

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.1 แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของการบริหารโรงเรียน
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน
 - 2.3 ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน
 - 2.3.1 ด้านบริหารวิชาการ
 - 2.3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
 - 2.3.3 ด้านการบริหารบุคคล
 - 2.3.4 ด้านการบริหารทั่วไป
 - 2.4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

1. แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานขององค์การ ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งหากเข้าใจแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวไว้ดังนี้

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2551, หน้า 17) กล่าวว่า องค์การ เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีกิจกรรมที่จะกระทำร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในกิจกรรมที่กระทำเพื่อนำพาองค์การไปสู่จุดหมายการที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย เป้าหมาย (Purpose) คน (People) โครงสร้าง (Structure) เทคนิค การบริหาร (Technique) ความรู้ และข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่มีอยู่ในองค์การนั้น ซึ่งปัจจัย เหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสม และเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งเป็น เสมือน จักรกลหรือกลไกที่สำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในการบริหารงานขององค์การผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวหน้าสังคมย่อยๆ ในสังคมใหญ่ ซึ่งจะต้องบริหารงานด้านบุคลากร ซึ่งมาจากแต่ละสังคมของตนที่มีวัฒนธรรมต่างๆ กัน ออกไปบุคลากรแต่ละคนอาจมีสิ่งที่เรียกว่าวัฒนธรรมย่อย (Sub Culture) คิดตัวว่า ซึ่งวัฒนธรรมย่อยเหล่านี้ก็เป็นผลมาจากวัฒนธรรมใหญ่ในสังคมที่บุคคลเหล่านั้นดำรงชีวิต อยู่นั่นเอง และเมื่อบุคคลเหล่านี้มาอยู่รวมกันในองค์การ ก็จะเป็นต้องมีการปรับวัฒนธรรม ย่อยที่แตกต่างกันออกไปให้เป็นแบบแผนของวัฒนธรรมที่มีปทัสถานเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม สมาชิกในองค์การนั้น และเมื่อเวลาผ่านไปวัฒนธรรม เหล่านี้ก็กลายเป็นวัฒนธรรมของ องค์การที่มีการยอมรับและถือปฏิบัติต่อๆ กันมาการบริหารงาน จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึง รวมทั้งการ ประพฤติปฏิบัติของบุคคลซึ่งอาจมีผลกระทบต่อระบบการบริหารงานและการพัฒนา องค์การได้ ซึ่งถ้าหากเราสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์การและสามารถใช้ให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันได้แล้ว ก็จะส่งผลให้การบริหารงานของ องค์การประสบ ผลสำเร็จได้อย่างดี

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2552, หน้า 52) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การ เข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือก แนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นต้องทำความเข้าใจ ถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติ ปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาองค์การ ถ้าสามารถเข้าถึงวัฒนธรรมองค์การ และใช้ให้เข้ากับสภาพ แวดล้อม และเทคโนโลยี ในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์การประสบผลสำเร็จได้ และในการ วิจัยนี้ก็ศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวทางที่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นตัวแปร ที่ส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ โดยศึกษาในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ซึ่งถือว่ามีความสำเร็จในการจัดการศึกษาอีกแนวทางเพื่อเรียนรู้และอาจเป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนาการศึกษา

สมบัติ แสงพล (2552, หน้า 25) กล่าวว่าแนวคิดทางวัฒนธรรมองค์การ นั้นเกิดขึ้นมานานแล้วทั้งวงการธุรกิจเอกชนและราชการต่างให้ความสำคัญกับวัฒนธรรม องค์การเนื่องจากเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การปัจจุบันควรต้องหันมาให้ความสำคัญ เพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้น

บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555, หน้า 31) กล่าวว่า แนวคิดทางวัฒนธรรม องค์การนั้นเกิดจากการรวมกลุ่มทำงานและดำรงชีวิตร่วมกันภายในองค์การมีการ แสดงออกทางพฤติกรรม ความคิดและความเชื่อของบุคลากรในองค์การ ตลอดจน การขับเคลื่อนองค์การโดยมีวัตถุประสงค์แรงผลักดันและเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรม องค์การนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์การมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและก้าวสู่ สัมฤทธิ์ผลตามที่องค์การคาดหวังไว้

Schermerhorn (1999, p 21) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบ ความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในองค์การและชี้นำพฤติกรรมของ สมาชิก โดยระดับของวัฒนธรรมองค์การ มี 2 ระดับ คือ 1) วัฒนธรรมหลัก 2) วัฒนธรรม ที่สามารถ สังเกตเห็นได้

1. วัฒนธรรมหลัก (Core Culture) เป็นค่านิยมหลักที่เป็นความเชื่อถือ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์การ
2. วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจากการได้เห็นและได้ยินภายในองค์การ เช่น จากลูกคำ

จากพนักงาน ที่เกิดขึ้น ในแต่ละวัน สิ่งเหล่านี้สมาชิกในองค์การจะเกิดการรับรู้และเรียนรู้ ซึ่งเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ เกิดขึ้นจากการสังเกต ซึ่งประกอบด้วย 1) เรื่องบอกเล่า (Stories) มักเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นในอดีตที่ผู้บริหาร เห็นว่าเมื่อนำมาเล่าถ่ายทอดให้สมาชิก โดยเฉพาะสมาชิกใหม่ฟังแล้วจะสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมต่างๆ ที่ผู้บริหารต้องการได้ 2) กิจวัตรและพิธีกรรมต่างๆ (Rites and Rituals) เป็นการจัดงานครบรอบต่างๆ ที่สำคัญ สามารถเตือนความทรงจำที่ดี และสามารถถ่ายทอดค่านิยมที่ดีขององค์การ สู่พนักงานได้ 3) ผู้ที่เก่งกล้าสามารถ (Heroes) เป็นบุคคล ซึ่งสมาชิกยกย่องชมเชย ว่าเป็นบุคคลที่มีความโดดเด่น จึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมหลักขององค์การ 4) สัญลักษณ์ (Symbols) เป็นรูปธรรมที่สามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การระหว่างพนักงานได้ หากผู้บริหารได้รับความสำคัญต่อความหมายของสัญลักษณ์นั้น

Smircich and Calas (1987, p 229) มีความเห็นว่านิยามวัฒนธรรม องค์การทั้งหลายนั้นมีที่มาจากความคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เห็นว่า วัฒนธรรมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ (Culture as a Variable) และแนวทางที่เห็นว่า องค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรมๆ หนึ่ง (Culture as a Root Metaphor) แนวทางแรกที่เห็น วัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในบรรดาตัวแปร หลายตัวที่องค์การมีอยู่ (ตัวแปรอื่นๆ เช่น โครงสร้างองค์การเทคโนโลยี ฯลฯ) แนวทางแรก จึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “Culture is Something an Organization Has” ส่วนแนวทางหลัง เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความคิด ความเชื่อ ที่อยู่ในจิตใจ ของคนกลุ่มหนึ่ง และไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ แต่ตัวองค์การเองทั้งหมด คือวัฒนธรรมหนึ่งๆ หรืออุปมาได้ว่าเปรียบเสมือนวัฒนธรรม แนวทางหลังจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “Culture is Something an Organization is”

จากแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เกิดจากการรวมกลุ่มกันของบุคคลที่มีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันแต่ด้วยเหตุผลของการ ต้องการบรรลุเป้าหมายเดียวกัน จึงทำให้เกิดการจัดระเบียบวัฒนธรรมย่อยของแต่ละ บุคคลเพื่อให้การดำเนินของกลุ่มดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือ องค์การ ซึ่งการจัดระเบียบวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกันกลายเป็นวัฒนธรรมของ องค์การ ในการบริหารงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ เพราะวัฒนธรรมองค์การเกิดจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของคน ในองค์การ หากเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การก็สามารถคาดคะเนพฤติกรรมต่างๆ ของคน

ในองค์การได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะมีประโยชน์ในการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นหรือทำการปรับพฤติกรรมของสมาชิกต่างๆ ในองค์การ เพื่อจะได้มีพฤติกรรมที่ก่อประโยชน์ให้กับองค์การ

2. ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นคำที่เป็นนามธรรมและมีความหมายลึกซึ้ง จึงมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อริษา ท้าวแดนคำ (2552, หน้า 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแบบแผนหรือมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติที่มีลักษณะเฉพาะร่วมกันของคนในองค์การ ใช้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งเป็นทั้งส่วนที่มองเห็นโดยการรับรู้ผ่านสัญลักษณ์และพิธีกรรมและส่วนที่อยู่ภายในซึ่งเป็นค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานขององค์การบรรทัดฐาน อุดมการณ์ และความเข้าใจของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่เพื่อนำไปให้เป็นแนวทางในองค์การ

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2553, หน้า 23) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ลักษณะร่วมของคนในองค์การใดองค์การหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของคนในองค์การนั้นๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทักษะคิด ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์การอื่นๆ และลักษณะร่วมนี้จะต้องเอื้อหรือส่งเสริมให้องค์การเดินสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

มานิตย์ พลอดโปร่ง (2554, หน้า 13) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรม ของสมาชิกที่มีต่อองค์การเพื่อเป็นสิ่งที่ยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน หากองค์การมีวัฒนธรรมองค์การ ที่เข้มแข็งย่อมช่วยให้การขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิก และนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บัญญัติ ภัทรกุลวิศาล (2555, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์การว่า แบบแผนขนบธรรมเนียมประเพณี พฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ ความคิดของบุคคลในองค์การที่ตอบสนองสิ่งเร้าจากภายในและภายนอกองค์การ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อไปสู่สิ่งที่คาดหวังร่วมกัน โดยมีลักษณะเฉพาะตัว

บรรจง เจริญสุข (2555, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ อันเป็นผลมาจากความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคิด ปทัสถาน ความรู้สึก ปรัชญา แนวคิด การรับรู้ และคติฐานเบื้องต้นของสมาชิกองค์การซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อ

พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ หรือเป็นแนวทางของการปฏิบัติ และวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สั่งสมและถ่ายทอดสื่อต่อมาของสมาชิกในองค์การนั้นๆ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การแต่ละองค์การมีความแตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 35)

ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผน หรือวิถีชีวิตขององค์การที่สมาชิกยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันเป็นทั้งแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การกล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี เช่น บุคลากรมีการทำงานอย่างเต็มที่เน้นคุณภาพและมีความรับผิดชอบสูงย่อมส่งผลให้การทำงานของทุกคนที่มีคุณภาพส่งผลทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีคุณภาพรวมทั้งทำให้เกิดความพึงพอใจ

นุตริยา จิตตารมย์ (2557, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ทศนคติ เป้าหมาย พฤติกรรม ระเบียบแบบแผน แนวปฏิบัติตามหลักขององค์การนั้นและเป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่รับรู้ และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน

Denison (1990, P 2) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานที่กำหนดไว้ในฐานะ ที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การ และกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมจัดการ ซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่ เพราะว่ามีคความหมายต่อสมาชิกขององค์การ เป็นตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดของสมาชิกในองค์การ ซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีต และสมาชิกองค์การเชื่อว่าจะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต

Schein, (2010, pp 46) ได้ให้ความหมายว่า เป็นแบบแผนของคติฐานเบื้องต้น (Pattern of Basic Assumption) ที่เกิดขึ้นและพัฒนาขึ้นโดยสมาชิกองค์การ และสั่งสมสืบต่อกันมาเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทั่วไป โดยที่จะมีการถ่ายทอด ไปยังสมาชิกใหม่เพื่อให้เกิดการรับรู้ การคิดและความรู้สึกไปในทิศทางเดียวกันในการแก้ปัญหาต่างๆ เพื่อการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก และการบูรณาการภายในกลุ่ม และยังได้ให้ทัศนะเพิ่มเติมว่า การให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงควรจะเน้นให้เห็นวัฒนธรรมในระดับลึก ซึ่งจะแสดงให้เห็นได้โดยคติฐานเบื้องต้นซึ่งอยู่ในระดับลึกของการรับรู้ และเป็นความเชื่อร่วมกันของสมาชิกองค์การเป็นสิ่งที่อยู่ใน

ระดับจิตใต้สำนึกผลักดันให้เกิดพฤติกรรม โดยจะมีการถ่ายทอดสืบต่อไปยังคนรุ่นใหม่ เป็นการที่คนมีองค์การและมองไปถึงสิ่งแวดล้อมโดยคติฐานตามนี้ได้รับการเรียนรู้เพื่อที่จะตอบสนองในการแก้ปัญหาของกลุ่ม เพื่อก่อให้เกิดการปรับตัวสำหรับการอยู่รอดได้ในสภาพการณ์สิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและปัญหาจากการบูรณาการภายใน ทั้งนี้คติฐานในระดับลึกนี้จะถูกแยกออกจากสิ่งที่มนุษย์คิดประดิษฐ์ขึ้น และจากค่านิยมซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ หรือเป็นวัฒนธรรมในระดับตื้นๆ แต่มีเป็นแก่นสำคัญของวัฒนธรรมโดยแท้จริง

จากการศึกษาความหมายของวัฒนธรรมองค์การสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความคิด ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่คนในองค์การใช้เป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีความเป็นเอกลักษณ์ ความเชื่อพื้นฐานขององค์การบรรทัดฐาน อุดมการณ์ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์การ และเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมีวัฒนธรรมองค์การที่ดี โดยจะมีการถ่ายทอดสืบต่อไปยังคนรุ่นใหม่ส่งเสริมให้องค์การเดินสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

3. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การนั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในองค์การ ซึ่งถือว่ามี ความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์การ ดังที่นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของ วัฒนธรรมไว้ดังนี้

พิริช จาร์สแนว (2553, หน้า 13) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การ เพราะวัฒนธรรม เปรียบเสมือนเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นตัวกำหนดตัวควบคุม เปลี่ยนแปลงและชี้นำ ทิศทางให้องค์การประสบผลสำเร็จ เช่น ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ การเสริมพลัง การตัดสินใจความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์การ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งวัฒนธรรมเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการ บริหารจัดการและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไป

มานพ โคตรโสภ (2553, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของ วัฒนธรรมองค์การ คือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงองค์การ เป็นส่วนหนึ่ง ของระบบบริหารงานในองค์การ โดยมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐานของงาน ในองค์การ

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554, หน้า 25) กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า การบุคลากรในองค์การมีวัฒนธรรมองค์การที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์การมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้นย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกันปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับสถานการณ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555, หน้า 38) กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า องค์การจะดำเนินไปได้ต้องอาศัยพลังความร่วมมือกันอย่างเข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันของบุคลากรทุกคนในองค์การ หมายถึง การที่องค์การมีวัฒนธรรมองค์การของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงานและค่านิยม ที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกัน การทำงานเป็นทีมการมุ่งเน้นความมีคุณภาพมาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์การเช่นนี้ย่อมทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างราบรื่นหรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า

บัญชา ภัทรกุลวิศาล (2555, หน้า 14) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้คนทำงานร่วมกันเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และยังเป็นตัวกำหนด ควบคุมทิศทางขององค์การ เมื่อสมาชิกในองค์การมีความเป็นเอกภาพสมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจ ภายใต้ความคิด ความเชื่อและค่านิยมเดียวกัน และขับเคลื่อนภายใต้กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ จะช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จในการบริหารงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Robbins, (2001, p 36) ซึ่งให้เห็นว่าความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีลักษณะของแต่ละองค์การทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง และนอกจากจะทำให้เกิดการยึดมั่นในตนเองของสมาชิกอีกด้วยเป็นผลให้เกิดความร่วมมือขององค์การมากยิ่งขึ้น ประเด็นสำคัญนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกในการควบคุมองค์การ ไม่ต้องใช้ระบบทางการบริหารในการควบคุมสมาชิกในองค์การ

Sergiovanni (1998, p 103) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะจำเพาะที่แต่ละองค์การจะให้ความสำคัญและยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารงานในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้นเป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์การ ได้แก่ ประวัติความเป็นมาขององค์การความเชื่อที่เป็นไปในทางเดียวกันค่านิยมร่วมกันของบุคลากรในองค์การ บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การถือเป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์การ วัฒนธรรมองค์การถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย แต่ในทางกลับกันวัฒนธรรมองค์การที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การจะขับเคลื่อนองค์การให้สวนทางกับเป้าหมายขององค์การ วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนหรือสิ่งที่กำหนดรูปแบบการปฏิบัติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ และมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ โดยจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นสิ่งที่กำหนดระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสมาชิกในองค์การ และยังส่งผลถึงเกียรติภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

4. ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ

การจะเข้าใจวัฒนธรรมองค์การจำเป็นที่จะต้องเข้าใจลักษณะของ วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะมีความแตกต่างกัน เพราะฉะนั้นจะต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานในองค์การ ดังนี้

Cook et al (1989, pp. 25-90) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การคือ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์การที่มีการ รับรู้ ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติบรรทัดฐานในการทำงานการปฏิบัติตัวในองค์การ โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยม ในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการ ความสำเร็จ ต้องการโมติวัลสัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ และสนับสนุน ซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้ บุคลากรในองค์การ ประสบความสำเร็จกับการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จ หมายถึง องค์การที่มีภาพรวมในลักษณะ การทำงานที่ดี มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของบุคลากร มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของทุกคนในองค์การมีลักษณะ ของการที่เหตุผลมีหลักการ และเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม

และพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ตามความคาดหวัง เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ เน้นความสำเร็จของงาน เน้นความก้าวหน้าและการทำงาน อย่างอิสระ กำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความพร้อมในการทำงานสูง

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม

และพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นบุคคลเป็น ศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับบุคคล คือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงาน มีลักษณะการติดต่อ สื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุข ภูมิใจ และสนุกกับการ นิเทศการสอนงานและบทบาทที่เลี้ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่นคือ สิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ คือทรัพยากรบุคคล

1.4 มิติไมตรีสัมพันธ์ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม

การแสดงออกมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความเป็นกันเอง เปิดเผยการทำงานในลักษณะ ให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปัน และเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่น คือความเป็นเพื่อน และความจริงใจต่อกัน

2. ลักษณะเครือข่าย หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรม

การแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการ ความมั่นคงของบุคลากร และลักษณะของผู้นำ ที่มุ่งเน้นบุคคลผู้ปฏิบัติ เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบ แบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการ มอบหมายงานจากผู้บริหารเน้นถึงสัมพันธภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเอง และตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง ปลอดภัย และก้าวหน้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น

4 มิติ คือ

2.1 มิติการเห็นพ้องด้วย หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและ

พฤติกรรมแสดงออกที่บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจ เกิดขึ้น พฤติกรรมที่ถูกต้อง คือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็น มีการปฏิบัติ เหมือนกันกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์การ ลักษณะคล้อยตามเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์การ พึงพอใจ ลักษณะเด่นคือ ต้องปฏิบัติตามให้เหมือนกับคนอื่น ๆ ในองค์การ และสิ่งที่ถูกต้อง คือ การเห็นด้วยกับแนวทาง ความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม

และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกลักษณะแบบอนุรักษนิยมประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการควบคุมด้วยกฎระเบียบทุกคนในองค์การต้องทำตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ ทุกคนในองค์การขัดต่อกฎระเบียบไม่ได้มีค่านิยมของระบบอาวุโสและอนุรักษนิยม ลักษณะเด่นคือ ระบบอนุรักษนิยม และยึดกฎระเบียบปฏิบัติเป็นบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพา หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรม

การแสดงออกถึงสายงานการบังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการ การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม ซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจนั้น เพราะทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง ทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะของงานที่ทำหาย ไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์การ มุ่งการปกป้องตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้ตรวจการแนะนำ ลักษณะเด่น คือเป็นผู้นำที่ดี และมีความระมัดระวังตัวสูงในงานปฏิบัติงาน

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม

และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จไม่ได้รับรางวัลอะไร ผลจากการบริหารลักษณะนี้ ทำให้บุคลากรเกิดความรำคาญเพราะต้องการจะจ้างงานให้เท่าๆ กันกับบุคคลอื่น และหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานและการถูกตำหนิ รู้สึกผิดตำหนิตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า เมื่อไหร่ทำงานผิดพลาด หลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง และความผิดต่างๆ เหตุการณ์ที่จะต้องตัดสินใจพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร ลักษณะเด่นคือ หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติตัว ปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุด

3. ลักษณะก้าวร้าว หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม และพฤติกรรม

การแสดงออก ในการมุ่งลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขัน ซึ่งดีซึ่งเด่นต่อต้าน และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม หมายถึง องค์การที่มีค่านิยม

และพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหาร ที่เน้นการเจรจาต่อรอง บุคลากรรู้สึกว่ามีความสำคัญถ้าได้แก้ไขปัญหามเฉพาะหน้า ขาดการวางแผน

ล่วงหน้า การแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นอยู่เสมอๆ มีความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัย ไม่ไว้ใจบุคคลอื่น และแสดงอาการตำหนิและต่อต้าน การเปลี่ยนแปลงหรือ ต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่เสมอๆ ลักษณะเด่นคือ ชอบต่อต้านทุกสิ่งและมีข้อตำหนิขัดแย้งกันเป็นประจำ

3.2 มิติเน้นอำนาจ หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและบรรทัดฐานในการทำงานโดยมีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนร่วม มีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ รางวัลที่ได้รับจากองค์การ คือ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งบุคคลากรมีความต้องการที่จะขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการเป็นผู้ตรวจการ ต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึกที่มั่นคง โดยการที่มุ่งเน้นที่ผลงานและใช้อำนาจหน้าที่ ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน ลักษณะเด่นคือ ชอบมีการควบคุมคนอื่นและมีความเชื่อในการผลักดันเหตุการณ์ต่างๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ

3.3 มิติเน้นการแข่งขัน หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในลักษณะการแข่งขันที่ต้องการมีการแพ้ชนะ ต้องการชนะ และดีกว่าคนอื่นทุกคน มุ่งเน้นการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึกการมีคุณค่าของตนเอง จากการแบ่งระดับในที่ทำงานและวัดผลสำเร็จของการทำงานในรูปของผลงานมากกว่าผู้ร่วมงานยอมรับลักษณะการทำงานที่มีการแข่งขันกันทำงาน จึงจะประสบผลสำเร็จ ลักษณะเด่นคือชอบการแข่งขัน และทุกสิ่งทุกอย่าง มีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ หมายถึงองค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบ การทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่ได้เป้าหมายองค์การน้อยกว่า มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูง ทำให้ทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วน แต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์การน้อย และต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานนานมาก เน้นการทำงานที่ต้องมีความสมบูรณ์ของงานและมีความละเอียด ลักษณะเด่น คือเน้นความสมบูรณ์ละเอียด และตำหนิความผิดพลาดของตนเอง

Daft (2001) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมมององค์การกับประสิทธิผลขององค์การ เสนอว่าค่าจัดค่านิยมขององค์การ กลยุทธ์องค์การ และบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมมององค์การขึ้น 4 แบบ

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยึดหยุ่นมุ่งเน้น ภายในองค์การ โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์การจึงมีบรรยากาศของมวลมิตร ที่ร่วมกันทำงานคล้อยอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำ มุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาอกเอาใจ เอื้ออาทร ทั้งพนักงานและลูกค้าโดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกที่แตกต่างกัน ทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา อย่างเคร่งครัด จะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง ดังนี้ 1) การทำตามประเพณี 2) การคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อคนอื่น 3) การเน้นความเป็นทีม 4) เน้นการมีส่วนร่วม 5) การเห็นพร้อมกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกันช่วยเหลือกันร่วมมือกันเป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง 6) การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกันในองค์การที่มี วัฒนธรรมองค์การแบบนี้มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การนี้

2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability) เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำ กลยุทธ์มุ่งสร้าง ค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความ หรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถ ตอบสนองได้ตลอดเวลาพนักงานขององค์การจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติ ได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการตอบสนองต่อ ลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์การ ด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่เริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่อง การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและ ความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลักฐานซึ่งสอดคล้อง กับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งมีค่านิยมในเรื่อง ดังนี้ 1) ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ 2) ส่งเสริมให้ทดลองให้ลองทำผิดพลาดไม่เป็นไร 3) ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้ 4) การให้อิสระในการคิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็น ผู้ประกอบการอยู่ในตัว 5) มุมมองตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่างๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบ แนวคิดเดิมๆ

3. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์การเป็นสำคัญให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้าน วิธีการความเป็นเหตุเป็นผลความมีระเบียบของการทำงานมุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบยึดหลักการความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินการภายใต้ภาวะแวดล้อมมั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง จะมีค่านิยมในเรื่อง ดังนี้ 1) การประหยัดและมุ่งเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน 2) เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน 3) การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน 4) การเน้นในระเบียบคำสั่งกฎระเบียบต่างๆ 5) การเชื่อฟังทำตามกฎ ระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับ แนวปรัชญาคิดของวัฒนธรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ และเหมาะกับองค์การที่อยู่สภาพแวดล้อมไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงองค์การประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมีวัฒนธรรมในแบบนี้มาก เพราะ อยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมแบบนี้จะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต่างพยายามมุ่งออกจากระบบราชการ พยายามบริหาร แบบธุรกิจเอกชนโดยพยายามลดขั้นตอนกฎระเบียบต่างๆ ที่ไม่จำเป็นลง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้วิจารณญาณที่เหมาะสม ให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้รัฐบาลได้ กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะต้องมีการปฏิรูปหลายประการทั้งการปฏิรูป โครงสร้างระบบการทำงาน ระบบงบประมาณ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการทั้งหลาย ด้วยโดยเน้นให้มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการมากขึ้น

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรม แบบมุ่งผลสำเร็จ คือการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป้าหมายขององค์การ ผู้นำมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาดสูงขึ้น เป็นต้น องค์การมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้อง มีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ จึงเน้น

ค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มบุคคลและพึงพอใจต่อการทำงานหนัก ระยะยาว จนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนการเชื่อม ทุกองค์การเข้าด้วยกันที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็จะถูก ไล่ออกจากงาน จะมีค่านิยมในเรื่อง ดังนี้ 1) การแข่งขันกันทำงานเพื่อสร้างผลงาน 2) การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง 3) การทำอะไรให้สำเร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด 4) การขยันขันแข็งในการทำงาน 5) การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเสร็จ

Don, Slocum and Woodman (2001, pp 524-546) ได้แบ่งชนิดของ วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมองค์การ นี้แสดงถึงค่านิยมที่มีรูปแบบการปฏิบัติที่อยู่ในกฎระเบียบ สมาชิกในองค์การมีความผูกพัน ในการปฏิบัติงาน แบบชนชั้นตามภาระงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานมุ่งประสิทธิภาพ และความมั่นคงของสมาชิกในองค์การสมาชิกจะมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีมีการ บริการดี โดยมีทัสสถานและค่านิยม อย่างไม่เป็นทางการในการแสดงออก โดยผู้นำ องค์การจะเป็นผู้คอยควบคุม ดูแล การปฏิบัติตนของสมาชิกในองค์การให้อยู่ภายใน กฎระเบียบ

2. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) การปฏิบัติตนของ สมาชิกในองค์การจะเป็นไปตามธรรมเนียมประเพณีมีการมอบหมายให้ความไว้วางใจ สมาชิกในองค์การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยผู้ร่วมงานจะมีหลักการบริหารตนเอง สิ่งแวดล้อมทางสังคมจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงานของ สมาชิกในองค์การมีลักษณะใกล้ชิดสมาชิกจะยอมรับตามภาระหน้าที่ของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนกับรายได้ที่องค์การมีให้สมาชิกยอมรับสวัสดิการตามที่องค์การปฏิบัติ โดยถือเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องปฏิบัติตนต่อองค์การ

3. วัฒนธรรมแบบผู้จัดการ (Entrepreneurial Culture) วัฒนธรรม องค์การลักษณะนี้ จะมีการขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลาสมาชิกในองค์การมีอิสระทางความคิด อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการใช้ประสบการณ์เพื่อสร้างนวัตกรรมที่เกิด ประโยชน์ต่อองค์การ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร วัฒนธรรมนี้ไม่คำนึงถึงการ เปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจะเป็นประสิทธิผลที่เกิดจากการรับรู้

ข่าวสารใหม่ๆ เพื่อใส่ใจรูปลักษณะของผลิตภัณฑ์ที่ตลาดต้องการ มุ่งการเติบโตอย่างรวดเร็วขององค์การ โดยยอมรับความคิดริเริ่มของสมาชิกองค์การมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกอย่างอิสระ โดยสนับสนุนด้านรางวัลเป็นการตอบแทน วัฒนธรรมเช่นนี้จะพบมากในองค์การขนาดเล็ก ขนาดกลาง และองค์การที่กำลังเริ่มก่อตั้งเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก

4. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) วัฒนธรรมขององค์การรูปแบบนี้ จะเน้นการวัดผลจากความสำเร็จจากเป้าหมายขององค์การที่เป็นรากฐานที่สำคัญขององค์การ เช่น ประเมินผลจากการขยายการเติบโต ผลกำไรและส่วนแบ่งการตลาด องค์การลักษณะนี้จะมีการขับเคลื่อนที่เข้มแข็ง เน้นการแข่งขันและผลกำไรที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การความสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การจะขึ้นอยู่กับระดับหัวหน้างานที่มีการควบคุมชัดเจนความรับผิดชอบที่มีต่อองค์การ คือรางวัลที่องค์การตอบแทน การเพิ่มภาระงานขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่องค์การจะมีให้ (Defensive Culture) ซึ่งแต่ละประเภทจะแตกต่างกันตาม ความเชื่อที่เป็นบรรทัดฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Cook et al (1989) มาเป็นกรอบศึกษา เนื่องจากมีการแบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 3 ลักษณะ เพราะ ผลการวิจัยของ Cook et al พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าว ส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานในองค์การวัฒนธรรมองค์การในต่างประเทศ มีผู้ศึกษายาวนานกว่าประเทศไทยทั้งศึกษาในด้านองค์การธุรกิจ และองค์การทางการศึกษา ตลอดจนจนสร้างเครื่องมืออย่างแพร่หลายและได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทยซึ่งแต่ละลักษณะมีความเหมาะสม มีความชัดเจน และวัดได้ง่าย ที่จะมาใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมแต่ละโรงเรียนที่หลากหลายและแตกต่างกัน เนื่องจากความแตกต่างทางด้านขนาดของโรงเรียน จำนวนบุคลากรแต่ละโรงเรียน สภาพแวดล้อม และการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่อย่างไรก็ตามในแต่ละโรงเรียนนั้นมีลักษณะวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะเฉื่อยชา และลักษณะแบบก้าวร้าว แต่อาจจะมียุทธศาสตร์วัฒนธรรมแต่ละประเภทในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นการนำค่านิยม การกำหนดพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการสูงสุดในด้านความพึงพอใจ และการบริหารงานโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน

1. ความหมายของการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการจักระบบการศึกษาเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้ององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2551, หน้า 4) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจน เทคนิคต่างๆ เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคม

มนตรีพิศ ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 16) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้กระบวนการทางการบริหารการศึกษา เป็นแนวทาง เทคนิค หรือวิธีการ ที่ผู้บริหารต้องใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย สามารถเลือกปฏิบัติตามความเหมาะสม ซึ่งกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการสั่งการและด้านการควบคุม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2552, หน้า 145) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบของสถานศึกษาซึ่ง ได้แก่ การให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคมให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป

พระสกล ฐานธมฺโม(อินทร์คล้าย) (2556, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็น กระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนา สมาชิก หรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจ ที่สำคัญยิ่งของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ กำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพิง งบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วย ความประหยัด ไซทรัพย์ากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลาและทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะ กระทบกระเทือนต่อสวนอื่นๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการ บริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สาวิตรี เนื่องมหา (2556, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการจัดการบริการทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารและทรัพยากรในการบริหาร เช่น บุคลากร นักเรียน การสอนหลักสูตร งบประมาณ สื่อการสอน เป็นต้นเพื่อที่จะทำให้ การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามจุดหมายที่สถานศึกษา กำหนด

มยุรา ไชยโล (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกัน ในการบริหาร จัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาทางด้าน คุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็น สมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมี ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยแต่ละด้านมีการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนาสมาชิก หรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคม ต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์กำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ไว้อย่างมีระบบ

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมากในการจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้การบริหารจัดการของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งได้สรุปแนวคิดและทฤษฎีไว้ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2553 หน้า 14) คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป

Campbell and others (1970 อ้างถึงใน ยุกตนันท์ หวานน้ำ, 2555, หน้า 13) ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาไว้และมีความเห็นว่า งานการบริหารสถานศึกษามีงานสำคัญๆ อยู่ 6 ประการ คือ 1) งานด้านหลักสูตรและการสอน 2) งานบริหารบุคลากร 3) งานกิจกรรมนักเรียน 4) งานอาคารสถานที่ 5) งานงบประมาณและธุรการ 6) งานสัมพันธ์ชุมชน

Sergiovanni and others, (1980 หน้า 260 อ้างถึงใน ยุกตนันท์ หวานน้ำ, 2555, หน้า 13) ได้เสนอแนะว่า งานการบริหารสถานศึกษา ควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประการ คือ 1) งานสัมพันธ์กับชุมชน 2) งานกิจกรรมนักเรียน 3) งานหลักสูตรการสอน 4) งานบริหารบุคลากร 5) งานอาคารสถานที่ 6) งานธุรการ 7) งานพัฒนาบุคลากร 8) งานประเมินผล

จากการคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน และการบริหารงานโรงเรียน ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้แสดงการเปรียบเทียบ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการเปรียบเทียบแนวคิด/ทฤษฎีการบริหารโรงเรียนและการบริหารงานโรงเรียน

| แนวคิด/ทฤษฎี | การบริหารงานโรงเรียน |
|--|---|
| พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ.2545และ(ฉบับที่3)พ.ศ.2553 | <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารบุคคล 4. ด้านการบริหารทั่วไป |
| Campbell and others, (1970) | <ol style="list-style-type: none"> 1. งานด้านหลักสูตรและการสอน 2. งานบริหารบุคลากร 3. งานกิจกรรมนักเรียน 4. งานอาคารสถานที่ 5. งานงบประมาณและธุรการ 6. งานสัมพันธ์ชุมชน |
| Sergiovanni and others, (1980) | <ol style="list-style-type: none"> 1. งานสัมพันธ์กับชุมชน 2. งานกิจกรรมนักเรียน 3. งานหลักสูตรการสอน 4. งานบริหารบุคลากร 5. งานอาคารสถานที่ 6. งานธุรการ 7. งานพัฒนาบุคลากร 8. งานประเมินผล |

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยใช้แนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

3. ขอบข่ายของการบริหารโรงเรียน

3.1 ด้านการบริหารวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษา ที่พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษา ให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง ในการบริหารและจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผลรวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อกูล การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่าง มีคุณภาพ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 29-30) การบริหารกำหนด ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ 17 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนาการกระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
การศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชน
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ

17. การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ปริยาพร วงศอนุตรโรจน์ (2553, หน้า 3-4) กำหนดขอบข่ายงานวิชาการ ว่ามี 5 งาน คือการวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดทำดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดการ เกี่ยวกับการเรียนการสอน และการวัดผลและประเมินผล

กาญจน เรื่องมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554, หน้า 4) กล่าวว่างานวิชาการมีขอบข่ายของงาน คือ 1) การจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร 2) การนำหลักสูตรไปใช้ 3) แบบเรียน 4) งานการเรียนการสอน 5) งานสื่อการเรียนการสอน 6) งานวัดผลและประเมินผล 7) งานห้องสมุด 8) งานนิเทศการศึกษา 9) งานวางแผนการศึกษา 10) งานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

กาญจน์ เรื่องมนตรี และธรินธร นามวรรณ (2554 หน้า 6-7) ได้สรุปขอบข่าย งานวิชาการ ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

กับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย
องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ยึดขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการ
ที่มี 17 งาน

3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

งานบริหารงบประมาณเป็นงานที่ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหาร
จัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ
สถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์
ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีที่สุดต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับ
บริหารงบประมาณ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้จัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนวัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์
หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาวัสดุ

14. การจัดหาวัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายวัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ยึดขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการ

ที่มี 22 งาน

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้
สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้าน
การบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลัก
ธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้
ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้า
ในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้
ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
9. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
10. การอุทธรณ์และร้องทุกข์
11. การออกราชการ
12. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
13. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ

ขอพระราชทานเครื่องอิสริยาภรณ์

14. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

15. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
16. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
17. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

18. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

และบุคลากรทางการศึกษา

19. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ยึดขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการ

ที่มี 19 งาน

3.4 ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหาร องค์การให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริหารการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งสู่พัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีผู้ให้ความหมายและความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล

ชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ยึดขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการ

ที่มี 22 งาน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานในการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษา โดยการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ให้บรรลุ

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ และสามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นตาม กรอบงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญก็คือ “ประสิทธิผลของโรงเรียน” ทั้งนี้ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความรูความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และผลกระทบของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อโรงเรียน ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บางครั้งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากันหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

4.1. ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ฉนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถจนใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างอิสระ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และ
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 28) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือ ความเข้มแข็งของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์

ที่ตั้งไว้คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ความสารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Gibson (2000, p, 55) ให้ความหมายความว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (Cause and Effect) โดยอธิบายถึง ประสิทธิภาพว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิภาพจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้

- 1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ ในองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิด ประสิทธิภาพระดับบุคคล อันได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)
- 2) ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่ และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิด ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม อันได้แก่ ความสามัคคี (Covenesshes) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Roles) และบรรทัดฐาน (Norms)
- 3) ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพขององค์การอัน ได้แก่ สภาพแวดล้อม (Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategy choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง (Process) และวัฒนธรรม (Culture) โดยที่ ประสิทธิภาพขององค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กันซึ่งประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนั่นเอง นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ

มนตรีพิทักษ์ ทรงกิตติพิศาล (2552, หน้า 86) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) มีผลต่อสังคมโดยส่วนร่วม ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกถึงความสามารถของผู้ปฏิบัติ ประสิทธิภาพขององค์การย่อมมีความสัมพันธ์กับความสามารถขององค์การในการใช้ทรัพยากรในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้

บรรลุป้าหมายขององค์การ ประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อ กิจกรรมต่างๆ
บรรลุวัตถุประสงค์

กาญจนา เกษร (2555, หน้า 43) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของ
โรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถให้
ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบริการงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตาม
เป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผล
ในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม
ทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

ยุกตพันธ์ หงานฉ่ำ (2555, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ
หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำ
ให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน
ของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการ
จัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อม
ที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

รัตนาพร นวนมา (2556, หน้า 31) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของ
โรงเรียน หมายถึง ผลลัพธ์ขั้นสุดท้ายของการบริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ
ตามเป้าหมายซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบ สามารถอธิบายถึง
คุณภาพกาบริหารของผู้บริหารโรงเรียนและคุณภาพการสอนของครู และเป็นเครื่องช่วย
ตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้ามาเรียนด้วย ซึ่งจะทำให้โรงเรียนสามารถ
ดำเนินการจัดการศึกษาต่อไปได้ จึงถือว่า ประสิทธิภาพ มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา
ในโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

พงศธร สิ่งสำราญ (2556, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของ
โรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถ ร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของ บุคลากรที่สามารถใช้ความรู้
ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผล ตามเป้าหมายของ
โรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียน
สามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มี

ทัศนคติใน ทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของ โรงเรียนที่สามารถ ร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้ เกิดจากประสิทธิภาพของ บุคคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานการบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหา ภายในโรงเรียนได้อย่างดี

4.2 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญ ต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิด ไว้ดังนี้

Hoy and Miskel, (1991 pp 384–397) ได้เสนอแนวคิดในการ ประเมินประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

Bennis (1971 as cited in Dessler, 1986, pp 68–69) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การ เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจในองค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา
2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้งการสื่อความหมาย

Gibson, James, Ivancevich, & Donnelly, (1997, p. 27)

ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการคิด
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

Mott (1972 as cited in Hoy and Miskel, 2001, pp. 305–306)

ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนา และพัฒนา

สถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้แสดงการเปรียบเทียบ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบนักวิชาการ/ตัวบ่งชี้

| นักวิชาการ | ตัวบ่งชี้ |
|-----------------------------------|--|
| Hoy and Miskel, (1991 pp 384–397) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการปรับตัว 2. การบรรลุเป้าหมาย 3. ความพึงพอใจในการทำงาน 4. ความสนใจในชีวิต |
| Bennis, (1972) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ 2. ความสามารถในการบูรณาการ |
| Gibson and other, (1997) | <ol style="list-style-type: none"> 1. ความสามารถในการผลิต 2. ประสิทธิภาพ 3. ความพึงพอใจ |

ตาราง 2 (ต่อ)

| นักวิชาการ | ตัวบ่งชี้ |
|--------------|--|
| | 4. ความสามารถในการปรับตัว 5. การพัฒนา 6. การอยู่รอด |
| Mott, (1972) | 1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้ มีทัศนคติทางบวก 3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาและ พัฒนาสถานศึกษา 4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภายในสถานศึกษา |

การวิจัยครั้งนี้ วัดประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 งาน
 จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลการบริหารงาน

จากการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cook et al, (1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แสดงถึงวัฒนธรรมองค์การทางบวกที่ทำให้ประสิทธิผลกับองค์การสูงสุด วัฒนธรรมองค์การดังกล่าว คือลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์การซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นความสำเร็จจัดการแข่งขันบุคคลและการกระตุ้นและมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์บุคลากรในวัฒนธรรมองค์การลักษณะนี้อธิบายถึงบรรยากาศขององค์การเป็นแบบเปิด และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันการทำงานมีลักษณะเป็นการทำงานเป็นทีม เน้นการประสานงาน มีการพัฒนาบุคลากรและเป้าหมายความสามารถในการทำงานสูง บุคลากรในองค์การยอมรับแนวความคิดหรือการปรับตัวสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์การมีการเปลี่ยนแปลงองค์การและให้การตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีผู้บริหารในองค์การแบบนี้ จะเป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันสมัย

อยู่ตลอดเวลาและจะเห็นได้ว่าบุคลากรในองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้องค์การ ประสบผลสำเร็จมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งองค์การจะต้องมี ลักษณะของวัฒนธรรม การทำงานแบบมุ่งความสำเร็จ มุ่งสัจการแห่งตนและการกระตุน และมุ่งโมตรีสัมพันธ์

ในทางตรงกันข้ามลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีในหลายๆ องค์การ ในปัจจุบันที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงองค์การเนื่องจากเกิดมีการลาออกที่สูงมากซึ่ง วัฒนธรรมองค์การในรูปแบบนี้คือ ลักษณะก้าวร้าวและลักษณะเฉื่อยชาสูง มีบรรทัดฐาน การทำงานที่ให้ความสำคัญ กับความต้องการความมั่นคง-ผู้นำมุ่งงาน ต้องการความ มั่นคง ผู้นำมุ่งบุคคล ซึ่งมีรูปแบบ วัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นการเห็นพ้องด้วย ยึดระบบ ราชการการพึ่งพาการหลีกเลี่ยงเจ้าระเบียบ มุ่งการแข่งขัน ต้องการอำนาจ และมุ่งเห็น ตรงกันข้าม ในรูปแบบวัฒนธรรมลักษณะเฉื่อยชา และลักษณะก้าวร้าวนี้ในกรณีนี้ พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ๆ หรือทำงานได้สำเร็จจะได้รับรางวัลเพียง เล็กน้อย แต่ตรงกันข้ามถ้ากระทำความผิดจะมีการลงโทษ คือ เน้นการเสริมแรงทางลบ ทำให้สร้างผู้บริหารที่จำเป็นต้องยึดการทำงานที่มีระเบียบกลัวการกระทำผิด และมุ่งเน้น งานสูงรวมถึง การคุมเครื่องในบทบาท โครงสร้างการทำงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสาร ที่ไม่มีคุณภาพจะทำให้บุคลากรในองค์การที่มีรูปแบบวัฒนธรรม ลักษณะนี้พึ่งพาผู้บริหาร หรือผู้ตรวจการมากที่สุด การที่ไม่มีหน่วยการสรรหา บำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบที่ดี ไม่มีการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานแต่ให้ความสำคัญกับ บุคลากร ในองค์การในการสนับสนุน ความก้าวหน้า การช่วยเหลือการส่งเสริม และไม่มีโมตรี สัมพันธ์กับทุกๆ ฝ่าย ทำให้องค์การมีลักษณะของวัฒนธรรมองค์การในทางลบ ลักษณะ ของวัฒนธรรมองค์การนี้ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานสูง ความพึงพอใจในงาน ลดลง และมีส่วนสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออก โอนย้ายของบุคคลในองค์การและพบว่า รูปแบบวัฒนธรรมลักษณะเฉื่อยชา และลักษณะก้าวร้าว จะมีลักษณะบุคลิกภาพของ องค์การคือหลีกเลี่ยงจากความผิดเน้นความคงที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงาน ในรูปแบบเก่าๆ ที่เคยทำกันมาเน้นการตรวจสอบหน้าที่และระเบียบวินัย ซึ่งพฤติกรรม ดังกล่าวนำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์การลดต่ำลง เช่นในองค์การระบบราชการต่างๆ ซึ่งจะทำให้การริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาบุคลากรน้อยลง

ในอีกมุมมองหนึ่งของการศึกษาของคุณและคณะ Cook et al, (1989) ในลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ คือ ความคาดหวังต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ

ในองค์การของผู้ประเมินพบว่าบุคลากรในองค์การมีความต้องการความสำเร็จ สัจการแห่งตน มุ่งบุคคลและการกระตุ้นและมุ่งโมเดรีสัมพันธ์ หรือในรูปแบบสร้างสรรค์มากที่สุด ในทางตรงกันข้ามลักษณะเฉื่อยชา ลักษณะก้าวร้าว มีความต้องการน้อยมาก ซึ่งมีความแตกต่างระหว่างลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะเฉื่อยชา ลักษณะก้าวร้าว ซึ่งเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในแนวทางบวก

วัฒนธรรมองค์การมีปัจจัยหลายรูปแบบ บางวัฒนธรรมเข้มแข็งคือ อยู่ในทิศทางบวกและเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ และมีจุดมุ่งหมาย เช่นการทำงานเป็นทีม และการยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งเหตุผลนี้จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูง แต่ถ้าวัฒนธรรมอ่อนแอหรือ เป็นแนวทางลบ เช่น มีการแข่งขัน มีข้อต่อต้านอยู่ตลอดเวลาขององค์การนั้นจะมีวัฒนธรรมที่อ่อนแอ ความรู้สึกโกรธแค้นและตรงกันของค่านิยมความคาดหวังของตนเองกับองค์การไม่ชัดเจน ทำให้เกิดการสับสนในการทำงานและคุณภาพงานลดลงได้ ส่งผลกระทบต่อนักเรียนโดยตรงทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนลดต่ำลง ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาไม่สามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอย่างเต็มที่ การพัฒนาและปรับปรุงโรงเรียนเป็นไปอย่างล่าช้า ก่อให้เกิดปัญหาภายในโรงเรียนสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ของนักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรอันสำคัญของประเทศชาติในอนาคต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน

ในการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

สมบัติ แสงพล (2552, หน้า 25) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นเกิดขึ้นมานานแล้วทั้งวงการธุรกิจเอกชนและราชการต่างให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การเนื่องจากเป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์การปัจจุบันควรต้องหันมาให้ความสำคัญเพื่อพัฒนาการดำเนินงานขององค์การให้ดีขึ้น

พีรยา ภู่วศรี (2553, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการศึกษา ค้นคว้า พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ด้านลักษณะเฉื่อยชา และด้านลักษณะเชิงรุก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละมิติ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านลักษณะสร้างสรรค์ ปรากฏผล คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้น ความสัจการแห่งตน มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ และมิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น ด้านลักษณะ เฉื่อยชา ปรากฏผลคือ มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา มิติเน้นเห็นพ้องด้วย และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ด้านลักษณะเชิงรุกปรากฏผล คือ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ และมิติเน้นการเห็นตรงข้าม ผู้บริหารโรงเรียนมีความ คิดเห็นต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าครูผู้สอน และแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ปรารธนา วิชามุข (2553, หน้า 105) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร การ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ตามความ คิดเห็นของครู มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

กัลยาภรณ์ ดารากร ณอยุธยา (2554, หน้า 138) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับความคิดสร้างสรรค์ของ บุคลากร ศึกษารณาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมองค์กร การ ด้านวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง

ณัฐวุฒิ แก้วบางพุด (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา: เทศบาลนครภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรี นครภูเก็ต โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ในระดับสูง วัฒนธรรม องค์การในลักษณะสร้างสรรค์เทศบาลนครภูเก็ต โดยรวมคะแนน อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง นายกเทศมนตรี นครภูเก็ตกับวัฒนธรรมองค์การ ในลักษณะสร้างสรรค์ เทศบาลนครภูเก็ตมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณรัตน์ โสดาวงษ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การ ในสถานศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยคือพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง 2) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมแบบตั้งรับก้าวร้าว 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ .05

ปิยะ ละมูญมอญ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับ ปานกลาง และ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ ด้านตัวประสานองค์การ และด้านคุณลักษณะเด่นขององค์การ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.20

ปริณ บุญฉนวน (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การ การเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม ตัวแบบสมการ โครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิผลขององค์การ ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และระดับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ของศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.374 ถึง 4.970 และพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การการเรียนรู้ และประสิทธิผลองค์การในภาพรวม ต่างมีความสำคัญเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อศึกษาในบริบทของศาลยุติธรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยรายงานคู่ เท่ากับ 0.335 ถึง 0.762 ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.20 ของค่าความแปรปรวน

ในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายและทำนาย โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 68.80 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การการเรียนรู้ในระดับสูง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ กับปัจจัยด้านองค์การการเรียนรู้เมื่อศึกษาร่วมกันพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 83.60 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การสามารถทำนายโดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ แต่ปัจจัยด้านการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อประสิทธิผลองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ -0.053

รัฐพร จันดำ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ส่วนใหญ่วัฒนธรรมองค์การของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบยืดหยุ่น วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด วัฒนธรรมองค์การแบบลำดับขั้นและ วัฒนธรรมองค์การเครือข่าย ตามลำดับ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ส่วนใหญ่ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสถานภาพครู ความพอใจในหน้าที่การงาน สัมพันธภาพระหว่างครู ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็ก ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยวัฒนธรรมองค์การแบบยืดหยุ่น วัฒนธรรมองค์การแบบลำดับขั้น วัฒนธรรมองค์การแบบตลาด กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูด้านความพอใจในหน้าที่การงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสัมพันธภาพระหว่างครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูด้านสถานภาพครู มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุตรียา จิตตารมย์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของ สถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นแบบเครือญาติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($r = 0.84$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มี 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญหา โดยมีประสิทธิภาพของการ ทำนายได้ร้อยละ 73.4

พิศ ศรีสวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อสุขภาพชีวิตการทำงานของคุณครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์มีสภาพที่ปรากฏในระดับมากโดยภาพรวม เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความความไว้วางใจด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่วน คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวม มีสภาพปรากฏ อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับแรก ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูตรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความความไว้วางใจ โดยสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูได้ร้อยละ 60.01

สาคร ทะเยียม (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 2) ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความพึงพอใจของสมาชิกทีม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ระหว่าง 0.775–0.835 พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนระดับ “มาก” อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 25 พบว่ามี 4 แบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน คือ 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย 2) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.85 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.2 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพ็ญศรี กัลยาณกิต (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (2) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ (4) วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ตามลำดับ 2) พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (2) สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ได้เหมาะสม (3) มีความกระตือรือร้นสนใจ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ (4) มีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และ(5)ลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้ง 4 ลักษณะ อยู่ระหว่าง 0.554 –0.726 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย พบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ลักษณะ ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู โดยมีโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.849 มีค่าสัมประสิทธิ์ การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 72.10 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เพชร มาตยะพันธ์ (2557, หน้า 71) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาของท่านมีการวางแผน และกำหนดเป้าหมาย เพื่อความสำเร็จของการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียรและความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือบุคลากรทุกคนของท่านมีความสุขกับการทำงาน ในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ดุษฎี เย็นใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลปรากฏว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สุนันท์ หลวงศรี (2550, หน้า 219) ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นผู้บริหาร หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

นพวงา วิภักดิ์ (2551, หน้า 80) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย พบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสกสิทธิ์ ปานนูน (2551, หน้า 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริการสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้บริการสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงานพฤติกรรมผู้นำที่เน้นกาเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริการสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณัฐนันท์ มั่นตะพงค์ (2554, หน้า 106) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย 4.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กษมาพร ทองเอื้อ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผลปรากฏว่า 1) ปัจจัยของโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกปัจจัยโดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยเรียงมาจกมากไปหาน้อยคือ ปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มี 3 ปัจจัย โดยเรียงจากค่าระดับ

อิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยลักษณะสภาพแวดล้อม มีค่าระดับอิทธิพล 73
 ปัจจัยลักษณะองค์การ มีค่าระดับอิทธิพล 18 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 และปัจจัยลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่าระดับอิทธิพล .10
 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนา เกษร (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง
 วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
 อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านการมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
 ด้านความเสียสละ ร่องลงมา คือด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
 ร่องลงมา คือด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
 ต่ำสุด คือด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์ไปในทาง
 เดียวกัน คือในทิศทางบวก และพบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหาร
 สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1 ผลปรากฏว่า 1) การบริหารสถานศึกษา
 และ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน
 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน
 ในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษปทุมธานี เขต 1
 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จรรยารัตน์ แก้วปั้นขันธุ์ (2556, หน้า 104) ศึกษาเกี่ยวกับ
 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารงาน
 ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติหน้าที่การสอนเป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยจัดให้มีการประชุมฝึกรวมบุคลากร เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนา และมีความก้าวหน้าตามศักยภาพ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ และผู้บริหารมีการดำเนินการทางวินัยและการรักษาระเบียบวินัยของบุคลากรอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

ประสิทธิ์ ภูมิทน (2556, หน้า 99) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน และด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สาวิตรี เนื่องมหา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคลากร ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมแตกต่างจากครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม แตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุพินญา สุวรรณวงศ์ (2556, หน้า 152) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2557, หน้า 126) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

มยุรา ไชยโส (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยปรากฏว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 3 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยด้านกระบวนการ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของปัจจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านครูบรรยาภาคในโรงเรียน สภาพสังคม กระบวนการเรียนการสอน ความร่วมมือของชุมชนกระบวนการนิเทศ กระบวนการบริหาร และสภาพเศรษฐกิจ 2) ระดับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการบริหารและการจัดการศึกษา รองรับการกระจายอำนาจ ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีรูปแบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวบ่งชี้ที่ 5

มีการตรวจสอบและถ่วงดุล ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีคณะกรรมการสถานศึกษาร่วม Mahasarakham University พัฒนาสถานศึกษา และตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการใช้ผลการประเมินด้านผู้เรียนตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนายกระดับคุณภาพ 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ทุกปัจจัยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงมี 2 คู่ โดยมีค่าตั้งแต่ 0.757-0.808 และมีความสัมพันธ์“ค่อนข้างสูง” 1 คู่มีค่าเท่ากับ 0.643 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทุกปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อปัจจัยดังกล่าวมีค่าเพิ่มขึ้น การบริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาก็จะมากขึ้นด้วย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Denison and Mishra (1995 pp 204-233) ศึกษาวิจัยเรื่อง ทฤษฎี ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล เพื่อพัฒนารูปแบบของ วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล จากลักษณะวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีส่วนร่วม (Involvement) 2) มีวัฒนธรรมที่ แข็งแกร่ง (Consistency) 3) การปรับตัว (Adaptability) และ 4) มีพันธกิจ (Mission) วัฒนธรรม องค์การทั้ง 4 ลักษณะนี้ ผ่านการ ตรวจสอบและศึกษาโดยวิธีการเชิงคุณภาพจาก กรณีศึกษา (Qualitative Case Studies) ใน 5 บริษัท เพื่อระบุวัฒนธรรมองค์การที่เชื่อมโยงกับประสิทธิผล และใช้วิธีการเชิง ปริมาณ (Quantitative Study) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์การรับรู้ของผู้บริหารระดับสูง (CEO) ต่อวัฒนธรรมองค์การ 4 ลักษณะ โดยวัดทั้งแบบวัตถุวิสัย (Objective) และอัตวิสัย (Subjective) เกี่ยวกับประสิทธิผลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 764 องค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การ 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมและการปรับตัว เป็นตัวชี้วัด ความยืดหยุ่น (Flexibility) การเปิดเผย (Openness) และการตอบสนอง (Responsiveness) รวมทั้งเป็นต้นทำนายนายสำคัญของการเติบโต (Growth) ส่วนวัฒนธรรมองค์การอีก 2 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งและมีพันธกิจเป็น ตัวชี้วัดการบูรณาการ (Integration) ทิศทาง (Direction) และวิสัยทัศน์ (Vision) รวมทั้งเป็นตัวทำนายนาย ที่ดีต่อ ความสามารถทำกำไร (Profitability)

Cooke & et al. (1998, pp. 25–90) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ เป็นรายลักษณะ 3 ลักษณะ คือ ลักษณะของการสร้างสรรค์ ลักษณะของการตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะของการตั้งรับ-ก้าวร้าว ผลการวิจัยพบว่า รายลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่ให้บริการมีคุณภาพสูง คือ ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง แตกต่างกันระหว่างวัฒนธรรมองค์การ 3 รายลักษณะ คือ วัฒนธรรมองค์การสร้างสรรค์ มีมากกว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์การแบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานในองค์การ วัฒนธรรมองค์การในต่างประเทศ มีผู้ศึกษายาวนานกว่าประเทศไทยทั้งศึกษาในด้าน องค์การธุรกิจและองค์การทางการศึกษา ตลอดจนจนสร้างเครื่องมืออย่างแพร่หลาย และได้นำเครื่องมือดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทย

Arshad, (2003, p 68) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐปีญจาบ ประเทศปากีสถาน เป็นการศึกษาความเข้าใจ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในแนวลึก รวมทั้งศึกษาองค์ประกอบ และรูปแบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ความมีประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 160 คน และครูผู้สอน จำนวน 640 คน ผลปรากฏว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาโดยทั่วไปมีรูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบ โครงสร้าง โดยพบว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบไม่ปรับตัว ต่างกันอย่างมี นัยสำคัญในแง่ประสิทธิผล โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าคะแนนเฉลี่ย ความมีประสิทธิผลดีกว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบไม่ปรับตัว นอกจากนี้ยังพบว่า โรงเรียนที่มีค่านิยม อย่างเช่น กำหนดเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนเพื่อไปถึงจุดหมาย มีการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่ดีกว่า มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาพนักงานเพื่อให้ ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น การมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบเปิด และความสามารถในการ ปรับตัว จะมีประสิทธิผลมากที่สุดในด้านพันธกิจของโรงเรียน ภาวะผู้นำ การประสานงาน และความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่องาน

Aydin (2011, p. 103) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการศึกษาของโรงเรียน แรงบันดาลใจ: กรณี ของไนจีเรียเป็นการตรวจสอบคุณภาพการรับรู้ของประสิทธิภาพ ของการริเริ่มการศึกษา และการวิเคราะห์ของการศึกษา แรงบันดาลใจในโรงเรียน ประเทศไนจีเรียโดยใช้การสัมภาษณ์ของสมาชิกสี่ กลุ่มของผู้มีส่วนได้เสียในไนจีเรีย

วิทยาลัยนานาชาติตุรกี (NTIC) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิง คุณภาพการสัมภาษณ์ การสังเกตห้องเรียน การบันทึกข้อมูลและเอกสาร ผลการศีกษาสรุปได้ว่า โรงเรียน NTIC จะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการยอมรับหลักสูตร โรงเรียน องค์กรและคุณภาพของคนทำงานในโรงเรียนของคนที่ยั่งยืน และทุ่มเทให้กับ การพัฒนา การศึกษาและคุณภาพชีวิต

Scott (2011, p. 125) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร ของผู้ปกครองเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในรัฐหลุยเซียนากลาง และประสิทธิภาพ ของโรงเรียน เพื่อการตรวจสอบการรับรู้ของผู้ปกครองของนักเรียนโรงเรียนมัธยม ในรัฐหลุยเซียนาเกี่ยวกับวัฒนธรรม สภาพบรรยากาศ ความเป็นผู้นำ หลักสูตรการเรียน การสอนและการประเมินผล ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและ ชุมชนเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้แบบสอบถามสำหรับผู้ปกครองที่พัฒนาสำหรับ รัฐหลุยเซียนา การวิเคราะห์ความต้องการ โดยกระทรวงศึกษาธิการ (LDE) เพื่อช่วยให้ ผู้บริหารโรงเรียน ในการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนและการวางแผนสำหรับการ ปรับปรุง จากการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของโรงเรียน หลักสูตรการเรียนการสอนและการประเมินผล ความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน สภาพบรรยากาศของ โรงเรียนและความเป็นผู้นำ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมาก การรับรู้ของผู้ปกครองแสดงให้เห็นถึงผลของการสื่อสาร และความร่วมมือระหว่างนักเรียนผู้ปกครอง การเชิญผู้ปกครองให้เขามามีส่วนร่วม จากบุคลากรของโรงเรียนจะเป็นกุญแจสำคัญในการสื่อสารระหว่างบ้านและโรงเรียน และเพื่อสร้างความ ร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน ทั้งในและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรม องค์การเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ส่งผลต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆมาก และเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ โดยมีการยอมรับในกฎระเบียบร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและ ผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นการผลักดัน ขับเคลื่อนให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด และประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานมาก

ฉะนั้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารงานกับผู้ร่วมงานมีความสำคัญมาก จึงควรสร้าง
ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่เราเชื่อถือ และตัวกลางที่ช่วยให้
บุคลากรได้เข้าใจลักษณะการทำงาน เลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และปฏิบัติ
ร่วมกันภายในโรงเรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่โรงเรียนมากขึ้น
ในขณะเดียวกันควรพัฒนางานด้านวิชาการและบุคลากรไปพร้อมกัน จากการศึกษา
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำ
วิจัยนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี