ ผู้บริหาร		การบริหารงานของสถานศึกษา				
		ด้านการ บริหารงาน วิชาการ	ด้านการ บริหารงาน งบประมาณ	ด้านการ บริหาร งานบุคคล	ด้านการ บริหาร งาน ทั่วไป	รวม
ด้าน ความสัมพันธ์	r	0.4890**	0.5508**	0.5217**	0.4795**	0.5616**
	ระดับ ความสัมพันธ์	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
ด้านงาน	r	0.4781**	0.5257**	0.5033**	0.4813**	0.5432**
	ระดับ ความสัมพันธ์	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
ด้านการ เปลี่ยนแปลง	r	0.5488**	0.5685**	0.5190**	0.4662**	0.5802**
	ระดับ ความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ต่ำ	ปานกลาง
ด้านสภาพ	r	0.7060**	0.6679**	0.6255**	0.6015**	0.7176**
	ระดับ ความสัมพันธ์	สูง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง

ตาราง 15 (ต่อ)

ค่านิยม องค์การของ ผู้บริหาร	การบริหารงานของสถานศึกษา					รวม
	ด้านการ บริหารงาน วิชาการ	ด้านการ บริหารงาน งบประมาณ	ด้านการ บริหาร งานบุคคล	ด้านการ บริหาร งาน ทั่วไป		
r	0.6434**	0.6740**	0.6322**	0.5882**	0.6987**	
ระดับ						
รวม	ความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	
	ธ์					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ค่านิยมองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.6987$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงอันดับตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่านิยมองค์การของผู้บริหารด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านความสัมพันธ์ และด้านงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่านิยมองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.6434$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงอันดับตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่านิยมองค์การของผู้บริหารด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ค่านิยมองค์การของผู้บริหารด้านการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และค่านิยมองค์การของผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ และด้านงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับต่ำ

ค่านิยมองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.6740$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงอันดับตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่านิยมองค์การ

ของผู้บริหารด้านสถานภาพ ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านความสัมพันธ์ และด้านงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง

ค่านิยมองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.6322$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงอันดับตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่านิยมองค์การของผู้บริหารด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์ ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่านิยมองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.5882$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงอันดับตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่านิยมองค์การของผู้บริหารด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ค่านิยมองค์การของผู้บริหารด้านงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานด้านการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) ศึกษาการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 47 โรงเรียน จำนวน 113 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์การของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 55.75 มีอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 75.22 มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 78.76 ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 58.41 หรือโดยเฉลี่ยหนึ่งโรงเรียนมีรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 2 คน มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และส่วนใหญ่สังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.37$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ค่านิยมองค์การด้านงาน ($\bar{X} = 4.71$, $SD = 0.43$) รองลงมาค่านิยมองค์การด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.63$, $SD = 0.41$) ค่านิยมองค์การด้านสถานภาพ ($\bar{X} = 4.62$, $SD = 0.40$) และค่านิยมองค์การด้านการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.50$)

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.36$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.37$) รองลงมาด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.39$) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.57$, $\sigma = 0.41$) และด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.56$, $SD = 0.40$)

4. ค่านิยมองค์กรของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.6987$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเรียงลำดับตามระดับความสัมพันธ์ พบว่า ค่านิยมองค์กรด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง สำหรับด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านความสัมพันธ์ และด้านงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรด้านงานสูงสุดทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ดังนั้น บุคลากรในโรงเรียนจึงแสดงออกถึงความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายมีความขยันหมั่นเพียรเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และความคิดริเริ่มพร้อมที่จะไขว่คว้าโอกาสไว้อย่างทันทั่วทั้งที่โดยไม่มีความลังเลใจรวมถึงการดำเนินงานตามภารกิจหลักของโรงเรียนจะมีกระบวนการในการกำกับ ติดตามและประเมินผล ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับเรื่องงานเป็นอันดับแรก จึงนำไปสู่การสร้างค่านิยมองค์กรด้านงานที่ชัดเจน รวมถึงประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรภายในโรงเรียนก็เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการพิจารณาให้ความดีความชอบกับบุคลากร จึงทำให้บุคลากรภายในโรงเรียนให้ความสำคัญกับค่านิยมองค์กรด้านงานสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา เนตรหาญ อารี ชิวเกษมสุข และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557, หน้า 56) พบว่า ค่านิยมในงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเอ็กซ์และรุ่นวายโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับค่านิยมองค์กรที่โรงเรียนให้ความสำคัญน้อยสุดคือค่านิยมองค์กรด้านการเปลี่ยนแปลง อาจเนื่องมาจากค่านิยมองค์กรดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความยืดหยุ่นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์หรือความคิดใหม่ๆ ที่ก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรม มีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ และลองผิดลองถูกด้วยตัวเองเพื่อค้นหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด โรงเรียนเป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้ระบบราชการมีระเบียบ แบบแผน กฎเกณฑ์ต่างๆ ในการดำเนินการ ซึ่งมีการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นจนก่อให้เกิดเป็นค่านิยมองค์กรให้บุคลากร

ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนั้น การดำเนินการต่างๆ ที่แตกต่างจากแนวปฏิบัติเดิมจึงต้องอาศัยช่วงเวลาในการเรียนรู้เพื่อดำเนินการต่อไป

2. จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานต่างๆ นั้น “บุคลากร” คือ กุญแจแห่งความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหัวใจของการบริหารงานของสถานศึกษา คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่นๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานหลายคนที่มีส่วนทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สำหรับการบริหารงานของสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปมีระดับการปฏิบัติต่ำสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานทั่วไปไม่ใช่งานหลักของโรงเรียนเหมือนด้านอื่นๆ แต่เป็นงานที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียา อนุโต วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ และรอยพิมพ์ ใจเพชรกุล (2557, หน้า 107) ได้ศึกษาการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราชทั้งภาพรวมและรายด้านมีการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่าด้านการบริหารวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล ส่วนด้านการบริหารทั่วไปมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. จากผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมองค์การของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.6987 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการดำเนินกิจกรรมหรือการดำเนินงานต่างๆ ร่วมกันภายในองค์การย่อมมีสร้างทัศนคติ ความเชื่อ บรรทัดฐานของสังคม และลักษณะนิสัย สูดท้ายหล่อหลอมกลายเป็นค่านิยมองค์การและต่อเนื่องมาเป็นวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานภายในองค์การจึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ซึ่งกันสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา เกสร (2557, หน้า 55-56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันคือในทิศทางบวก และพบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r=0.672$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของศุทธกานต์ มิตรภู (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ 3 มิติของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความสอดคล้องของค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ค่านิยมองค์การด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ค่านิยมองค์การด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านความสัมพันธ์ และด้านงานมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากค่านิยมองค์การด้านสถานภาพนั้นเป็นพฤติกรรมที่บุคลากร ในโรงเรียนแสดงออกถึงความระมัดระวังการพยายามลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นมีความประหยัค่าใช้จ่ายด้วยความรอบคอบระมัดระวังยึดมั่นในแบบแผนพิธีการและกรอบจารีตประเพณียึดหลักความเป็นจริงในการตัดสินใจด้านต่างๆ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบข้อบังคับอยู่เสมอและการจัดการเรื่องต่างๆอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการดำเนินงานต่างๆ ถูกกำกับและตรวจสอบตามระเบียบของระบบราชการ รวมถึงระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28) กล่าวว่า สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งจะเห็นถึงมิติที่เชื่อมโยงกันระหว่างองค์ประกอบดังกล่าว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงมีระดับต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมองค์การด้านการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. จากผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมองค์การของผู้บริหารด้านสถานภาพมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างค่านิยมองค์การด้านสถานภาพโดยเฉพาะการใช้จ่ายงบประมาณต่างๆ โดยคำนึงถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

3. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารงานของสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในอันดับสามซึ่งเป็นงานที่สำคัญที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางกลยุทธ์อย่างชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานวิชาการให้บรรลุตามเป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

4. จากผลการวิจัย พบว่า ค่านิยมองค์กรของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างค่านิยมองค์กรที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมของบุคลากรกับการบริหารงานของสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบค่านิยมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละรุ่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค. (2560). การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ในภูมิภาค. ค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.moe.go.th/websm/2016/mar/134.html>.
- กาญจนา เกสร. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2(1), 55-56.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ค้นเมื่อ 21 พฤษภาคม 2559, จาก
drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวทางในการปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.
กรุงเทพฯ : บั๊ค พอยท์.
- จำเนียร พลหาญ. (2553). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2547). ทศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรม : การวัด การพยากรณ์และ
การเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ชนะ ทองเหลือง วิมลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม และศิริกาญจน์ ไกรบำรุง. (2560). การบริหารงาน
สถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากช่อง
จังหวัดนครราชสีมา. วารสารสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 3(2), 192-203.
- ฐิตินันท์ นาคี. (2554). ผลกระทบของค่านิยมร่วมที่มีต่อผลการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา
สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีและพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ณัฐฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพงศ์ เกศมาริช. (2546). วิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมสำหรับการสร้างองค์การยุคใหม่.
กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ถวิล อรัญเวศ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลัก
ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการดำเนินงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ทะนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2550). **เทคนิคการบริหารการศึกษา**. ชัยภูมิ : สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ชนสาร บัลดังกัปัทมา. (2552). **คู่มือการบริหารโรงเรียนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ**. นครสวรรค์ : ริมปิงการพิมพ์.
- ธนาคารอาคารสงเคราะห์. (2557). **ค่านิยม ธอส**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจเนอเรชั่นต่างๆ. **วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**, 36(138), 40-62.
- นฤมล สังข์ปิ่น จินฉัตร ปะโคทัง และพงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2559). สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดอุบลราชธานี. **วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต**, 16(1), 67-68.
- นฤมล สุนทสวัสดิ์. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development in working)**. กรุงเทพฯ : วันทิพย์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์กร (Organizational behavior)**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภาศิริ สุรพันธ์. (2550). **การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ภูมิภาคตะวันตก**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2523). **ค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). **หลักการจัดการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปริญดา เนตรหาญ อารี ชิวเกษมสุข และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. **วารสารพยาบาลทหารบก**, 15(2), 56.
- ปรียา อนุโต วีระยุทธ ชาคะกาญจน์ และรอยพิมพ์ ใจเพชรกุล. (2557). **การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช**. **วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร**, 11(53), 107.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา และวัลลภา อารีรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น.
- วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 7(1), 140-150.
- รัชดา ทองสุข. (2552). การรับรู้การบริหารจัดการสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- รัตนา กาญจนพันธ์ และสมพิศ โห้งาม. (2549). การบริหารการศึกษา. เอกสารประกอบคำบรรยาย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานฉบับ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2552). การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2549). BSC และ KPI เพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.
- วันวิสา ยังช่วย. (2556). หลักการบริหารการศึกษา. ค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.gotoknow.org/posts/349868>.
- วิเชียร วิทขอุดม. (2549). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2551). การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุทธกานต์ มิตรกุล. (2554). ความสัมพันธ์ 3 มิติ ของค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวนพงศ์ ชวนชม. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 20(2), 59-68.
- สมยศ คงสิน และสายทิพย์ ยะฟู. (2559). สภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 9(19), 141-154.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บั๊คพอยท์.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (2559). การจัดการศึกษาของโรงเรียนระดับ
มัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา . ค้นเมื่อ 18
กรกฎาคม 2559, จาก <http://www.secondary3.go.th/main/>.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร
และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตาม
กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษาพ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สิดานัน เอกรัมย์. (2551). ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). การบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา ปทุมคนารักษ์. (2553). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอทับปุด เขตพื้นที่
การศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภัก ขมพุก และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2558). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุน
การปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วารสารมนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), 78.
- สุวรรณ โชติสุกานต์. (2552). การบริหารสถานศึกษา : แนวคิดที่ต้องปฏิบัติ.
วารสารวิชาการวไลยอลงกรณ์, 3(1), 12.
- อัจฉรา จงดี. (2560). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- Abbott, P., White, W., and Charles, T. (2005). Organizational and individual values : their main and combined effects on work attitudes and perceptions. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 8(4), 89-99.
- Abraham, R. (1998). Instrumental values: A five-nation comparative study. **Cross Cultural Management : An International Journal**, 5(1/2), 5-21.
- Chen, K. and Choi, C. (2008). Generational differences in work values : A study of hospitality management. **IIMB Management Review**, 24(1), 84.
- Finegan, M. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 73(2), 165-170.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of education**. New York : McGraw-Hill.
- Lyons, S. (2003). **An exploration of generational values in life**. Ottawa : Carleton University.
- McDonald, P., and Gandz, J. (1991). Identification of values relevant to business research. **Human Resource Management**, 30(2), 217-236.
- _____. (1993). Getting value from shared values. **Organizational Dynamics**, 20(3), 64-77.
- Rokeach, M. (1973). **The nature of human values**. Bucharest : Free Press.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the schwartz theory of basic values. **Online Readings in Psychology and Culture**, 2(1), 11.
- Sergiovanni, T.J. (1983). **The new school executive : A theory of administration**. New York : Harper and Row.
- Weber, J. (2015). Identifying and assessing managerial value orientations : A cross-generational replication study of key organizational decision-makers' values. **Journal of Business Ethics**, 132(3), 493-504.
- Wiles, K. (1955). **Supervision for better school**. New Jersey : Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. ดร.วีรพงศ์ เดชบุญ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3 |
| 2. ดร.ปัทมา ชนะวรรษ | อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา |
| 3. นายวรกร รื่นกมล | ผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| 4. นายสุชีพ บุญวงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| 5. ว่าที่ร้อยตรีฤดีทรัพย์ เชื้อพันธ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลนครสวรรค์
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กรของผู้บริหารกับการบริหารงานของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเครื่องมือในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมองค์กร
ของผู้บริหารกับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
3 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ค่านิยมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3

ตอนที่ 3 การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3

ขอความกรุณาให้ท่านตอบคำถามตามสภาพความจริงหรือตรงตามความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด ข้อมูลดังกล่าวจะนำมาสรุปและนำเสนอในภาพรวมจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ให้
ข้อมูลทั้งสิ้น แต่ข้อมูลที่เป็นจริงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

นางพรศิริ สังข์ทอง

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่อง
ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

☐ 1) ชาย

☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) 21 – 30 ปี

☐ 2) 31 – 40 ปี

☐ 3) 41 – 50 ปี

☐ 4) 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ 1) ปริญญาตรี

☐ 2) ปริญญาโท

☐ 3) ปริญญาเอก

☐ 4) อื่นๆ (ระบุ).....

4. ตำแหน่ง

☐ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน

☐ 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน

5. ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน

☐ 1) 0 – 5 ปี

☐ 2) 6 – 10 ปี

☐ 3) 11 – 15 ปี

☐ 4) 16 ปีขึ้นไป

6. ขนาดโรงเรียน

☐ 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-499 คน)

☐ 2) ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 500-1,499 คน)

☐ 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 1,500-2,499 คน)

☐ 4) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนค่านิยม
องค์การทั้ง 4 ด้าน รวม 24 ประเภท ที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

“ค่านิยมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ความเชื่อของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อ
องค์การหรือโรงเรียนที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน” จากความรู้สึกของท่าน ท่านคิดว่า
โรงเรียนของท่านได้ให้ความสำคัญกับค่านิยมเหล่านี้ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติมากน้อย
เพียงใด



รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ค่านิยมที่มุ่งความสัมพันธ์					
1. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น					
2. มีความห่วงใย คิดถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
3. มีความร่วมมือร่วมใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
4. มีมารยาท อ่อนน้อม เคารพในเกียรติของผู้อื่น					
5. เป็นธรรม รักในความถูกต้อง					
6. พร้อมให้อภัยผู้อื่น					
7. สร้างความสนุกสนาน มีความผ่อนคลาย					
8. ซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนตามหลักศีลธรรม					
9. จริงใจ เปิดเผย ตรงไปตรงมา					
10. ไม่แบ่งชนชั้นให้ความเท่าเทียมกับทุกคน					
ค่านิยมที่มุ่งงาน					
11. มีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย					
12. มีความมุ่งมั่น มุ่งงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ					
13. มีความคิดริเริ่มพร้อมใจว่าโอกาสใหม่ๆ โดยไม่ลังเลใจ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ค่านิยมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง					
14. มีความยืดหยุ่น พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ					
15. สามารถควบคุมตนเองได้ เป็นตัวของตัวเอง เป็นอิสระไม่ขึ้นกับใคร					
16. พัฒนาแนวคิดใหม่ๆที่แตกต่างไปจากเดิม					
17. เรียนรู้สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาศักยภาพ					
18. เปิดโอกาสให้ลองผิดลองถูกเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด					
ค่านิยมที่เกี่ยวกับสถานภาพ					
19. มีความระมัดระวัง ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น					
20. ประหยัด ใช้จ่ายอย่างรอบคอบ					
21. ยึดมั่นแบบแผน พิธีการ รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี					
22. ใช้เหตุผล ยึดหลักความจริง					
23. ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบ					
24. จัดการเรื่องต่างๆอย่างเป็นระบบ					

ตอนที่ 3 การบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

“การบริหารงานของสถานศึกษา คือ กระบวนการในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานทั้งด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐาน” จากความรู้สึของท่าน ท่านมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับใดในแต่ละประเด็น



รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
ด้านการบริหารงานวิชาการ					
1. สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางในการพัฒนางานวิชาการที่สอดคล้องกับสภาพบริบท และความต้องการของท้องถิ่น					
2. นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนพัฒนางานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ					
3. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551					
4. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคล					
5. กำหนดระเบียบการวัด และประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
6. คณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์สำหรับการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา					
7. ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
8. ดำเนินการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของบุคลากร					
9. บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการตามมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์ที่กำหนดไว้					
10. สรุปผลการดำเนินงานด้านวิชาการประจำปีและรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ					
ด้านการบริหารงานงบประมาณ					
1. คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดเน้นของสถานศึกษา					
2. การจัดสรรงบประมาณสอดคล้องกับความต้องการ ความจำเป็นของสถานศึกษา					
3. จัดทำแผนการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม และแผนควบคุมการบริหารความเสี่ยง					
4. บริหารจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยคำนึงถึงภารกิจของการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้าน					
5. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการใช้พัสดุ เพื่อให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการวางแผนจัดหาพัสดุ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
6. การควบคุม ดูแล ติดตาม และจัดทำบัญชี การเงิน และพัสดุ ให้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน					
7. กำหนดมาตรการในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่าง ประหยัดและคุ้มค่า					
8. กระบวนการในการควบคุม กำกับให้การดำเนินงาน ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้					
9. การวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพของการใช้ งบประมาณของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี					
10. การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการใช้ งบประมาณ ต่อผลงานที่เกิดขึ้น และรายงาน ต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ สาธารณชนทราบ					
ด้านการบริหารงานบุคคล					
1. การวิเคราะห์ความต้องการ และจัดทำแผนอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการสถานศึกษา					
2. เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนต่อสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
3. เสนอความเห็นและข้อมูลเกี่ยวกับการรับย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด					
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาศักยภาพ ตนเองตามความต้องการซึ่งเป็น ประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
5. วางแผนการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เป็นระบบ และต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ด้านคุณภาพ การศึกษา					
6. มอบหมายให้บุคลากรที่มีความรู้ ความ ชำนาญในลักษณะเดียวกันมาทำงานเป็นทีม เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
7. จัดทำมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร และชี้แจงให้เข้าใจอย่างทั่วถึง					
8. ดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัยตาม กระบวนการอย่างยุติธรรม					
9. พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม หลักเกณฑ์วิธีการที่ สพฐ.กำหนด โดยยึดหลัก ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้					
10. การยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต					
ด้านการบริหารงานทั่วไป					
1. การจัดทำแผนพัฒนาทางกายภาพของ สถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
2. การจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานด้านอื่นๆของ สถานศึกษา					
3. การจัดระบบประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษาและเผยแพร่ข้อมูลให้ บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	1	2	3	4	5
4. ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายการศึกษาในการส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา					
5. จัดระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง					
6. การดำเนินการจัดการสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพมั่นคง ปลอดภัยและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้					
7. ดำเนินการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
8. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาที่หลากหลายรูปแบบโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายต่างๆ					

ขอขอบคุณผู้บริหารทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นกับกลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน

ตัวแปรค่านิยมองค์การของผู้บริหาร

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	4.4333	1.0400	30.0
2.	X1.2	4.3667	.8899	30.0
3.	X1.3	4.5667	1.0400	30.0
4.	X1.4	4.5000	.8200	30.0
5.	X1.5	4.4000	1.0372	30.0
6.	X1.6	4.3333	.8023	30.0
7.	X1.7	4.2333	.5683	30.0
8.	X1.8	4.5333	1.0417	30.0
9.	X1.9	4.2667	1.0807	30.0
10.	X1.10	4.4000	1.1017	30.0
11.	X2.1	4.7667	1.5466	30.0
12.	X2.2	4.3000	1.0222	30.0
13.	X2.3	4.2000	.8469	30.0
14.	X3.1	4.2333	1.0063	30.0
15.	X3.2	4.4333	.8976	30.0
16.	X3.3	4.3000	1.0222	30.0
17.	X3.4	4.3333	.8023	30.0
18.	X3.5	4.2000	.9965	30.0
19.	X4.1	4.6000	.8137	30.0
20.	X4.2	4.3333	1.0613	30.0
21.	X4.3	4.2667	1.0148	30.0
22.	X4.4	4.2667	.8683	30.0

23.	X4.5	4.4667	1.0417	30.0
24.	X4.6	4.3667	.8899	30.0
N of				
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	105.1000	396.7828	19.9194	24

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	100.6667	360.0230	.9040	.9811
X1.2	100.7333	372.4092	.6866	.9824
X1.3	100.5333	358.6713	.9400	.9809
X1.4	100.6000	367.7655	.9012	.9813
X1.5	100.7000	360.0103	.9069	.9811
X1.6	100.7667	370.5989	.8268	.9817
X1.7	100.8667	383.9816	.5602	.9831
X1.8	100.5667	360.3230	.8945	.9812
X1.9	100.8333	360.4885	.8560	.9814
X1.10	100.7000	361.1138	.8229	.9817
X2.1	100.3333	360.9195	.5696	.9851
X2.2	100.8000	361.4069	.8834	.9812
X2.3	100.9000	370.9207	.7708	.9820
X3.1	100.8667	361.8437	.8862	.9812
X3.2	100.6667	368.0920	.8096	.9817
X3.3	100.8000	359.8897	.9243	.9810
X3.4	100.7667	368.9437	.8824	.9814
X3.5	100.9000	361.2655	.9113	.9811
X4.1	100.5000	368.6724	.8784	.9814
X4.2	100.7667	358.8747	.9147	.9810
X4.3	100.8333	359.9368	.9301	.9809
X4.4	100.8333	369.0402	.8089	.9818
X4.5	100.6333	358.9989	.9297	.9809

X4.6 100.7333 368.2713 .8116 .9817

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 24

Alpha = .9824

ตัวแปรการบริหารงานของสถานศึกษา

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.1	4.2000	.9965	30.0
2.	Y1.2	4.2000	.7611	30.0
3.	Y1.3	4.2667	1.0148	30.0
4.	Y1.4	4.3333	.8023	30.0
5.	Y1.5	4.2000	.7611	30.0
6.	Y1.6	3.9333	.9444	30.0
7.	Y1.7	4.0667	.6915	30.0
8.	Y1.8	4.2000	.9965	30.0
9.	Y1.9	4.4000	.8137	30.0
10.	Y1.10	4.5333	1.5698	30.0
11.	Y2.1	4.1667	.8339	30.0
12.	Y2.2	4.2333	1.0063	30.0
13.	Y2.3	4.3333	1.0283	30.0
14.	Y2.4	4.3333	1.0283	30.0
15.	Y2.5	4.3000	.7944	30.0
16.	Y2.6	4.2000	.9965	30.0
17.	Y2.7	4.4000	.8137	30.0
18.	Y2.8	4.2667	1.0148	30.0
19.	Y2.9	4.4000	1.0372	30.0
20.	Y2.10	4.3333	.8023	30.0
21.	Y3.1	4.2667	1.0148	30.0
22.	Y3.2	4.3667	1.0334	30.0
23.	Y3.3	4.4000	.8944	30.0

24.	Y3.4	4.4000	1.0372	30.0
25.	Y3.5	4.4667	.8996	30.0
26.	Y3.6	4.3000	1.0222	30.0
27.	Y3.7	4.3667	.8087	30.0
28.	Y3.8	4.2333	1.0063	30.0
29.	Y3.9	4.4333	.8172	30.0
30.	Y3.10	4.5333	1.0417	30.0
31.	Y4.1	4.4000	1.0372	30.0
32.	Y4.2	4.3333	.8841	30.0
33.	Y4.3	4.3333	1.0933	30.0
34.	Y4.4	4.3000	1.0222	30.0
35.	Y4.5	4.4000	.8137	30.0
36.	Y4.6	4.4000	1.0372	30.0
37.	Y4.7	4.5667	.8172	30.0
38.	Y4.8	4.4000	1.0372	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	164.2000	1031.3379	32.1145	38

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	160.0000	975.7241	.8773	.9920
Y1.2	160.0000	988.8276	.8760	.9920
Y1.3	159.9333	969.5816	.9609	.9918
Y1.4	159.8667	985.6368	.8944	.9920
Y1.5	160.0000	988.6897	.8789	.9920
Y1.6	160.2667	981.3057	.8305	.9921
Y1.7	160.1333	992.9471	.8700	.9920
Y1.8	160.0000	971.0345	.9550	.9918
Y1.9	159.8000	984.8552	.8972	.9919
Y1.10	159.6667	980.2299	.4949	.9937
Y2.1	160.0333	993.5506	.7056	.9923
Y2.2	159.9667	972.3782	.9233	.9919
Y2.3	159.8667	968.9471	.9580	.9918
Y2.4	159.8667	969.2230	.9536	.9918
Y2.5	159.9000	986.6448	.8829	.9920
Y2.6	160.0000	971.7241	.9435	.9918
Y2.7	159.8000	985.1310	.8917	.9920
Y2.8	159.9333	972.8920	.9069	.9919
Y2.9	159.8000	968.9931	.9488	.9918
Y2.10	159.8667	986.0506	.8860	.9920
Y3.1	159.9333	973.1678	.9025	.9919
Y3.2	159.8333	970.4195	.9296	.9918

Y3.3	159.8000	983.8897	.8314	.9921
Y3.4	159.8000	968.9931	.9488	.9918
Y3.5	159.7333	983.6506	.8308	.9921
Y3.6	159.9000	975.6103	.8564	.9920
Y3.7	159.8333	987.7989	.8436	.9920
Y3.8	159.9667	972.5161	.9211	.9919
Y3.9	159.7667	983.7023	.9162	.9919
Y3.10	159.6667	967.9540	.9612	.9918
Y4.1	159.8000	971.2000	.9136	.9919
Y4.2	159.8667	985.6368	.8092	.9921
Y4.3	159.8667	968.2575	.9095	.9919
Y4.4	159.9000	972.7138	.9031	.9919
Y4.5	159.8000	984.0276	.9138	.9919
Y4.6	159.8000	968.9931	.9488	.9918
Y4.7	159.6333	982.7920	.9344	.9919
Y4.8	159.8000	967.4759	.9731	.9917

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 38

Alpha = .9922

**ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นกับกลุ่มรองผู้อำนวยการโรงเรียน
ตัวแปรค่านิยมองค์การของผู้บริหาร**

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	X1.1	4.2000	.9965	30.0
2.	X1.2	3.9667	.8503	30.0
3.	X1.3	4.1667	.8743	30.0
4.	X1.4	4.2333	.7739	30.0
5.	X1.5	4.3667	1.0334	30.0
6.	X1.6	4.4667	1.6132	30.0
7.	X1.7	4.1000	.8449	30.0
8.	X1.8	4.4333	1.0400	30.0
9.	X1.9	4.3667	1.0334	30.0
10.	X1.10	4.3000	.9523	30.0
11.	X2.1	4.6000	1.5669	30.0
12.	X2.2	4.3333	.8023	30.0
13.	X2.3	4.1333	1.0417	30.0
14.	X3.1	4.1000	.9595	30.0
15.	X3.2	4.3000	.7944	30.0
16.	X3.3	4.0667	1.0148	30.0
17.	X3.4	4.0667	.7849	30.0
18.	X3.5	4.0667	1.0148	30.0
19.	X4.1	4.2000	.7611	30.0
20.	X4.2	4.2667	1.0148	30.0
21.	X4.3	4.3667	.8087	30.0

22.	X4.4	4.2333	1.0726	30.0
23.	X4.5	4.4333	.8172	30.0
24.	X4.6	4.2000	.9965	30.0

N of				
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	101.9667	404.8609	20.1212	24

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1.1	97.7667	370.5299	.8690	.9805
X1.2	98.0000	378.7586	.7668	.9812
X1.3	97.8000	374.9241	.8616	.9806
X1.4	97.7333	377.0989	.9038	.9806
X1.5	97.6000	366.1103	.9529	.9800
X1.6	97.5000	367.7069	.5585	.9846
X1.7	97.8667	380.1195	.7293	.9814
X1.8	97.5333	367.9126	.8990	.9803
X1.9	97.6000	366.2483	.9493	.9800
X1.10	97.6667	376.1609	.7524	.9813
X2.1	97.3667	368.2402	.5681	.9843
X2.2	97.6333	376.2402	.8989	.9805
X2.3	97.8333	365.3851	.9640	.9799
X3.1	97.8667	370.1195	.9161	.9802
X3.2	97.6667	377.4023	.8692	.9807
X3.3	97.9000	368.6448	.9029	.9803
X3.4	97.9000	377.1966	.8872	.9806
X3.5	97.9000	367.1276	.9438	.9800
X4.1	97.7667	379.0126	.8527	.9808
X4.2	97.7000	367.1828	.9423	.9800
X4.3	97.6000	380.6621	.7461	.9813
X4.4	97.7333	364.6851	.9526	.9799

X4.5	97.5333	375.1540	.9173	.9804
X4.6	97.7667	368.3230	.9293	.9801

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 24

Alpha = .9816

ตัวแปรการบริหารงานของสถานศึกษา

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

_ RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Y1.1	4.1333	.9732	30.0
2.	Y1.2	4.1000	.7589	30.0
3.	Y1.3	4.2000	.9965	30.0
4.	Y1.4	4.2000	.7611	30.0
5.	Y1.5	4.4333	1.0400	30.0
6.	Y1.6	4.2333	.8584	30.0
7.	Y1.7	4.1000	1.0939	30.0
8.	Y1.8	4.0667	.8683	30.0
9.	Y1.9	4.2333	1.0726	30.0
10.	Y1.10	4.2000	.8469	30.0
11.	Y2.1	4.1333	1.1059	30.0
12.	Y2.2	4.2000	.9248	30.0
13.	Y2.3	4.2667	1.0807	30.0
14.	Y2.4	4.2667	1.0807	30.0
15.	Y2.5	4.2333	.7739	30.0
16.	Y2.6	4.1667	.9855	30.0
17.	Y2.7	4.2667	.7849	30.0
18.	Y2.8	4.2333	1.0063	30.0
19.	Y2.9	4.2000	.7611	30.0
20.	Y2.10	4.1333	.9732	30.0
21.	Y3.1	4.1667	.7466	30.0
22.	Y3.2	4.2667	1.0148	30.0
23.	Y3.3	4.4333	.8172	30.0

24.	Y3.4	4.3667	1.0334	30.0
25.	Y3.5	4.3333	.8023	30.0
26.	Y3.6	4.3333	1.0283	30.0
27.	Y3.7	4.2667	.7849	30.0
28.	Y3.8	4.3333	1.0283	30.0
29.	Y3.9	4.4333	.8172	30.0
30.	Y3.10	4.3667	1.0334	30.0
31.	Y4.1	4.1333	.9732	30.0
32.	Y4.2	4.2000	.7611	30.0
33.	Y4.3	4.2000	.9965	30.0
34.	Y4.4	4.1667	.7466	30.0
35.	Y4.5	4.2667	1.0807	30.0
36.	Y4.6	4.4000	.8944	30.0
37.	Y4.7	4.2000	1.0635	30.0
38.	Y4.8	4.3667	.8899	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	161.2333	1018.0471	31.9069	38

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y1.1	157.1000	959.3345	.9582	.9931
Y1.2	157.1333	975.0851	.8944	.9933
Y1.3	157.0333	960.3782	.9176	.9932
Y1.4	157.0333	974.8609	.8964	.9933
Y1.5	156.8000	955.7517	.9519	.9932
Y1.6	157.0000	971.5862	.8545	.9934
Y1.7	157.1333	958.3264	.8641	.9934
Y1.8	157.1667	972.4885	.8273	.9934
Y1.9	157.0000	960.0000	.8560	.9934
Y1.10	157.0333	969.8954	.8992	.9933
Y2.1	157.1000	956.7138	.8787	.9933
Y2.2	157.0333	971.6885	.7893	.9935
Y2.3	156.9667	955.4816	.9190	.9932
Y2.4	156.9667	956.8609	.8977	.9933
Y2.5	157.0000	973.9310	.9010	.9933
Y2.6	157.0667	963.2368	.8801	.9933
Y2.7	156.9667	974.1023	.8843	.9933
Y2.8	157.0000	959.1724	.9283	.9932
Y2.9	157.0333	973.4816	.9261	.9933
Y2.10	157.1000	959.7483	.9511	.9932
Y3.1	157.0667	977.3057	.8608	.9934
Y3.2	156.9667	958.3782	.9332	.9932

Y3.3	156.8000	972.3034	.8845	.9933
Y3.4	156.8667	955.7057	.9590	.9931
Y3.5	156.9000	970.9897	.9283	.9932
Y3.6	156.9000	955.9552	.9598	.9931
Y3.7	156.9667	972.3092	.9218	.9933
Y3.8	156.9000	962.7138	.8505	.9934
Y3.9	156.8000	970.5103	.9205	.9932
Y3.10	156.8667	959.1540	.9034	.9933
Y4.1	157.1000	958.7828	.9676	.9931
Y4.2	157.0333	975.4126	.8846	.9933
Y4.3	157.0333	960.2402	.9199	.9932
Y4.4	157.0667	978.8230	.8276	.9934
Y4.5	156.9667	958.2402	.8765	.9933
Y4.6	156.8333	970.3506	.8416	.9934
Y4.7	157.0333	955.9644	.9268	.9932
Y4.8	156.8667	967.7057	.8949	.9933

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 38

Alpha = .9935

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	พรศิริ สังข์ทอง
วัน เดือน ปีเกิด	10 มกราคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อ.หนองแค จ.สระบุรี
ที่อยู่	28/2 ม.4 ต.กระจิ๋ว อ.ภาชี จ.พระนครศรีอยุธยา 13140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครูชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนภาชี “สุนทรวิทยานุกูล” 329 ม.5 ต.ภาชี อ.ภาชี จ.พระนครศรีอยุธยา 13140
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดหนองไม้ซุง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนภาชี “สุนทรวิทยานุกูล” จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2550	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2551	ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา