

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ชัยอนนท์ ภูมิลำเนา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

พ.ศ. 2560

**Enhancing The Achievement Organizational Culture of Primary Schools
in Nonthaburi Province**

Chaianon Poomlumnao

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

For the Degree of Master of Education

Department of Education Management

College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University

2017

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี
ชื่อผู้เขียน	ชัยอนันท์ ภูมิคำเนา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET) และศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวอย่างในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่าภาพรวมและรายด้านมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านนโยบายองค์การ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านกระบวนการทำงานภายในองค์การ

2. ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเขตการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านมีการเสริมสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีการเสริมสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ในขณะที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางกับขนาดเล็กไม่พบความแตกต่าง เมื่อจำแนกตามผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ

ขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า ภาพรวมโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบความแตกต่างในด้านนโยบายขององค์การและกลยุทธ์ขององค์การ

3. ปัญหาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี คือ ครูและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ขาดความสามารถในการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย ไม่มีเวลาในการเพิ่มพูนความสามารถและพัฒนาตนเอง ไม่นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เวลาการจัดอบรมที่ซ้ำซ้อนกับช่วงเวลาที่มีการเรียนการสอน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรยังไม่ทั่วถึง ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากบุคลากรภายในองค์การ การประสานงานในองค์การไม่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการตรวจสอบ ติดตามงาน

4. แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ควรมีการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานทุก ๆ ส่วนงาน ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้ นวัตกรรมที่ทันสมัย ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรพัฒนาตนเอง จัดอบรมเท่าที่จำเป็น ติดตามผลการนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รับความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์การ มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ขององค์การเป็นประจำด้วยช่องทางที่หลากหลาย กระตุ้นให้บุคลากรสนใจและกระตือรือร้นในการรับข้อมูลข่าวสารขององค์การ

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา

Thesis Title	Enhancing the Achievement Oriented Organizational Culture of Primary Schools in Nonthaburi Province
Author	Chaianon Poomlumnao
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Somporn Gomaratur
Co-Advisor	Associate Professor Dr. Kla Tongkow
Department	Education Management
Academic Year	2017

ABSTRACT

This research aimed to examine and compare achievement oriented organizational culture in primary schools classified by school location, size and O-NET test results, and to identify problems and approaches in strengthening achievement oriented organizational culture in primary schools.

The samples used in the study were 76 primary schools in Nonthaburi. The data were collected by questionnaires and interviews, and then analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, variance t test, one-way ANOVA and content analysis.

The findings found that:

1. To strengthen the achievement oriented organizational culture in primary schools in Nonthaburi province was at the high level overall. The highest average value started from organization policy, and followed by organization strategy, structure, and work process respectively.

2. The comparison results; enforcing achievement oriented organizational culture in primary schools overall and in aspect had significant difference at a statistical figure at 0.05 level. The comparison showed that the school sizes had different enforcement overall and in aspect with statistical significant level at 0.05. The extra-large and large schools had different enforcement from medium and small size schools, but the difference was not found between medium size and small size schools. The schools obtaining higher score in O-NET test had different enforcement

from the schools with lower score with statistical level at 0.05. The difference was also found in organizational policy and strategy.

3. The problems in strengthening the achievement oriented organizational culture in primary schools were that teachers and personnel did not understand organizational policy and aim, need literacy in modern technology, need sufficient time and chance to improve their knowledge and skills, did not implement the new methods and experiences obtaining from the training courses into practice, work incentive was limited, different opinions were not accepted, lack of work system and cooperation, and work follow-up and monitor were not regularly practiced.

4. The way to strengthen the achievement oriented organizational culture in primary schools in Nonthaburi province; regular vigilance and follow-up should be implemented in the organization, work improvement, new innovation, and technology should be recruited, personnel should be trained to improve their capability, suggestions from the personnel should be respected, teachers and personnel should be encouraged to perform their duty in accordance with the school policy, and school public relation should be active and available in various channels.

Keyword : Achievement Organizational Culture, Primary Education Management.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร โกมารทัต อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาข้อชี้แนะและความช่วยเหลือจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ เนาวบุตร และดร.วาสนา วิสฤตภา การกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจแก้ไขในการดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งและถือเป็นพระคุณอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณทั้งสามท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ในวิทยาลัยครุศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้และให้คำแนะนำด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชติ ทองเอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธวา คามดิษฐ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิณสุดา สิริธรังศรี ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรัตน์ ทิพย์ผ่อง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีที่เป็นตัวอย่างทุกท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ให้ความคิดเห็นทำให้การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลครบถ้วน

คุณงามความดีอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดามารดา ผู้มีคุณอันเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ผู้ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนทุก ๆ ท่านที่เฝ้ากำลังใจช่วยเหลือจนกระทั่งรายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ชัชอนันท์ ภูมิคำเนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ฅ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	6
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์.....	7
2. แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา.....	12
2.2 แนวคิด รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ	16
2.3 ความหมาย และองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	23
2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน.....	26
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	33
3.1 ประชากร ตัวอย่าง	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	39

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยแบบสอบถาม	41
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยแบบสัมภาษณ์	55
5. สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ	58
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	58
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	60
5.3 ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	67
ภาคผนวก	73
ประวัติผู้เขียน	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน	34
3.2 แสดงการเลือกตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ.....	34
3.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	37
4.1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี	43
4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านโครงสร้างองค์กร	44
4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร	45
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านนโยบายองค์กร	46
4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านกลยุทธ์องค์กร (n = 76).....	47
4.6 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.7 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	49
4.8 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์กร	50
4.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกระบวนการทำงาน ภายในองค์กร	51
4.10 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านนโยบายองค์กร	52
4.11 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของการ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกลยุทธ์องค์กร	53
4.12 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามผลการทดสอบ ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET).....	54
4.13 ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี.....	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
4.1 ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ	41
4.2 สังกัดของโรงเรียน	41
4.3 ขนาดโรงเรียน	41
4.4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET)	42



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 22 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประชากรของชาติ และเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงการพัฒนาประเทศเช่นกัน การจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องมีองค์การทางการศึกษา หรือสถานศึกษาขับเคลื่อน องค์การทางการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งถ้าองค์การใดมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นการเลือกสรรคนดี มีความรู้ มีความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญทางด้านการบริหารคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน สิ่งต่าง ๆ ก็จะทำให้บุคลากรภายในองค์การนั้นปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารองค์การต้องมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ให้สำเร็จโดยอาศัยบุคลากรในองค์การ ด้วยการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง บุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้าทำงานในองค์การ การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ตามวัตถุประสงค์ขององค์การและเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดขององค์การ พระมหาถาวร ภูยาณเมธี (2556, น.13)

ตามทื่้องค์การ การบริหารจัดการภายในองค์การจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น รูปแบบการประพฤติปฏิบัติ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่้องค์การกำหนดขึ้นมีลักษณะเฉพาะของ้องค์การ แบบแผนความคิด ความรู้สึ่ก และการแสดงออกของสมาชิกในสังคมที่ได้รับการกำหนดร่วมกัน ซึ่งทำให้สมาชิกในสังคมนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกของสังคมอื่น สนารัตน (2556, น.7) อาจเปรียบได้กับวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นภายใน้องค์การที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละ้องค์การ มี

อิทธิพลต่อการดำเนินการทำงานต่าง ๆ ในองค์กร วัฒนธรรมไม่เพียงแต่เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม แต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ วัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สังคมมีระเบียบมากขึ้น และวัฒนธรรมยังมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ เช่น สังคมก็อาศัยวัฒนธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครอง ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคม หรือความเดือดร้อนของประชาชน อันเป็นปัญหาที่มาจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมจำเป็นต้องอาศัยวัฒนธรรมเพื่อมาช่วยจัดจลนปัญหาที่เกิดขึ้นให้ลดน้อยลง นอกจากนี้ วัฒนธรรมในหน่วยงานก็ทำหน้าที่คล้ายคลึงกันกับวัฒนธรรมของสังคม สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับ ทำให้สมาชิกองค์กร ทั้งเก่าและใหม่มีการติดต่อสัมพันธ์กัน เกิดการเรียนรู้ วิธีคิด วิธีปฏิบัติงาน ช่วยในการวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบแบบแผน เข้าใจองค์กรมากยิ่งขึ้น ช่วยชี้แนวทางในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และทำให้ปฏิบัติงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ดังที่ ปิยะ ละมุลมอญ (2556, น. 33-34) กล่าวว่าเช่น จุดประสงค์ขององค์กร มาตรฐานขององค์กร ระบบขององค์กร มากยิ่งขึ้น ดังนั้น องค์กรทางการศึกษาก็เป็นองค์กรหนึ่งที่มีวัฒนธรรมองค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2551, น. 398) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวสะท้อนถึง วิธีการดำรงชีวิต ในองค์กรและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร พฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ในองค์กร ดังนั้น องค์กรทางการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรให้ความสำคัญ เพราะองค์กรทางการศึกษาเป็นองค์กรที่ผลิตทรัพยากรทางการศึกษา ฉะนั้น วัฒนธรรมการบริหารจัดการเห็นได้จากการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการบริหารจัดการ และเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของวัฒนธรรมภายในองค์กรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ได้ตลอดเวลา แต่สิ่งที่จะช่วยพัฒนา และเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาก้าวหน้าต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนประถมศึกษา เป็นหน่วยงาน หรือ องค์กรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับพื้นฐานซึ่งเป็นหนึ่งในการศึกษาภาคบังคับ นักเรียนต้องใช้เวลาศึกษาเล่าเรียนเป็นเวลา 6 ปี ตั้งแต่ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงประถมศึกษาปีที่ 6 จัดเป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญ ที่สุดในการผลิตเด็ก และเยาวชนที่เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ความสามารถ นำความรู้มาพัฒนาประเทศโรงเรียนเป็นตัวกำหนดบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญ ให้กับตัวผู้เรียน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นำสังคมไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ นักเรียน และชุมชน ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์จึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน และมีอิทธิพลต่อการบริหาร โรงเรียนใดมีวัฒนธรรมแข็งแกร่ง

ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมภายในโรงเรียนของตนเป็นอย่างดี จะสามารถเป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยสวมบทบาทการเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุมบริหารงาน ระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษาในการถ่ายทอดวัฒนธรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนออกมาอย่างเป็นรูปธรรม และเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากรในโรงเรียนเห็นเป็นแบบอย่างและประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมโรงเรียน บุคลากรจะมีความเข้าใจถึงลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรมากยิ่งขึ้น เข้าใจแนวทางในปฏิบัติงาน และเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นจะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวข้องกับ ความคิด ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนของตนให้มากที่สุดซึ่งหากไม่เข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียนของตนเองอาจจะมีผลกระทบต่อระบบการบริหาร และการพัฒนาโรงเรียน ถ้าผู้บริหารสามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียน สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน จะส่งผลให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 และตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ.2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในข้อกำหนดดังกล่าวได้แบ่งสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานนทบุรีออกเป็น 2 เขต คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ประกอบด้วยโรงเรียนในเขตพื้นที่รวม 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบางกรวย มีโรงเรียนจำนวน 32 แห่ง ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 55 คน ครูจำนวน 1,294 คน นักเรียนจำนวน 12,780 คน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วยโรงเรียนในเขตพื้นที่รวม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย มีโรงเรียนจำนวน 64 แห่ง ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 61 คน ครูจำนวน 1,462 คน นักเรียนจำนวน 16,735 คน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 และเขต 2, 2559)

การจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี ของแต่ละโรงเรียนใน 2 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี มีลักษณะแตกต่างกันอย่างไร ประการแรกจากจำนวนประชากรของแต่ละอำเภอ โดยเฉลี่ยจำนวนประชากรของ 2 เขตพื้นที่ให้มีจำนวนใกล้เคียงกันมากที่สุดจึงทำให้การบริหารจัดการของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ดังนั้นโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบ นั่นคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ประการที่สอง มีส่วนสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาของแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกัน เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดเล็กอาจจะมีการบริหารจัดการที่ง่ายกว่า โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ประการที่สามวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือมีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู เป็นผู้มีความสำคัญ ในการกำหนด หรือเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษา ซึ่งขึ้นอยู่กับความตระหนัก ประชญา ความเชื่อ ค่านิยมในการปฏิบัติงาน หรือวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนของโรงเรียนนั้น ๆ และผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้มีความสำคัญยิ่งในการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน การปฏิบัติงานภายในโรงเรียนของตนให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ประการที่สี่ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นการทดสอบเพื่อวัดระดับความรู้ของนักเรียนที่ได้ศึกษามาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นตัวชี้วัดคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถาบันแห่งนั้น ถ้าผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถานศึกษามีคะแนนเฉลี่ยที่ดี แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษานั้นมีการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพถือว่าสถานศึกษานั้นมีคุณภาพ

จากความแตกต่างของสถานศึกษาระดับประถมศึกษาของพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีในเรื่อง สังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ประกอบกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา จากปัญหาดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ในโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นกระบวนการจัดการเพื่อให้เกิดวิถี รูปแบบ แบบแผน การดำเนินงานของบุคลากรในองค์กรยึดถือปฏิบัติจนเป็นธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติร่วมกันภายในองค์กร มีการสร้างค่านิยมร่วมกัน มีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกันเป็นบรรทัดฐานบุคลากรในองค์กรเห็นพ้องต้องกัน เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังบุคลากรในองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้ทราบถึงการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา

ในจังหวัดนนทบุรีอย่างไร และเพื่อนำผลการวิจัยเสนอเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี และเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรีทั้ง 2 เขตต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรีมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นอย่างไร
2. การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีจำแนกตาม สังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) มีลักษณะเหมือนกันหรือแตกต่างกันอย่างไร
3. ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี มีลักษณะอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียน สังกัดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET)
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีที่มีสังกัดของโรงเรียน แตกต่างกันมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน
2. โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีที่มี ขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน
3. โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) แตกต่างกันมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4 เรื่อง คือ โครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงานภายในองค์กร นโยบายขององค์กร และกลยุทธ์องค์กร

2. ขอบเขตของประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากรในรายงานวิจัยนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 96 โรงเรียน

2.2 ตัวอย่างในรายงานวิจัยนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำนวน 76 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล คือ

1) ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี โรงเรียนละ 3 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ได้แก่

1) สังกัดของโรงเรียน ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 2

2) ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

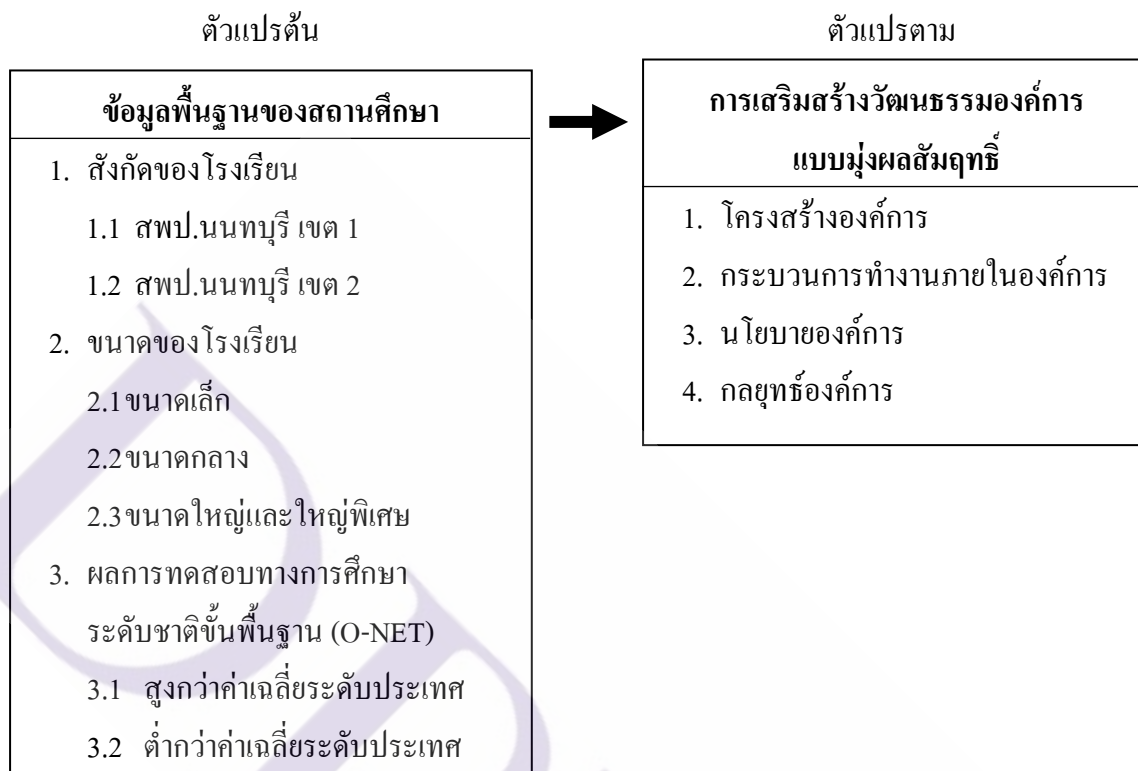
3) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ได้แก่ คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

3.2 ตัวแปรตาม คือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงานภายในองค์กร นโยบายขององค์กร กลยุทธ์องค์กร

4. ขอบเขตระยะเวลาการเก็บข้อมูล

ปีการศึกษา 2560

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกในการทำงาน ยึดถือปฏิบัติเป็นหลักในการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายของโรงเรียน

ผลสัมฤทธิ์ขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน คือ การที่นักเรียนมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีค่านิยม มีบรรทัดฐาน และมีพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานที่เป็นแบบแผน ซึ่งใช้ยึดถือปฏิบัติและเป็นหลักในการทำงานอยู่ในโรงเรียน เพื่อนำไปใช้ให้เกิดผลสำเร็จในการทำงาน มี 4 ประการ ดังนี้คือ

โครงสร้างองค์กร หมายถึง โรงเรียนมีการจัดและปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมายชัดเจน เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานของบุคลากร วางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยมาเสมอ

กระบวนการทำงานภายในองค์กร หมายถึง หลักในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอนก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย

- 1) ด้านการวางแผน หมายถึง โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง ทั้งแผนระยะสั้น แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว
- 2) ด้านการจัดองค์กร หมายถึง ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และจัดลำดับชั้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา
- 3) ด้านการจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง
- 4) ด้านการงบประมาณ หมายถึง โรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณเป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้
- 5) ด้านการอำนวยการ หมายถึง ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง
- 6) ด้านการประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารและครูเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย
- 7) ด้านการรายงาน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญและความจำเป็นของการรายงาน และการประเมินผลภายในหน่วยงานของโรงเรียน

นโยบายองค์กร หมายถึง โรงเรียนกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนชัดเจน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน

กลยุทธ์องค์กร หมายถึง ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากร

ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการประเมินผลของแผนกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และปัญหาที่พบจากผลการประเมิน

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ครู หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 และ เขต 2

สังกัดของโรงเรียน หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นตามโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีแบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่ ดังนี้

- (1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่กำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในอำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอบางกรวย
- (2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่กำกับดูแลโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ในอำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกโดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ขนาด ดังนี้

- (1) ขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- (2) ขนาดกลาง จำนวนนักเรียนไม่เกิน 600 คน
- (3) ขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนไม่เกิน 1500 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 1501 คนขึ้นไป

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) หมายถึง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานที่วัดความรู้และความคิดของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประเมินตามมาตรฐานการเรียนรู้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จำนวน 51 มาตรฐานการเรียนรู้ ครอบคลุม 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ซึ่งการสอบ O-NET นี้จะใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ) แบ่งได้เป็น 2 เกณฑ์ ดังนี้

1) คะแนนสูง หมายถึง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

2) คะแนนต่ำ หมายถึง ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา
จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำเสนอ ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา
- 2.2 แนวคิด รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ
 - 2.2.1 แนวคิดของวัฒนธรรมองค์การ
 - 2.2.2 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ
- 2.3 ความหมาย และองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2.3.1 แนวคิดของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2.3.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน
 - 2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.4.2 ขนาดของโรงเรียน
 - 2.4.3 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา (Education Administration)

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

นิคม แก้วสา (2548) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ คือ การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จะยึดเป้าหมายคือ คุณภาพการศึกษาของนักเรียน โดยมีงานวิชาการเป็นหลัก งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ส่วนงานอื่นเป็นงานสนับสนุนและเป็นงานเสริมให้งานวิชาการประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

อุบล เพียรพิทักษ์ (2548) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน สำหรับรูปแบบและวิธีการในการบริหารงานแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล (2552) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริมช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

ฮอย และมิสเกล (2001 , p. 437 - 438) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจอย่างจริงจัง ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมา และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

กู๊ด (1973 , p. 14) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษาและการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

2.1.2 ขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษา

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3)พ.ศ. 2553 ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

2.1.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ

สมศักดิ์ แก้วสม(2549, น. 6) กล่าวว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตร และการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามกำหนดไว้ในจุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน โดยให้สอดคล้องกับธรรมชาติ ความสนใจและความถนัดของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เพื่อสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คุณภาพตามที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

บุญส่ง เจริญศรี (2550, น. 16) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการโดยสถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานภาพ และความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน มีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้ คือ มีการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีการนิเทศการศึกษา การแนะแนว มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ และการพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.1.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ

พุกชา โพธิมะฮาด (2548, น. 8) กล่าวถึง การบริหารงบประมาณ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดหาทรัพยากร การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี และการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณาให้ความเห็นชอบ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล

ศิลป์ชัย อวงตระกูล (2553, น. 6)ให้ความหมาย งานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการ

ใช้เงินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้ คือ การจัดทำแผนงบประมาณและค่าขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำ และจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

ปกรณ์ กฤษอินทร์มงคล (2550, น. 20) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารกำลังคนขององค์กรผ่านทางกระบวนการวางแผน ระเบียบ และขั้นตอนการทำงาน เป็นงานที่เกี่ยวกับสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่เหมาะสม

พรพรรณ อินทรประเสริฐ (2550, น. 75) กล่าวว่า การบริหารงานด้านบุคคลในสถานศึกษา มีความสำคัญมากเพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารองค์กร หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ ความสามารถ มีสรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรมและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ มีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้ คือ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การออกจากราชการ การ

จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

ศิรินารด นันทวัฒน์ภิรมย์ (2547, น. 37) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่น ๆ ของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติที่ดีต่อสาธารณชน

บุญจันทร์ จันทร์เจียม (2548, น. 23) กล่าวว่า งานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาว่ามีความสำคัญ เนื่องจากเป็นงานที่ให้บริการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนั้นยังเป็นการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน มีขอบข่ายและภารกิจดังต่อไปนี้ คือ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องราวจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังกัดอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับสวนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

2.2 แนวคิด รูปแบบ และองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

2.2.1 แนวคิดของวัฒนธรรมองค์การ

2.2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

สนารัตน์ กลิ่นชื่น (2556, น. 7) วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึก และการแสดงออกของสมาชิกในสังคมที่ได้รับการกำหนดร่วมกัน ซึ่งทำให้สมาชิกในสังคมนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกของสังคมอื่น

กัลยภรณ์ คารากร ณ อยุธยา (2554, น. 30) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมเกิดจากการประพฤติปฏิบัติ ของบุคคลในกลุ่มหนึ่งๆ โดยอาศัยการสืบทอดต่อกันมาจนเกิดความเคยชินอันนำไปสู่แนวทางการประพฤติปฏิบัติ ในทิศทางเดียวกันสามารถใช้เป็นแบบแผน กำหนดระเบียบปฏิบัติของบุคคลได้ซึ่งจะสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณีและอาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การจัดระเบียบองค์การชี้แนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัวสร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก และที่สำคัญเป็นตัวการในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ

ปราณี แสงทอง (2553, น. 9) วัฒนธรรม หมายถึง ต้นแบบในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ซึ่งรวมถึงค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ศีลธรรม ประเพณีและความรู้ที่สั่งสมมาแต่อดีตและเป็นมรดกถ่ายทอดให้สมาชิกในสังคมปฏิบัติต่อกันมา

วารสาร เมืองพวน (2551, น. 9) วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้จากค่านิยมความเชื่อ ทักษะคิดและบรรทัดฐาน เพื่อใช้เป็นวิถีทางในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมของตน วัฒนธรรมจึงเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละสังคม

สรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิต หรือการดำเนินชีวิตทุกสิ่งทุกอย่างของมนุษย์ที่แสดงออกตั้งแต่ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม ความประพฤติปฏิบัติของกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง ที่สมาชิกของกลุ่มยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงามแล้วยึดถือเป็นธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติระเบียบแบบแผนสืบทอดตลอดเป็นมรดกของสังคม

2.2.1.2 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

สนารัตน์ กลิ่นชื่น (2556, น. 9) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่มหนึ่งๆที่ได้รับการกำหนดร่วมกัน ซึ่งมีผลทำให้สมาชิกกลุ่มนั้นแตกต่างไปจากสมาชิกกลุ่มอื่น วัฒนธรรมองค์การประกอบไปด้วยสัญลักษณ์ พิธีกรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ ซึ่งแฝงด้วยค่านิยม ความเชื่อสมมติฐานและความคาดหวังของคนที่มีต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การรวมถึงบรรทัดฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และการแสดง

ตัวตนของสมาชิกในองค์กรต่อภายนอก ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นแนวทางสำคัญไปสู่ความเป็นองค์กรคุณภาพ

ไชน์ (Schein, 2010, น. 17 อ้างถึงใน ชีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของฐานคิดที่สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้จากการแก้ไขปัญหาอันเกิดจากการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และบูรณาการภายในองค์กรให้ประสานสอดคล้องกัน ซึ่งเมื่อข้อสมมติพื้นฐานเหล่านี้สามารถนำมาใช้งานได้ก็จะเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม ก็จะนำไปสอนให้แก่สมาชิกใหม่ให้รับทราบถึงแนวทางที่ถูกต้องที่จะรับรู้ คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อปัญหาต่าง ๆ

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, น. 222) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ปรากฏออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ

วิเชียร วิทขุคม (2551, น. 398) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ วิธีการดำรงชีวิตในองค์กรและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและการใช้ชีวิต อยู่ในองค์กร

มัวร์เฮดและกริฟฟิน (Moorhead & Griffin 1995, p. 440) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ศิลธรรม ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ และทั้งแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ ฯลฯ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์กรใด องค์กรหนึ่งซึ่งมีระเบียบแบบแผน มีรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม มีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกันเป็นบรรทัดฐานและสัญลักษณ์ที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น

2.2.1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

โยษิตา กฤตพรพิณิต (2557, น. 13) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากเป็นกลไกที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน และพฤติกรรมของพนักงานเป็นสื่อกลางนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานขององค์กร แต่วัฒนธรรมที่จะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรต้องเป็นวัฒนธรรมที่แกร่ง (Strong) คือ เป็นค่านิยมหรือความเชื่อที่พนักงานมีส่วนร่วม พนักงานส่วนใหญ่ให้การยอมรับ และยึดเหนี่ยวในค่านิยมและความเชื่อนั้น รวมทั้งเป็นค่านิยมที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการอีกด้วย

พรรณิ แอ้อย (2557, น. 16-17) กล่าวว่าทำให้องค์การมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง สร้างค่านิยม สร้างขนบธรรมเนียมประเพณี ทำให้องค์การมีความแหลมคมมีพลังวิ่งไปสู่ความสำเร็จ ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร ชี้นำพฤติกรรมอันทรงพลังช่วยให้บุคคลในองค์กรทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้ดีขึ้น และทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในที่สุด

มุกดา คำอานา (2557, น. 34) กล่าวว่า วัฒนธรรมมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของวัฒนธรรมมองค์การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การมีวัฒนธรรมมองค์การที่เข้มแข็งจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและนำองค์กรก้าวไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ปิยะ ละมุลมอญ (2556, น. 33-34) กล่าวว่า สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับ ทำให้สมาชิกองค์กรทั้งเก่าและใหม่มีการติดต่อสัมพันธ์กัน เกิดการเรียนรู้ วิถีคิด วิถีปฏิบัติงาน ช่วยในการวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกปฏิบัติตนอย่างมีระเบียบแบบแผน เข้าใจองค์การมากยิ่งขึ้น ช่วยชี้แนวทางในการปฏิบัติงานภายในองค์กร และทำให้ปฏิบัติงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

นฤมล สัตยานุวัฒน์ (2541, น. 19) กล่าวว่า วัฒนธรรมมองค์การทำหน้าที่เป็นตัวกำหนด รูปแบบ บทบาท ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ สถาบัน และสังคม ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์ของแต่ละสังคม ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม สร้างและหล่อหลอมบุคลิกภาพทางสังคมให้แก่สมาชิก เพื่อก่อให้เกิดทัศนคติ ค่านิยม ซึ่งกลายมาเป็นจุดหมาย หรือสิ่งที่บุคคลจะพึงบรรลุถึง และเป็นสิ่งที่เหมาะสมในการดำเนินชีวิตของบุคคลให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมมองค์การเป็นเอกลักษณ์ แบบแผน จุดเด่นขององค์กร สำหรับพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมมองค์การจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเหมาะสม เข้าใจหน้าที่ของตนเอง เข้าใจองค์การมากยิ่งขึ้น ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ลดปัญหาการลาออก ปฏิบัติงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 รูปแบบของวัฒนธรรมมองค์การ

2.2.2.1 รูปแบบวัฒนธรรมมองค์การตามแนวคิดของไชน์

ไชน์ (Schien, 1992, p. 98-243) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมมองค์การไว้เป็นจำนวนมากและได้แยกวัฒนธรรมมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกันไว้ 4 ประเภท คือ

1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ (Power culture) คือ แบบแผนของคติฐานของคนในองค์กรที่เรียนรู้ว่าผู้มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้ และพนักงานจะได้รับการจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท (Role culture) คือ ฐานที่ร่วมกันว่าผู้นำและโครงสร้างแบบระบบราชการมีอำนาจเท่าเทียมกัน มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างเป็นข้อตกลง ค่านิยมของวัฒนธรรมลักษณะนี้คือ การออกคำสั่ง การพึ่งพาอาศัย ความมีเหตุมีผล และการแต่งตั้งตัวแทน มีการควบคุมดูแลน้อย มีแนวโน้มการต่อต้านนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

3) วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement culture) คือ แบบแผนของคติฐานซึ่งทำให้บุคคลในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ และความผูกพันใจในการทำงาน ซึ่งผลักดันให้พวกเขาสามารถทำในสิ่งที่พวกเขาต้องการได้ รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานจึงทุ่มเทพลังงานและเวลาให้กับการทำงานเป็นอย่างมาก

4) วัฒนธรรมแบบมุ่งการสนับสนุน (Achievement culture) คือ แบบแผนของคติฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก ให้มีการตอบแทนกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันพร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของผู้อื่น การให้บริการคนอื่น ๆ ในกลุ่มด้วยความเต็มใจที่จะเสียสละตน สมาชิกจะใช้การลงมติเอกฉันท์ หรือความขึ้นชอบส่วนตัวในการตัดสินใจ เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

2.2.2.2 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของสุพาณี สฤกษ์วานิช

สุพาณี สฤกษ์วานิช (2549 , น. 518-521) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่ามี 4 ประเภท ดังนี้

1) วัฒนธรรมแบบญาติมิตร เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะมีค่านิยมสำคัญในเรื่องการทำตามประเพณีปฏิบัติ การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ การเน้นการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วม การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยกร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง เน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรที่ดีทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

2) วัฒนธรรมแบบราชการ จะเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพ ความมั่นคงและมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ โดยจะมีค่านิยมในเรื่องการประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เน้นระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของ

ผู้บังคับบัญชา แนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ และเหมาะกับองค์กรที่อยู่ในสภาพที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์กรประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ มักจะมีวัฒนธรรมในแบบนี้มาก เพราะอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมแบบนี้ น่าจะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต่างพยายามมุ่งออกจากระบบราชการ

3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความยืดหยุ่นสูงและมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกโดยมีค่านิยมสำคัญในเรื่องการส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ ส่งเสริมให้ทดลอง ให้ลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน ให้กล้าเสี่ยง กล้าคิดอะไรนอกกรอบได้ ให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ มุ่งตอบสนองลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม ๆ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้เด่นชัด คือ บริษัท 3เอ็ม ที่จะส่งเสริมให้เวลาพนักงานให้สามารถใช้เวลางานได้ถึง 15% เพื่อศึกษาวิจัยโครงการที่ตนเองสนใจได้ ทำให้พนักงานมีโอกาสในการประดิษฐ์คิดค้นพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นได้

4) วัฒนธรรมที่เน้นความสำเร็จ เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเสถียรภาพหรือความมั่นคงและมุ่งเน้นการยอมรับหรือตอบรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นความสำเร็จ โดยจะมีเป้าหมายที่ต้องการชัดเจนในเรื่องยอดขาย กำไร ส่วนครองตลาด และการตอบสนองความต้องการของลูกค้า โดยจะมีค่านิยมในเรื่องการให้แข่งขันกันทำงานเพื่อสร้างผลงาน การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง การขยันขันแข็งในการทำงาน ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนักและมุ่งเน้นยอดขายและผลกำไรเป็นที่ตั้ง ตัวอย่างองค์กรที่เน้นวัฒนธรรมแบบนี้คือ บริษัทเป๊ปซี่

2.2.2.3 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของซอนเนลเฟลด์

ซอนเนลเฟลด์ (Sonnelfeld) (อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2544 , น. 188-189) ได้ศึกษาประเภทของวัฒนธรรมองค์กร และคนในวัฒนธรรมแต่ละประเภท โดยแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท คือ

1) วัฒนธรรมองค์กรแบบวิชาการ เป็นวัฒนธรรมที่ให้คุณค่าในองค์กรรับผิดชอบงานตน พนักงานมีความต้องการที่จะทำงานแต่ละงานทั้งหมดมากกว่าที่จะทำงานเฉพาะส่วน องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบวิชาการจะรับผู้ที่เพิ่งจบการศึกษาเข้าทำงานและมีระบบการฝึกอบรมพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคเฉพาะเพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์กรได้ วัฒนธรรมแบบวิชาการจะมุ่งสร้างพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขึ้นเพื่อปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรที่มักจะมีวัฒนธรรมแบบวิชาการมักได้แก่บริษัทเอกชน เช่น โคลา - โคลา IBM เป็นต้น

2) วัฒนธรรมแบบสโมสโร วัฒนธรรมแบบสโมสโรจะให้ความสำคัญกับความจงรักภักดี ความผูกพันและความสอดคล้องกัน ตลอดจนความกลมเกลียวหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของ สมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมแบบสโมสโรให้ความสำคัญกับประสบการณ์และความอาวุโสใน องค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบสโมสโรมักจะพัฒนาและฝึกผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ อย่างกว้างขวาง องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มักจะ ได้แก่ หน่วยงานราชการ กองทัพ เป็นต้น

3) วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอล หรือทีมกีฬา วัฒนธรรมแบบทีมเบสบอลนี้จะเน้นที่รวม ของผู้ที่เป็นคนมีความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง เนื่องจากวัฒนธรรมแบบนี้จะให้ความสำคัญกับผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถ โดยเน้นที่ผลผลิตหรือผลงานที่พนักงานสร้างขึ้นในองค์กรมากกว่าการ พิจารณาถึงอายุหรือประสบการณ์ของพนักงาน องค์กรมักจะมีระบบจูงใจและให้อิสระแก่ พนักงานในการสร้างผลงานที่ดีหรือเป็นผู้ที่มีผลงานดีเด่น องค์กรที่มักจะมีวัฒนธรรมแบบทีมเบส บอลนี้ ได้แก่ บริษัทที่ปรึกษา ธนาคาร ทนายความ บริษัทที่มีกิจการทำบัญชี บริษัทโฆษณา การ พัฒนาซอฟต์แวร์ และการวิจัยทางชีวภาพ เป็นต้น

4) วัฒนธรรมแบบการป้องกัน วัฒนธรรมแบบนี้จะเน้นการป้องกันองค์กร ซึ่งเน้น ความอยู่รอดขององค์กร องค์กรจะทำงานที่ท้าทายและอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย องค์กรที่มี วัฒนธรรมแบบนี้อาจเคยมีวัฒนธรรมแบบอื่นมาก่อน องค์กรที่มักจะมีวัฒนธรรมแบบป้องกันมัก ได้แก่ กิจการสำรวจน้ำมัน ร้านค้าปลีกขนาดใหญ่ เป็นต้น

2.2.2.4 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ คีล และเคนเนดี

สุประวีร์ พงษ์ศิริสุนทร (2548, น. 35) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรของ คีล และเคน เนดี ไว้ 4 ประการ คือ

1) วัฒนธรรมคนเถื่อนคร้อและนักสู้ (The tough – guy, macho culture) บุคคลใน องค์กรที่มีลักษณะนี้ มักได้การทำงานที่มีความเสี่ยงสูงและได้รับข้อมูลป้อนกลับอย่างรวดเร็ว เกี่ยวกับคุณภาพในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของพวกเขา ปรัชญาของวัฒนธรรมลักษณะนี้คือ ยิ่งเสี่ยงมากยิ่งได้มาก (High risk high gain) ซึ่งจะทำให้บุคคลรู้สึกกดดันมาก นอกจากนี้ยังมีการ ส่งเสริมให้มีการแข่งขันกันภายใน ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน

2) วัฒนธรรมมุ่งงานหนักและสนุก (The work –hard/play hard culture) คือวัฒนธรรม ที่มุ่งเน้นให้คนในองค์กรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มักทำงานที่มีความเสี่ยงต่ำ แต่ได้รับข้อมูลที่รวดเร็วและเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการทำงานหนักว่ามีคุณค่า เน้นปริมาณ งานมากกว่าคุณภาพงาน และมุ่งให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นหลัก

3) วัฒนธรรมเอาบริษัทเป็นเดิมพัน (Bet – your company culture) คือวัฒนธรรมใน องค์กรที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง แต่การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับงานและการ

วางแผนใช้เวลานาน องค์กรจึงให้ความสำคัญกับอนาคต มีการคิด ตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีการปกครองโดยลำดับชั้น สมาชิกต้องเคารพอำนาจหน้าที่และความสามารถทางเทคนิค

4) วัฒนธรรมมุ่งกระบวนการ (Process culture) คือวัฒนธรรมที่มีความเสี่ยงต่ำ และให้ข้อมูลป้อนกลับซ้ำ ทำให้คนมุ่งที่กระบวนการทำงานมากกว่าผลลัพธ์ มีระบบการปกครองโดยลำดับชั้นและให้ความสำคัญกับอำนาจตามตำแหน่ง คนที่จะได้รับการยกย่องในวัฒนธรรมลักษณะนี้จะต้องมีวินัย ตรงต่อเวลาและสนใจในรายละเอียด

2.2.2.5 รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของแฮนดี

แฮนดี (Handy) ได้นำความคิดของแฮริสันมาศึกษา โดยพบว่าลักษณะวัฒนธรรมที่ได้นี้มีอิทธิพลและมีบทบาทอย่างมากต่อนักวิชาการที่ศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เข้าใจว่าองค์กรทำงานอย่างไร (Brown, 1998, p. 66) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power orientation) มีศูนย์กลางของอำนาจเพียงที่เดียวแต่สามารถควบคุมได้ทั้งองค์กร ภายในองค์กรต้องอาศัยความไว้วางใจกันและการเห็นใจกัน มีการสื่อสารที่เป็นส่วนตัวสูง สามารถตอบสนองกลับได้อย่างรวดเร็ว ผู้มีอำนาจในองค์กรจะพยายามควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการต่อสู้กันเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

2) วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role orientation) มีลักษณะเป็นแบบระบบราชการซึ่งยึดถือหลักการและเหตุผล กฎเกณฑ์ กระบวนการ เน้นลำดับชั้นของอำนาจและสถานภาพ มีการตระหนักและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงซ้ำและให้คุณค่ากับความมั่นคงและความน่าเคารพมากเท่า ๆ กับความสามารถของบุคคล

3) วัฒนธรรมมุ่งงาน (Task orientation) มีลักษณะมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน โดยการประเมินโครงสร้าง กลไก และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรสามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้ มีการร่วมมือประสานงานกัน และเพิ่มทักษะความสามารถให้เหมาะสมกับงานอย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น

4) วัฒนธรรมมุ่งคน (People orientation) จะมุ่งเส้นการให้บริการตามความต้องการของสมาชิกองค์กรเป็นหลัก บุคคลมีความเป็นตัวของตัวเองอย่างสมบูรณ์แบบ มีการแบ่งอำนาจกัน โดยการมอบอำนาจจะพิจารณาที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาที่ความสามารถในการทำงาน ลักษณะการทำงานนิยมใช้การลงมติเป็นเอกฉันท์

2.3 ความหมาย และองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาความหมายของวัฒนธรรมองค์การและรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ จากแนวคิดของผู้วิจัยหลายคนทีกล่าวไว้ข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมและให้ความหมายของ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสามารถให้นิยาม ได้ว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายต่อผลสัมฤทธิ์ตามที่องค์การนั้นตั้งไว้ซึ่ง ผู้วิจัยขอกล่าวแยกประเด็นดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์การใดองค์การ หนึ่งซึ่งมีระเบียบแบบแผน มีรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม มีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกัน เป็นบรรทัดฐานและสัญลักษณ์ที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น

ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน หมายถึง ผลที่ได้การปฏิบัติงาน ตามแบบแผน โดยมีตัวชี้วัด การปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน โดย คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า หลักความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และหลักประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล ที่อยู่ในองค์การ ซึ่งมีระเบียบแบบแผนมีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกัน และปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การ โดยยึดหลักความคุ้มค่า หลักความมีประสิทธิภาพ และหลักประสิทธิผล

2.3.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากการศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ schain และแนวคิด การบริหารจัดการของ Luther Gulick ผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การเพื่อใน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มี 4 เรื่อง คือ โครงสร้างองค์การ กระบวนการทำงานภายในองค์การ นโยบายองค์การ และกลยุทธ์องค์การ และขอกล่าวแต่ละประเด็นดังนี้

2.3.2.1 โครงสร้างองค์การ

ยุทธกาญจน์ ทองรอง (2553, น. 15) กล่าวถึง โครงสร้างองค์การ หมายถึงโครงสร้าง การบริหารและการจัดการในการดำเนินกิจกรรมขององค์การที่มีไว้เพื่อพัฒนาองค์การให้มี มาตรฐานและคุณภาพ มีกระบวนการทำงานที่มีคุณภาพบุคลากรทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองและ ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

รุ่งอรุณ เกื่อนใหญ่ (2553, น. 27) กล่าวถึง โครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดแบ่งงาน เป็นกลุ่มตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดความสัมพันธ์ของหน้าที่เพื่อการติดต่อ

ประสานงาน เพื่อร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และกำหนดเป็น จุดมุ่งหมายหรือนโยบายที่แน่นอนเพื่อให้ภารกิจนั้นสัมฤทธิ์ผล

นฤมล ชุนถนอม (2551, น. 48) กล่าวถึง โครงสร้างขององค์การ หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารงานที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละหน่วยงานขององค์การปฏิบัติงาน และการประสานงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดการปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร ทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ทราบถึงสายการบังคับบัญชา การจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญ เฉพาะสาขา และกำหนดระดับการบริหารงานหลายระดับเพื่อให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ ไปสู่ระดับปฏิบัติให้มากที่สุด ตลอดจนกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน บุคลากรที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า โครงสร้างขององค์การ หมายถึง เครื่องมือในการบริหารจัดการองค์การ กำหนดเป้าหมายงาน ตำแหน่งงาน ชัดเจน บุคลากรทุกคนรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.3.2.2 กระบวนการทำงานภายในองค์การ

ลูเธอร์ กุลิก (อ้างถึงใน พิชญญา ชันทอง, 2554.) กล่าวถึง กระบวนการบริหารมี องค์ประกอบและขั้นตอน 7 ขั้นตอน รวมเรียกว่า "POSDCoRB" ซึ่งเป็นอักษรนำของ องค์ประกอบ กระบวนการ ดังนี้

1) P, Planning หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงาน โดยกำหนดความ มุ่งหมาย ขอบข่ายของงาน และแนวทางที่จะปฏิบัติไว้กว้าง ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติ

2) O, Organizing หมายถึง การจัดโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ แบ่งงาน รวมทั้งกำหนดวิธีการติดต่อสัมพันธ์กันไว้อย่างชัดเจน

3) S, Staffing หมายถึง การจัดหาและการจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่จะมา ปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ และให้มีประสิทธิภาพด้วย

4) D, Directing หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติงานไปตามคำสั่งนั้น ๆ ด้วย

5) Co, Co-ordinating หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้งาน สัมพันธ์กัน และดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน

6) R, Reporting หมายถึง การรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และผลของ การปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องทราบเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการประเมินผลงานในขั้น สุดท้าย

7) B, Budgeting หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน ได้แก่ การวาง โครงการ ใช้เงิน การเบิกจ่ายเงิน รวมทั้งการจัดซื้อ และเก็บรักษาเงินด้วย

พิชญภา ขันทอง (2554, น. 3) กล่าวถึง กระบวนการทำงานภายในองค์กร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

วิชัย สวัสดิ์ (2552, น. 15) กล่าวถึง กระบวนการทำงานภายในองค์กร หมายถึง การบริหารการศึกษาเป็นการจัดการบุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเน้นหลักการกระจายอำนาจอย่างทั่วถึง และให้บุคลากรทุกคน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีบทบาทในการบริหารการศึกษา ซึ่งบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ

สยมพร ไหวฉลาด (2551, น. 19) กล่าวถึง กระบวนการทำงานภายในองค์กร หมายถึง การทำงานที่มีการวางแผนโดยกำหนดขั้นตอน การทำงานที่ครบขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้น จนงานสำเร็จ ด้วยความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ความซื่อสัตย์ ในการทำงาน รวมถึงมีความคล่องแคล่ว ว่องไว ในการทำงาน

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553, น. 7) กล่าวถึง การตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ทางด้านการจัดการของผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการดำเนินงานระยะยาว ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (environmental scanning) การจัดทำกลยุทธ์ (strategic formulation) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (strategy implementation) และการประเมินผลและควบคุม

สรุปได้ว่า กระบวนการทำงานภายในองค์กร หมายถึง ขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เริ่มตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การแบ่งงาน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.3.2.3 นโยบายองค์กร

รุ่งนภา รุ่งเรืองศิลป์ (2557, น. 18) กล่าวถึง นโยบายองค์กร หมายถึง ทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร

ลมัยพร แผล่งเหล่า (2551, น. 16) กล่าวถึง นโยบายองค์กร หมายถึง หลักการวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวการดำเนินการ นโยบายเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆ ที่ใช้เป็นกรอบหรือเป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ในลักษณะแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ และผลแห่งการดำเนินงานของผู้บริหารและของหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบายมักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่นได้ เพราะนโยบายมิได้เป็นแนวทางที่ชี้เฉพาะว่าจะต้องปฏิบัติเช่นนั้น เช่นนี้ นโยบายเป็นเพียงแนวทางกว้างๆ ที่ช่วยในการตัดสินใจ เพื่อกระทำสิ่งหนึ่ง สิ่งใดเท่านั้น

หรือเป็นสิ่งที่ควรเลือกหรือไม่ควรเลือกกระทำ ซึ่งนโยบายที่ด้อยลงทำให้การตัดสินใจถูกต้องและ
เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า นโยบายขององค์กร หมายถึง นโยบายขององค์กร หมายถึง ทิศทางหรือกรอบที่
ใช้ในการตัดสินใจหรือการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร อันจะทำให้องค์กร
ประสบความสำเร็จ สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร
เป็นหลัก

2.3.2.4 กลยุทธ์ขององค์กร

บุญยวีร์ ฐิติชัยวัฒน์ (2553, น. 12) กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง
กระบวนการสำคัญในการบริหารงานขององค์กร เป็นการรวมเนื้อหาด้านพฤติกรรมขององค์กร
เป้าหมายขององค์กร สิ่งต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดมาจัดทำเป็นแบบแผนในการทำงานขององค์กร
ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การวางแผนนั้นควรมีการทำอย่างต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับทุกส่วนใน
องค์กร และผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการดังกล่าวอย่างชัดเจน

กาญจนา สิริวงศ์ (2552, น. 13) กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง การบริหารงาน
ซึ่งกระทำอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ
ภายนอกเพื่อตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุด นำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีการ
ควบคุมและการประเมินอย่างต่อเนื่อง

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2550, น. 1) กล่าวถึง กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง การระบุ
วิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ ต่าง ๆ ขององค์กรเป็นแผนระยะยาว ที่ใช้ในการบอกถึงทิศทางใน
การดำเนินงานขององค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประสานงาน และกำกับติดตาม การ
ดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนการตัดสินใจ และการปฏิบัติการ
ต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหาร ซึ่งเป็นตัว
กำหนดการดำเนินงานเป็นระยะยาว ประกอบด้วย 1)การจัดทำกลยุทธ์ 2)การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ
3)การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติกลยุทธ์

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

2.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(1) ลักษณะทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองนทบุรี เขต 1
ประกอบด้วย 2 อำเภอ ดังนี้

- 1) อำเภอเมืองหนองนทบุรี จังหวัดหนองนทบุรี

เดิมชื่ออำเภอตลาดขวัญ เรียกตามชื่อเพราะเป็นที่ตั้งของตำบลตลาดขวัญเข้าใจว่าตั้งในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าอยู่หัว เมื่อครั้งย้ายศาลากลางจังหวัดจากฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา ตั้งอยู่ปากคลองแม่น้ำอ้อม ฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก ปากคลองบางซื่อฝั่งใต้ มีเนื้อที่/พื้นที่ประมาณ 77.01 ตร.กม. มีตำบล 10 แห่ง หมู่บ้าน 20 แห่ง เทศบาล 3 แห่ง และ อบต. 3 แห่ง อาชีพหลัก ได้แก่ รับราชการ รับจ้าง เกษตรกรรม อาชีพเสริม ได้แก่ ค้าขาย รับจ้างทั่วไป เกษตรกรรม มีจำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม 46,543 คน

2) อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

อำเภอบางกรวย มีพื้นที่อยู่ทางฝั่งตะวันตกของแม่น้ำเจ้าพระยา จัดตั้งเป็นอำเภอเมื่อ พ.ศ. 2447 เดิมเรียกว่า “อำเภอบางใหญ่” โดยอาคารที่ว่าการอำเภอเดิมตั้งอยู่ในเขตที่ดินของวัดชโล ริมคลองบางกอกน้อยตำบลวัดกระโจมน ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็น ตำบลวัดชโล ต่อมา เมื่อปี พ.ศ. 2460 ทางราชการได้พิจารณาเห็นว่า อำเภอบางใหญ่ มีเขตการปกครองกว้างขวาง เจ้าหน้าที่ของทางราชการไม่สามารถดูแลทั่วถึง จึงได้แบ่งพื้นที่เขตการปกครองทางด้านเหนือ แล้วจัดตั้งเป็น “กิ่งอำเภอบางแม่นาง” ขึ้นกับอำเภอบางใหญ่ จนถึงปี พ.ศ. 2464 จึงได้ยกฐานะกิ่งอำเภอบางแม่นางขึ้นเป็นอำเภอ แยกการปกครองไปจากอำเภอบางใหญ่ โดยใช้ชื่อว่า “อำเภอบางแม่นาง” ปัจจุบันคืออำเภอบางใหญ่ และเนื่องจากอาณาเขตของอำเภอบางใหญ่สมัยก่อนนั้น เป็นรูปแหลมคล้ายกรวย ยื่นออกไปทางแม่น้ำเจ้าพระยา คนส่วนมากเรียกเล่น ๆ ว่า หัวแหลมบ้าง กรวยบ้าง ประกอบกับมีดินกรวยขึ้นอยู่เป็นจำนวนมาก ต่อมาเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2473 จึงเปลี่ยนชื่อจากอำเภอบางใหญ่มาเป็น “อำเภอบางกรวย” ดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเนื้อที่/พื้นที่ประมาณ 57.408 ตร.กม. มีตำบล 9 แห่ง หมู่บ้าน 41 แห่ง เทศบาล 3 แห่ง และอบต. 4 แห่ง อาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา(ตำบลศาลากลาง) ทำสวนผลไม้ ปลูกผัก ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ อาชีพเสริม ได้แก่ การประมง การอุตสาหกรรม จำนวนประชากรทั้งสิ้น รวม 91,099 คน

(2) ลักษณะทั่วไปไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 4 อำเภอ ดังนี้

1) อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

อ.บางใหญ่ ตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2445 เป็นชุมชนที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาแต่ในอดีต จัดตั้งขึ้นในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ตามหลักฐาน ใบบอกที่ค้นพบจากหอจดหมายเหตุแห่งชาติปรากฏว่า ได้เปิดกระทำการตั้งแต่วันที่ 9 มีนาคม ร.ศ.121 ตรงกับปีขาล วันจันทร์ ขึ้น 15 ค่ำ เดือน 4 พ.ศ. 25445 ซึ่งมีอายุครบ 109 ปี ของการจัดตั้งอำเภอบางใหญ่ มีเนื้อที่/พื้นที่ประมาณ 96.398 ตร.กม. มีตำบล 6 แห่ง หมู่บ้าน 69 แห่ง เทศบาล 5 แห่ง และ

อบต. 3 แห่ง อาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกรรม ค้าขาย อาชีพเสริม ได้แก่ รวมกลุ่มผลิตสินค้า OTOP จำนวนประชากรทั้งสิ้น รวม 111,464 คน

2) อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี

อำเภอบางบัวทอง จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2445 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวตั้งอยู่บริเวณริมคลองบางบัวทอง ซึ่งแยกมาจากแม่น้ำเจ้าพระยาทางฝั่งตะวันตกตรงข้ามเกาะเกร็ด อ.ปากเกร็ด มีความยาวประมาณ 10 กิโลเมตร เหตุที่คลองนี้เรียกว่าชื่อว่าเป็นบางบัวทอง เพราะแต่เดิมตลอดลำคลองมีต้นบัวหลวง ขึ้นอยู่เป็นจำนวนมาก ราษฎรสองฝั่งคลองบางบัวทอง เป็นเขตปกครองอำเภอ จึงตั้งชื่อว่า "อำเภอบางบัวทอง"ตามชื่อคลองตั้งแต่นั้นมา มีเนื้อที่พื้นที่ประมาณ 116.439 ตร.กม. มีตำบล 7 แห่ง หมู่บ้าน 73 แห่ง เทศบาล 1 แห่ง และอบต. 7 แห่ง อาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา ทำสวน ไม้ดอกไม้ประดับ ปลุกพืชผักสวนครัว อาชีพเสริม ได้แก่ รับจ้าง จำนวนประชากรทั้งสิ้น รวม 232,815 คน

3) อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

เดิมเป็นชุมชนไทรน้อย ประมาณ พ.ศ.2400 ได้ยกฐานะ เป็นกิ่งอำเภอไทรน้อย ขึ้นอยู่กับอำเภอบางบัวทอง และในปี 2499 ได้รับการยกฐานะจากกิ่งอำเภอไทรน้อย เป็นอำเภอไทรน้อย เนื้อที่พื้นที่ 186.017 ตร.กม. มีตำบล 7 แห่ง หมู่บ้าน 68 แห่ง เทศบาล 1 แห่ง และอบต. 7 แห่ง อาชีพหลัก ได้แก่ ทำนา ทำสวน แปลงผัก อาชีพเสริม ได้แก่ รับจ้างทั่วไป จำนวนประชากรทั้งสิ้น รวม 53,978 คน

4) อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

อาคารที่ว่าการอำเภอปากเกร็ด สร้างเมื่อ พ.ศ.2427 ตรงบริเวณที่ดินธรณีสงฆ์ของวัดสนามเหนือ ตำบลปากเกร็ด ขณะนั้นเป็นแขวงเรียกว่า แขวงตลาดขวัญ และประกาศยกฐานะเป็นอำเภอในปีเดียวกัน พระรามัญนทเขตคฤ นิยม นนทนาคร เป็นนายอำเภอปากเกร็ดคนแรก และนายอำเภอ คนปัจจุบัน คือ นายวัฒนา เลิศธรรมเทวี ปัจจุบันที่ตั้งอาคารอยู่ที่ริมถนนแจ้งวัฒนะ ตรงข้างโรงเรียนปากเกร็ด เป็นอาคาร 5 ชั้น คำว่า ปาก ต้นนิยฐานว่า คงจะเนื่องมาจากชื่อวัดปากอ่าว ส่วนคำว่าเกร็ด ตามความหมายในพจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถานฉบับ พ.ศ. 2493 หมายถึง ห้วงน้ำแคบ ต่อจากห้วงน้ำใหญ่ ทั้งสอง ฉะนั้น คำว่าปากเกร็ด น่าจะหมายถึง บริเวณผืนแผ่นดินที่เป็นปากอ่าวมีอาณาเขตติดต่อกับแม่น้ำใหญ่ มีเนื้อที่พื้นที่ประมาณ 89.023 ตร.กม. มีตำบล 7 แห่ง หมู่บ้าน 51 แห่ง เทศบาล 1 แห่ง และอบต. 7 แห่ง อาชีพหลัก ได้แก่ เกษตรกรรมปลูกจำพวกอุตสาหกรรม อาชีพเสริม ได้แก่ หัตถกรรม รับจ้างทั่วไป จำนวนประชากรทั้งสิ้นรวม 204,900 คน

(3) จำนวนครู และนักเรียน

โรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีจำนวนครูทั้งหมด 2,532 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 17,499 คน

โรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีจำนวนครูทั้งหมด 4,710 คน จำนวนนักเรียนทั้งหมด 23,754 คน

2.4.2 ขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดเกณฑ์ตามการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติโดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ ซึ่งการแบ่งขนาดของโรงเรียนหรือสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2549 แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1-120 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 121-600 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน
- 4) โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี มีโรงเรียนทั้งหมด 96 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 16 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดกลาง 60 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ 20 โรงเรียน

2.4.3 ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) หมายถึง การทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานมาจากคำว่า Ordinary National Education Test ที่จัดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ซึ่งการสอบ O-NET นี้จะใช้วัดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดต่าง ๆ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี มีโรงเรียนที่มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศ จำนวน 33 โรงเรียน และมีโรงเรียนที่มีผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ จำนวน 63 โรงเรียน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ร่มแก้ว อยู่เกิด (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดสุขไพโรวันสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นเครื่องมือการวิจัยแบบ

สัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านและครู 17 ท่าน นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์ โดยใช้รูปแบบการวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นแนวทางในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระยอง เขต 2

ผลการวิจัยพบว่า

1. โรงเรียนวัดสุขไพโรวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา าระยอง เขต 2 มีวัฒนธรรมหลักแบบเครือญาติ หรือรวมกลุ่ม (Clan Culture) ที่เน้นความร่วมมือ การมีส่วนร่วม ความผูกพัน และยังมีลักษณะวัฒนธรรมแบบราชการ เพราะบุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายและสามารถรับผิดชอบโดยยึดระเบียบในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี

2. โดยภาพรวมของโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าองค์ประกอบทุกด้านมีความสำคัญเท่ากัน

ทิพวรรณ นามปัญญา (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์(1)เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ (2)เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงาน ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 306 คนได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .08 สถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ($X = 3.89$) รองลงมา วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบเฉื่อยชา ($X = 3.72$) และวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับแบบก้าวร้าว ($X = 3.56$)ตามลำดับ

2. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านโอกาส ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพการ

ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานด้านความเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม และด้านจังหวะชีวิตตามลำดับ

ปิยะ ละครมอญ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 มี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1)ระดับวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
(2)ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ
(3)วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร
สถานศึกษา ละครผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 ปีการศึกษา 2556 จำนวน 344 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2) วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง และ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
เขต 1 ได้แก่ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ด้านตัวประสานองค์กร และด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร
สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.20

พรรณี แอ้ออย (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัด กระบี่และเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ จำแนก
ตาม ขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่ ในโรงเรียน
ขนาด กลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 242 คน โดยเปิดตารางการ
กำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 เครื่องมือการ
วิจัยเป็น แบบสอบถามที่ชนิดมาตราประมาณค่าที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่
ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความ
แตกต่างโดย ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า ภาพรวมและราย
ด้านของ โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านการมอบอำนาจ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งหมายขององค์กร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความเอื้ออาทร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีระดับวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม สังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) และเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีดำเนินการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรและตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งตามการเก็บข้อมูลการวิจัย ดังนี้

3.1.1 ประชากรและตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวน 96 โรงเรียน การกำหนดขนาดของตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยตารางจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) กำหนดขนาดตัวอย่าง จากประชากรที่มีจำนวน 96 โรงเรียน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่างที่ต้องการจำนวน 76 โรงเรียน จากนั้นทำการเลือกตัวอย่างตามสัดส่วน (proportion sampling) ของขนาดโรงเรียนได้ตัวอย่างตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 การเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (โรงเรียน)	ตัวอย่าง (โรงเรียน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	16	13
โรงเรียนขนาดกลาง	60	48
โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ	20	15
รวม	96	76

ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (Key informant) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ โรงเรียนละ 1 คน และครูโรงเรียนละ 3 คน รวม 228 คน ซึ่งมีรายละเอียด ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 การเลือกตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ

ขนาดโรงเรียน	ผู้อำนวยการ โรงเรียน /รองผู้อำนวยการโรงเรียน (คน)	ครูหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ (คน)	ครู (คน)	รวม (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	13	13	39	65
โรงเรียนขนาดกลาง	48	48	144	240
โรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษ	15	15	45	75
รวม	76	76	228	380

3.1.2 ตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 20 คน ทำการเลือกตัวอย่างโรงเรียนแบบเจาะจงโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัด จำนวน 5 โรงเรียน และโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ 5 โรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือการวิจัยมีกระบวนการดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบแนวทางและขอบเขตในการออกแบบแบบสอบถาม

3.2.2.2 ศึกษาลักษณะรูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2.3 รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลคะแนนการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร และด้านกลยุทธ์องค์กร ของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กร	มากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กร	มาก
3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กร	ปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กร	น้อย
1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กร	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีลักษณะเป็นปลายเปิด (Opened Form)

3.2.1.4 นำเครื่องมือการวิจัยที่สร้างเสร็จแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมของข้อคำถามและความถูกต้องของภาษา

3.2.1.5 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือวิจัยตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยกำหนดคะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ผู้ประเมินไม่แน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน -1 หมายถึง ผู้ประเมินแน่ใจว่าข้อความดังกล่าววัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Congruence : IOC) ที่คำนวณได้เท่ากับ 0.97

3.2.1.7 นำข้อสังเกตและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไขภายใต้การดูแลให้ข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.1.8 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับ โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 10 โรงเรียน เพื่อศึกษาและทดสอบความเที่ยงตรงด้วยการศึกษาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวม (Inter Item-Total Correlation) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก)

3.2.1.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว จากนั้น นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริง

3.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ตารางที่ 3.3 วิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย	ตัวอย่าง	วิธีการวิจัย	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล
1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี	ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ - ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน - ครู จำนวน 3 คน	เชิงปริมาณ โดย การสำรวจความคิดเห็น	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ขนาดโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินัยพื้นฐาน (O-NET)	ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ - ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน - ครู จำนวน 3 คน	เชิงปริมาณ โดย การสำรวจความคิดเห็น	แบบสอบถาม	วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA (F-test) และ ทดสอบความแตกต่างกัน เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe'

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การวิจัย	ตัวอย่าง	วิธีการวิจัย	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	การวิเคราะห์ข้อมูล
3.เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี	ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ - ผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด 20 คน จาก โรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัดจำนวน 5 โรงเรียน และต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับจังหวัดจำนวน 5 โรงเรียน	เชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์	แบบสัมภาษณ์	การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เพื่อออกจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเพื่อนำเสนอผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี เพื่อขออนุญาตและ ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด

3.3.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน มิถุนายน ถึงเดือน กรกฎาคม ปี 2560

3.3.3 ติดต่อประสานงานกับผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่เป็นตัวอย่าง

3.4.4 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าทางสถิติ และสรุปผลการศึกษา

3.3.5 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ สรุปผลและรายงานผลเชิงพรรณนา

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ

3.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบค่าที (t-test)

3.4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way Anova (F-test) และ ทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' Method)

3.4.5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 380 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

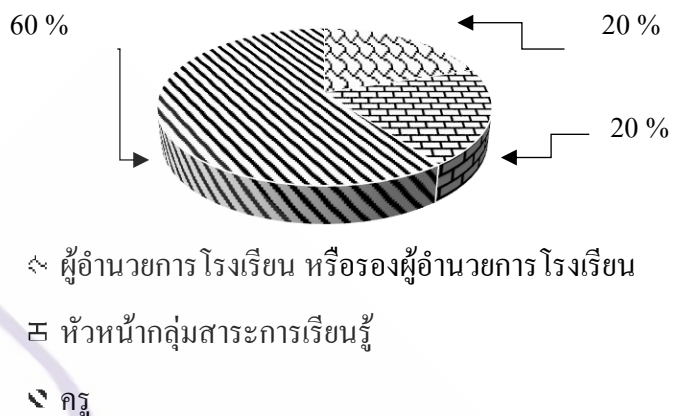
1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

2.1 ผลการศึกษาปัญหา และแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยแบบสอบถาม

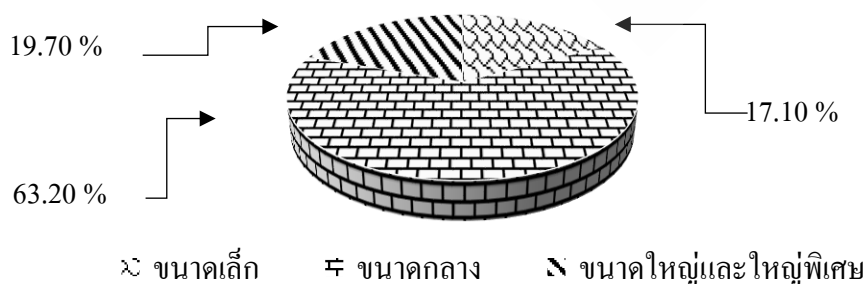
1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ (n = 76)



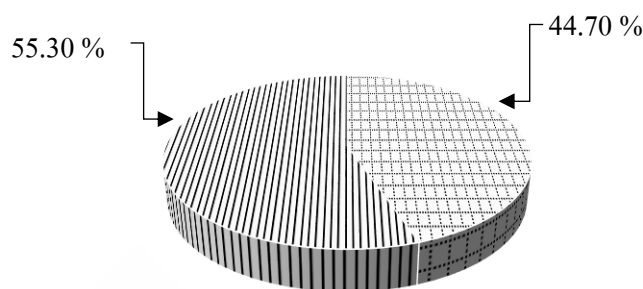
ภาพที่ 4.1 ตำแหน่งของผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ



ภาพที่ 4.2 สังกัดของโรงเรียน



ภาพที่ 4.3 ขนาดของโรงเรียน



I คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

II คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

ภาพที่ 4.4 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET)

จากภาพที่ 4.1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญส่วนใหญ่เป็นครู (ร้อยละ 60) ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน (ร้อยละ 20) ครู หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 20) ตามลำดับ

จากภาพที่ 4.2 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 2 (ร้อยละ 63.20) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 (ร้อยละ 36.80)

จากภาพที่ 4.3 พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลาง (ร้อยละ 35.7) ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (ร้อยละ 19.70) ขนาดเล็ก (ร้อยละ 17.10) ตามลำดับ

จากภาพที่ 4.4 โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (ร้อยละ 55.30) และมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ (ร้อยละ 44.70)

1.2 ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียน ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี (n = 76)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการ เสริมสร้าง
1. โครงสร้างองค์การ	4.32	.60	มาก
2. กระบวนการทำงานภายในองค์การ	4.29	.60	มาก
3. นโยบายองค์การ	4.37	.61	มาก
4. กลยุทธ์องค์การ	4.36	.63	มาก
รวม	4.33	.55	มาก

จากตารางที่ 4.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียน
ประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาพรวมมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายองค์การ ($\bar{X} = 4.37$) ด้านกลยุทธ์องค์การ ($\bar{X} = 4.36$)
ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X} = 4.32$) และด้านกระบวนการทำงานภายในองค์การ ($\bar{X} = 4.29$)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านโครงสร้างองค์การ(n = 76)

โครงสร้างองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมสร้าง
1. โรงเรียนมีการจัดและปรับ โครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมาย	4.32	.65	มาก
2. โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมีความเหมาะสม ชัดเจน ื่อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.30	.65	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	4.40	.65	มาก
4. โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.42	.69	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	4.34	.74	มาก
6. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	4.29	.79	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยมาเสมอ	4.23	.77	มาก
รวม	4.32	.60	มาก

จากตารางที่ 4.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้าน โครงสร้างองค์การ พบว่า ภาพรวมมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$) มีการจัดวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ ($\bar{X} = 4.34$) มีการจัดและปรับโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.32$) โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมีความเหมาะสมชัดเจนื่อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.30$) มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.29$) และผู้บริหาร

สนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยมาเสมอ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์การ ($n = 76$)

กระบวนการทำงานภายในองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมสร้าง
1. โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง ทั้งแผนระยะสั้น แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว	4.31	.71	มาก
2. ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และจัดลำดับชั้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา	4.29	.73	มาก
3. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	4.19	.75	มาก
4. โรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.43	.68	มาก
5. ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง	4.24	.78	มาก
6. ผู้บริหารและครูเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	4.30	.74	มาก
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานของโรงเรียน	4.32	.71	มาก
รวม	4.29	.60	มาก

จากตารางที่ 4.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์การ พบว่า ในภาพรวมมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารให้ความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง ทั้งแผนระยะสั้น แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารและครูเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อดำเนินงานตามภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และจัดลำดับชั้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.29$) ผู้บริหารติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.24$) และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านนโยบายขององค์การ (n = 76)

นโยบายขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมสร้าง
1. โรงเรียนกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การ	4.44	.69	มาก
2. นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ	4.35	.67	มาก
3. มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนชัดเจน	4.38	.69	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	4.34	.71	มาก
5. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน	4.34	.65	มาก
รวม	4.37	.61	มาก

จากตารางที่ 4.4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านนโยบายองค์การ พบว่า ในภาพรวมมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.44$) มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนชัดเจน ($\bar{X} = 4.38$) นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ($\bar{X} = 4.35$) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านกลยุทธ์องค์การ (n = 76)

กลยุทธ์องค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมสร้าง
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.37	.65	มาก
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.34	.71	มาก
3. โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.42	.68	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.39	.65	มาก
5. มีการประเมินผลของแผนกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.31	.71	มาก
6. มีการทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาที่พบจากผลการประเมิน	4.34	.72	มาก
รวม	4.36	.63	มาก

จากตารางที่ 4.5 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ด้านกลยุทธ์องค์การ พบว่า ภาพรวมมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.37$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$) มีการทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาที่พบจากผลการประเมิน ($\bar{X} = 4.34$) และมีการประเมินผลของแผนกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมพื้นฐาน (O-NET)

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ($n = 76$)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียน ประถมศึกษา	สพป.นนทบุรี เขต 1 ($n = 28$)		สพป.นนทบุรี เขต 2 ($n = 48$)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. โครงสร้างองค์การ	4.15	.60	4.43		
2. กระบวนการทำงานภายในองค์การ	4.11	.64	4.40	.55	-4.56	.00
3. นโยบายขององค์การ	4.19	.60	4.47	.59	-4.33	.00
4. กลยุทธ์องค์การ	4.11	.61	4.50	.60	-5.99	.00
รวม	4.14	.58	4.45	.50	-5.46	.00

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 กับ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมมีระดับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (n = 76)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียน ประถมศึกษา	เล็ก (n = 13)		กลาง (n = 48)		ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ (n = 15)		F	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. โครงสร้างองค์การ	4.24	.71	4.25	.59	4.62		
2. กระบวนการทำงานภายในองค์การ	4.34	.51	4.17	.63	4.64	.40	18.96	.00
3. นโยบายองค์การ	4.23	.60	4.29	.63	4.72	.38	17.34	.00
4. กลยุทธ์องค์การ	4.52	.53	4.24	.68	4.59	.44	12.44	.00
รวม	4.33	.50	4.24	.58	4.64	.34	16.48	.00

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาพรวมโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีระดับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านโครงสร้างองค์การ (n = 76)

การเสริมสร้างวัฒนธรรม องค์การ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ใน โรงเรียนประถมศึกษา	ขนาดของ โรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ
โครงสร้างองค์การ	เล็ก	4.24		-0.00998	-.37832*
	กลาง	4.25			-.36833*
	ใหญ่และใหญ่ พิเศษ	4.62			

*p< .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้าน โครงสร้างองค์การ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็กมีการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดกลางมีการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางกับขนาดเล็กไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร($n = 76$)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียน ประถมศึกษา	ขนาดของ โรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่และ ใหญ่พิเศษ
กระบวนการทำงานภายในองค์กร	เล็ก	4.34		.16488	-.30476*
	กลาง	4.17			-.46964*
	ใหญ่และใหญ่ พิเศษ	4.64			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็กมีการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดกลางมีการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางกับขนาดเล็กไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านนโยบายองค์การ ($n = 76$)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา	ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ
นโยบายองค์การ	เล็ก	4.23		-0.06199	-.49149*
	กลาง	4.29			-.42950*
	ใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.72			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านนโยบายองค์การ พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็กมีการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดกลางมีการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางกับขนาดเล็กไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ (Scheffe') ของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านกลยุทธ์องค์การ (n = 76)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา	ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่และใหญ่พิเศษ
กลยุทธ์องค์การ	เล็ก	4.52		.28723*	-.069567
	กลาง	4.59			-.35681*
	ใหญ่และใหญ่พิเศษ	4.24			

*p< .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกลยุทธ์องค์การ พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็กมีระดับการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดกลางมีการเสริมสร้างที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในขณะที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษกับขนาดเล็กไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดั้งพื้นฐาน (O-NET) (n = 76)

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียน ประถมศึกษา	ผลการทดสอบ O-NET สูงกว่า ระดับประเทศ (n = 28)		ผลการทดสอบ O-NET ต่ำกว่า ระดับประเทศ (n = 48)		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. โครงสร้างองค์กร	4.41	.62	4.26		
2. กระบวนการทำงานภายในองค์กร	4.38	.58	4.23	.61	2.379	.18
3. นโยบายองค์กร	4.46	.58	4.29	.62	2.595	.01*
4. กลยุทธ์องค์กร	4.46	.66	4.27	.59	2.987	.00*
รวม	4.43	.53	4.26	.56	2.891	.00

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดั้งพื้นฐาน (O-NET) พบว่า ภาพรวมโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดั้งพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดั้งพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณารายด้านของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งสัมฤทธิ์ พบว่า ด้านนโยบายองค์กรและด้านกลยุทธ์องค์กร มีการเสริมสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กรและด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร ไม่พบความแตกต่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยแบบสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาแนวคิดและหลักการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน โดยมีการประเมินสภาพที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายของโรงเรียน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลัก และมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียน มีการสนับสนุนให้บุคลากรให้ความสนใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการจัดวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญทางด้านการบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียน โดยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีการรายงานผลการดำเนินการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2.2 ผลการศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

ตารางที่ 4.13 ปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ปัญหา	จำนวน	แนวทางในการเสริมสร้าง	จำนวน
1. โครงสร้างองค์กร			
- ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร	8	- ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร	5
- ครูขาดความรู้ ความสามารถในการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	5	- ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	6
		-	

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางในการเสริมสร้าง	จำนวน
2.กระบวนการทำงานภายในองค์กร			
- ครูไม่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4	- ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนอยากปฏิบัติงาน	5
- ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาหรือเพิ่มพูนความสามารถ เนื่องจากมีงานเอกสารอื่นมากเกินไป	3	- โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูตามความสนใจของครู	5
- โรงเรียนมีการจัดอบรมที่ซ้ำซ้อนในช่วงเวลาที่มีการเรียนการสอน จึงทำให้ครูไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน	7	- มีการกำกับติดตาม ประเมินผลการหลังจากได้รับการอบรม	3
- ครูที่เข้ารับการอบรมไม่นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้อย่างจริงจัง	5		
3.นโยบายขององค์กร			
- ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร	7	- ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆ จากครู	10
- ครูขาดโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และปฏิบัติตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ	6	- ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ขององค์กร และปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง	4

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	แนวทางในการเสริมสร้าง	จำนวน
4.กลยุทธ์องค์การ			
- ข้อมูลข่าวสารด้านนโยบายและความชัดเจนในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง	8	- ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นประจำอย่างหลากหลายช่องทาง	4
- ครูและบุคลากรไม่สนใจข้อมูลข่าวสาร	4	- ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูสนใจและกระตือรือร้นในการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา	3
- ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์การ	3	งาน	
- ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร	5	- ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของครูและบุคลากร	5

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET)
3. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สรุปผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงปริมาณ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

5.1.1.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ภาพรวมมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์การ ด้านนโยบายองค์การ และด้านกลยุทธ์องค์การ พบว่า ทุกด้านมีการเสริมสร้างอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายองค์การ ด้านกลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การ และด้านกระบวนการทำงานภายในองค์การ

5.1.1.2 การเปรียบเทียบการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำพื้นฐาน (O-NET)

(1) สังกัดของโรงเรียน พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 กับ โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(2) ขนาดของโรงเรียน พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่พบว่า

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร และด้านกลยุทธ์องค์กร พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ในขณะที่โรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางกับขนาดเล็กไม่พบความแตกต่าง

(3) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า ภาพรวมโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศกับโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านนโยบายขององค์กรและด้านกลยุทธ์องค์กร มีการเสริมสร้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโครงสร้างองค์กรและด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กรไม่พบความแตกต่าง

5.1.2 สรุปผลการวิจัยจากข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

(1) ปัญหาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ครูขาดความรู้ ความสามารถในการใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย ที่ใช้ในการในการปฏิบัติงาน ครูไม่ได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาหรือเพิ่มพูนความสามารถ เนื่องจากมีงานเอกสารอื่นมากเกินไป โรงเรียนมีการจัดอบรมที่ซ้ำซ้อนในช่วงเวลาที่มีการเรียนการสอน จึงทำให้ครูไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน ครูที่เข้ารับการอบรมไม่นำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้อย่างจริงจัง ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ครูขาดโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และปฏิบัติตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ ข้อมูลข่าวสารด้านนโยบายและ

ความชัดเจนในการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง ครูและบุคลากรไม่สนใจข้อมูลข่าวสาร ครูขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารไม่รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากร

(2) แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงาน โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ครูในโรงเรียนอยากปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูตามความสนใจของครู มีการกำกับติดตามประเมินผลการหลังจากได้รับการอบรม ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากครู ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูศึกษาเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร และปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นประจำอย่างหลากหลายช่องทาง ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ครูสนใจและกระตือรือร้นในการรับข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนางาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของครูและบุคลากร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยของการเสริมสร้างที่มากกว่าด้านอื่น ข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร การกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนชัดเจน นโยบายของโรงเรียนชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรที่ทำให้องค์กรปฏิบัติงานได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ก็คือเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา รุ่งเรืองศิลป์ (2557) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของนโยบายประกอบด้วย การระบุปัญหา กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอน เป็นการตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มิใช่การตัดสินใจเพื่อประโยชน์เฉพาะบุคคล และเป็นการตัดสินใจที่เป็นระบบ และต้องมีการประกาศนโยบายให้สาธารณชนทราบอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ Anderson (1994) กล่าวว่า นโยบายเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ประเด็นรองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์องค์กร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียนสถานศึกษา ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และประเมินผลของแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุณยวีร์ จิตธิ์จิวรัตน์ (2553 , น. 14) ที่กล่าวว่า การจัดการกลยุทธ์หรือการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึงชุดการตัดสินใจและการปฏิบัติการทางการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมีหลักที่สำคัญคือ การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลกลยุทธ์

ส่วนด้าน โครงสร้างองค์กร แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการจัดวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นหลักสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ชุนถนอม (2551) ที่กล่าวว่า เครื่องมือในการบริหารงานที่แสดงให้เห็นว่าแต่ละหน่วยงานขององค์กรมีการปฏิบัติงานและประสานงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้นั้น ต้องมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ การปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการจัดแบ่งงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา และการกำหนดระดับการบริหารงานหลายระดับเพื่อให้อำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน บุคลากรที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูงสุด

5.2.2 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 กับโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีการเสริมสร้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ เนื่องจากในปัจจุบัน โรงเรียนมีภาระงานอื่น ๆ ที่ต้องรับผิดชอบ นอกเหนือจากด้านการจัดการเรียนการสอนส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนให้ประสบ

ความสำเร็จเป็นไปได้ยาก ดังนั้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้านการวางแผนกลยุทธ์ องค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2553 , น. 21-22) ที่กล่าวว่า การบริหารในปัจจุบันมีความยุ่งยากและ สลับซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องนำพาองค์กรให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ การบริหารเชิงกล ยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์กร การกำหนดทิศทางองค์กร การคำนึงถึงผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียกับองค์กร คำนึงถึงผลกระทบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และมุ่งเน้นผลสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประเด็นที่น่าสนใจอีกประการ คือ โรงเรียนประถมศึกษาที่อยู่ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 มีการเสริมสร้างที่สูงกว่าโรงเรียน ประถมศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 เป็นหน่วยงานที่ดูแลโรงเรียน ประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 4 อำเภอของจังหวัดหนองบัว ประกอบด้วย อำเภอบางใหญ่ อำเภอบางบัวทอง อำเภอไทรน้อย และอำเภอปากเกร็ด ทั้ง 4 อำเภอนี้มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสิ้น 39 แห่ง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1 มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพียง 13 แห่งเท่านั้น จึงทำให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 2 ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา มากกว่า ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 58 บัญญัติว่า ให้มีการ ระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น และต่างประเทศมาใช้จัดการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมี ส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษาตามความ เหมาะสม

5.2.3 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด หนองบัว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์กร โรงเรียนประถมศึกษาขนาด ใหญ่และใหญ่พิเศษมีการเสริมสร้างที่แตกต่างกับ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และ โรงเรียน ประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาด กลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยขออภิปรายว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาด ใหญ่และใหญ่พิเศษมีการกำหนด โครงสร้างขององค์กรอย่างเป็นทางการ โดยมีการจัดแบ่งงานย่อย ต่าง ๆ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้ครูและบุคลากรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ถือเป็นหน้าที่หลักในการจัดการภายในองค์กรที่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ซึ่ง สมยศ นาวิก (2543) ได้กล่าวว่า การจัดการองค์กรถือเป็นที่รวม

ของคนและงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งภาระหน้าที่ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Gulick Luther (1987 , p.79) กล่าวว่า เมื่อเกิดองค์การขึ้นจำเป็นที่จะต้องมีการแบ่งงานกันทำ เนื่องจากคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านของความถนัด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ การแบ่งงานกันทำจึงเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์การ

ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการเสริมสร้างที่แตกต่างกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีการเสริมสร้างที่แตกต่างกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยขออภิปรายว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีการบริหารจัดการงบประมาณที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียน ตามที่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 บัญญัติว่า การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน มีประเด็นที่น่าสนใจอีกประการ คือ โรงเรียนขนาดเล็ก มีครูทั้งหมด 643 คน และนักเรียน ทั้งหมด 1,357 คน มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านกลยุทธ์องค์กรและด้านกระบวนการทำงานในองค์กรสูงกว่าโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางซึ่งมีครูจำนวน 3,580 คน นักเรียนจำนวน 17,989 คน ผู้วิจัยขออภิปรายว่า เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็กมีจำนวนครู จำนวนบุคลากรและจำนวนนักเรียนที่น้อย ดังนั้น ตัวแปรในการกำหนดกลยุทธ์องค์กร ก็จะมี ความซับซ้อนที่น้อยกว่า จึงทำให้กระบวนการทำงานในองค์กรและการดำเนินงานเกิดความคล่องตัวกว่า

ด้านนโยบายขององค์กร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการเสริมสร้างที่แตกต่างกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ และโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางมีการเสริมสร้างที่แตกต่างกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีการกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร ซึ่งถือว่าการกำหนดภาพอนาคตหรือการมองอนาคตที่เป็นเป้าหมายในการเดินทางไปสู่ออนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วีระพล แสงรัตนทองคำ (2544 , น. 24) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ ถือเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน

และเป็นระบบจากข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ภาพในอนาคตนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีโอกาสที่จะเป็นไปได้

ด้านกลยุทธ์องค์กร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีการเสริมสร้างที่แตกต่างกับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางให้ความสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน ซึ่งการจะปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ได้อย่างประสบความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543) กล่าวว่า การดำเนินงานให้ปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการกำหนดขั้นตอน รายละเอียดในลักษณะของระเบียบวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5.2.4 โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศ กับโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ มีการเสริมสร้างที่แตกต่างกัน

ด้านนโยบายองค์กร มีการเสริมสร้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน สอดคล้องกับ รุ่งนภา รุ่งเรืองศิลป์ (2557 , น. 19-20) กล่าวว่า นโยบายมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับชั้น ช่วยให้มีกรอบความคิดที่ชัดเจน สามารถทำภารกิจ กิจกรรมได้อย่างแม่นยำ ช่วยให้ทำกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานเป็นหมู่คณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับด้านกลยุทธ์องค์กร มีการเสริมสร้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์โรงเรียน วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของโรงเรียน กำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน มีการปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียน และประเมินผลของแผนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ปุณยวีร์ ฐิติธวัชวรัตน์ (2557 , น. 143-147) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดการกลยุทธ์ประกอบด้วย ขั้นตอนการกำหนดกลยุทธ์ ขั้นตอนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และขั้นตอนการประเมินผลกลยุทธ์

จากการอภิปรายผลเกี่ยวกับ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศ กับ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรีที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ต่ำกว่าระดับประเทศ พบว่า นโยบายขององค์กร ถือเป็นกรอบและเครื่องชี้นำแนวปฏิบัติ เพื่อให้ดำเนินการต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีระบบและเป็นทางการ ส่งผลต่อการวางแผนในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เนื่องจากกลยุทธ์ที่ดีแต่ล้มเหลวจะไม่สามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นจึงควรมีการนำผลการวิจัย และมีการศึกษาเพิ่มเติมดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการศึกษาพบว่า ด้านกลยุทธ์ขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์และปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีการประเมินผลของแผนกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2) จากการศึกษาพบว่า ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีระเบียบแบบแผน มีขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์กร การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคล การงบประมาณ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน และการรายงานผล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะให้งานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาในเชิงลึกเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องปัญหาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

2) ควรศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนที่มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) สูงกว่าระดับประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของโรงเรียนอื่น ๆ

3) ควรศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในเขตพื้นที่การศึกษานอกเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

4) ควรศึกษาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท วัฒนธรรมแบบวิชาการ และวัฒนธรรมแบบมุ่งการสนับสนุน เป็นต้น

5) ควรศึกษาการจัดทำนโยบายองค์กรเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร; โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร.
- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กาญจนา ศิริวงศ์ (2552). การบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนถิ่นวิทยา อำเภอถิ่น จังหวัดลำปาง วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพ การศึกษาของ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทิพวรรณ นามปัญญา. (2556). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นฤมล ชุนถนอม. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิภาพ องค์การ ศึกษากรณีสำนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอสามพราน วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตกรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล สัตยานุวัฒน์. (2541). วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.
- นิคม แก้วสา. (2548). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านเพชรละคร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

- บุญจันทร์ จันทร์เจียม. (2548). การบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ชั้นเขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรอง ผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7 วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.
- ปกรณ กฤษอินทร์มงคล. (2550). ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปราณี แสงทอง. (2553). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของเทศบาลตำบลสวนหลวง อำเภอ กระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยะ ละมุลมอญ (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปริญวีร์ ฐิติชัยวัฒน์. (2553). การจัดการเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พระมหาถาวร กลุยาณเมธี. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรรณี แอ้ออย (2557). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พิชาย รัตนคิดถ กณุกีต. (2552). องค์กรและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: ชิงค์บียอนด์บุ๊กส์.
- พิชญภา ขันทอง. (2554). กระบวนการบริหารของโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 จังหวัดชุมพร วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- พุทธา โพธิ์มะฮาด. (2548). *สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ตาม บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พรพรรณ อินทรประเสริฐ. (2550). *องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษ หน้า* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พวงรัตน์ เกษรแพทย์. (2543). *การวางแผนกลยุทธ์ของนักศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์.
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มุกดา คำอานา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนา ตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ยุทธกาญจน์ ทองรอง (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การกับ แรงจูงใจของพนักงาน บริษัท ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณี สาขาในจังหวัดอุบลราชธานี* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- โยษิตา กฤตพรพินิต. (2557). *อิทธิพลวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซีรีส์ ไซเคด เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ร่วมแก้ว อยู่เกิด. (2556). *วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา รุ่งเรืองศิลป์ (2557). *รูปแบบการพัฒนานโยบายการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

- รุ่งอรุณ เลื่อนใหญ่. (2553). *ศึกษากระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลมัยพร แห่เหล้า (2551). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม.
- วารสาร เมืองพวน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วิเชียร วิทญูคม. (2551). *สมรรถนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล วารสารรวมคำแหง, ปีที่ 26 (1).*
- วีรพล แสงรัตนทองคำ. (2544). *วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิตสาขาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วันชัย มีชาติ. (2544). *พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรินารถ นันทวัฒน์ภิรมย์. (2547). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมืองลำพูน* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิลป์ชัย อวงตระกูล. (2553). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษแบบเรียนร่วม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 4* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สนารัตน์ กลิ่นชื่น. (2556). *วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อวิธีปฏิบัติเชิงบริหารการพัฒนาซอฟต์แวร์ โดยมุมมองของบุคลากรทางด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมพร ไหวจลาด. (2551). *การเปรียบเทียบทักษะกระบวนการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ในงานประดิษฐ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนรู้ตามขั้นตอนของเชลซิงเจอร์กับที่เรียนรู้จากการปฏิบัติจริงร่วมกับการระดมสมอง* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุประวีร์ พงษ์ศิริสุนทร. (2548). *ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การและการจัดการองค์การที่มีต่อคุณภาพในการให้บริการของพนักงานบริการส่วนหน้าของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. (2559). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559*. (นนทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1, 2559).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2559). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2559*. นนทบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.
- สมศักดิ์ แก้วสม. (2549). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ.
- อมรรัตน์ เกื่อนทอง. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). *การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา เขต 1* วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ภาษาต่างประเทศ

- Anderson, J. E. (1994). *Politics and Economic Policy-making: Selected Readings*. New York: Wesley.
- Gulick, Luther. (1987). *Notes on the Theory of Organization in Gulick L. Urwick, L. (ed) Paper on The Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Schein, E H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Sanfanciso, CA: Jossey - Bas.
- Schein., H. (1988). *Process consultation (rev. ed.)*, Reading, MA: Ad- dison-Wesley.



ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ทองแถม
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรมหำบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สินธะวา คามดิษฐ์
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารการศึกษากาคำ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินสุดา สิริธรงค์ศรี
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรมหำบัณฑิต สาขาการจัดการการศึกษา
4. ดร.เฉลิมชัย มนุเสวต
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศตวรรษ ทิพย์ผ่อง
 วุฒิการศึกษา ปริญญาเอก สาขาการจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
 ตำแหน่ง อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

รายชื่อโรงเรียนและขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2559

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 1 มีหน้าที่กำกับ ดูแล และจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 32 โรงเรียน ดังนี้

ขนาดเล็ก	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน	จำนวน 1 โรงเรียน
ขนาดกลาง	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 600 คน	จำนวน 24 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 1500 คน	จำนวน 5 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวนนักเรียน 1501 คนขึ้นไป	จำนวน 2 โรงเรียน

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ขนาดโรงเรียน
1	โรงเรียนวัดปราสาท	97	เล็ก
2	โรงเรียนวัดบางระโห่ง(ภิรมย์ศิริ)	107	กลาง
3	โรงเรียนวัดของพลู(วิจิตรราชประชานุสรณ์)	134	กลาง
4	โรงเรียนวัดฝาง	135	กลาง
5	โรงเรียนชุมชนวัดบางไกรใน	161	กลาง
6	โรงเรียนน่วมประสงค์วิทยา	184	กลาง
7	โรงเรียนวัดโชติการาม	186	กลาง
8	โรงเรียนวัดจันทร์(ผาดสวไวยประชาอุทิศ)	197	กลาง
9	โรงเรียนบางไกรนอก	218	กลาง
10	โรงเรียนป่าไม้อุทิศ9	230	กลาง
11	โรงเรียนวัดเชิงกระบือ	238	กลาง
12	โรงเรียนท่าทรายประชาอุปถัมภ์	292	กลาง
13	โรงเรียนวัดพุทธปรางค์ปราโมทย์	321	กลาง
14	โรงเรียนวัดสำโรง (หิรัญราษฎร์ภักดีวิทยา)	339	กลาง
15	โรงเรียนวัดปากน้ำ(พิบูลสงคราม)	342	กลาง
16	โรงเรียนวัดทางหลวงโพธิ์ทอง	385	กลาง
17	โรงเรียนชุมชนวัดไทรมา	409	กลาง
18	โรงเรียนกลาโหมอุทิศ	413	กลาง
19	โรงเรียนวัดแจ้งศิริสัมพันธ์	418	กลาง

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ขนาดโรงเรียน
20	โรงเรียนวัดใหม่ผดุงเขต	438	กลาง
21	โรงเรียนมหาสวัสดิ์(ราษฎร์บำรุง)	439	กลาง
22	โรงเรียนวัดบัวขวัญ(มีที่บราษฎร์บำรุง)	491	กลาง
23	โรงเรียนชุมชนวัดสมร โภคิ(อยู่พูนราษฎร์บำรุง)	514	กลาง
24	โรงเรียนวัดคำหนักใต้(วิลาสโอสถานนทันุเคราะห์)	521	กลาง
25	โรงเรียนอนุบาลบางกรวย	571	กลาง
26	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 55 (วัดโบสถ์คอนพรหม)	675	ใหญ่
27	โรงเรียนวัดเฉลิมพระเกียรติ(พิบูลบำรุง)	804	ใหญ่
28	โรงเรียนทานสัมฤทธิวิทยา	822	ใหญ่
29	โรงเรียนวัดลานนาบุญ	907	ใหญ่
30	โรงเรียนประชาอุปถัมภ์	1,248	ใหญ่
31	โรงเรียนอนุบาลนนทบุรี	1,622	ใหญ่พิเศษ
32	โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์	3,641	ใหญ่พิเศษ

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 มีหน้าที่กำกับ ดูแล และ จัดการศึกษาให้กับโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 64 โรงเรียน ดังนี้

ขนาดเล็ก	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน	จำนวน 15 โรงเรียน
ขนาดกลาง	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 600 คน	จำนวน 36 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 1500 คน	จำนวน 13 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวนนักเรียน 1501 คนขึ้นไป	จำนวน 0 โรงเรียน

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ขนาดโรงเรียน
1	โรงเรียนบ้านคลองหนึ่ง	18	เล็ก
2	โรงเรียนวัดคำหนักเหนือ(ชินวิทยานุสรณ์)	56	เล็ก
3	โรงเรียนศรีราษฎร์(เอนกนาคราษฎร์บำรุง)	60	เล็ก
4	โรงเรียนวัดศาลากุล	65	เล็ก
5	โรงเรียนลากค้อน	73	เล็ก
6	โรงเรียนวัดคลองเจ้า(แจ่มชื่นราษฎร์บำรุง)	75	เล็ก
7	โรงเรียนชุมชนวัดต้นเชือก(ถาวรวิทย์อุปถุฑ)	87	เล็ก
8	โรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม(จอประยูรอุปถัมภ์)	88	เล็ก
9	โรงเรียนวัดอินทร์	91	เล็ก
10	โรงเรียนบ้านคลองโตะนุ้ย	100	เล็ก
11	โรงเรียนวัดบางรักใหญ่(สายอักษรศรี)	107	เล็ก
12	โรงเรียนบ้านคลองพระพิมล	110	เล็ก
13	โรงเรียนวัดเชิงเลน	110	เล็ก
14	โรงเรียนอินทาราม(สงค้วอนอุทิศ)	110	เล็ก
15	โรงเรียนคิมกอุปถัมภ์	110	เล็ก
16	โรงเรียนเอนกศิษฐานุราม	134	กลาง
17	โรงเรียนแสงประเสริฐ	137	กลาง
18	โรงเรียนวัดพระเงิน(อิสราวิทย์อุปถุฑ)	147	กลาง
19	โรงเรียนปรมัยยิกาวาส(แสนสวัสดิ์วิทยาการ)	148	กลาง
20	โรงเรียนสมบุญศาสตร์พัฒนา	150	กลาง
21	โรงเรียนบ้านหนองเพรางาย	166	กลาง
22	โรงเรียนคล้ายสอนศึกษา	166	กลาง

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ขนาดโรงเรียน
23	โรงเรียนวัดเพรงาย	167	กลาง
24	โรงเรียนวัดโมลี(นันทวิมล)	168	กลาง
25	โรงเรียนอนุบาลบางใหญ่(ดอนลาดตะค้ำน)	186	กลาง
26	โรงเรียนวัดสังวรพิมลไพบูลย์(จันทานุกูล)	197	กลาง
27	โรงเรียนวัดเสนิงค์	199	กลาง
28	โรงเรียนยอดพระพิมล	201	กลาง
29	โรงเรียนเจริญรัฐอุปถัมภ์	245	กลาง
30	โรงเรียนบ้านคลองฝรั่ง(บัวเอี่ยมพิทยากร)	247	กลาง
31	โรงเรียนวัดคลองขุนศรี	247	กลาง
32	โรงเรียนสามัคคีวิทยา(เชื้อผู้ดีอุปถัมภ์)	266	กลาง
33	โรงเรียนวัดกลางเกร็ด	281	กลาง
34	โรงเรียนสพานสูง(รถไฟนุเคราะห์)	283	กลาง
35	โรงเรียนวัดศรีเขตนันทาราม	283	กลาง
36	โรงเรียนชุมชนวัดราษฎร์นิยม	298	กลาง
37	โรงเรียนวัดลำโพ(คล้ายประชารังสฤษฏ์)	315	กลาง
38	โรงเรียนประชารัฐบำรุง	329	กลาง
39	โรงเรียนวัดมะสงมิตรภาพที่ 55	332	กลาง
40	โรงเรียนวัดตาล	346	กลาง
41	โรงเรียนวัดคลองตาค้าย	367	กลาง
42	โรงเรียนสุหระปากคลองลำรี	367	กลาง
43	โรงเรียนวัดท่าเกวียน(ศึกษาประชาสรรค์)	394	กลาง
44	โรงเรียนบ้านดอนตะลุมพุก(เจริญจิตต์วิทยา)	407	กลาง
45	โรงเรียนประสานสามัคคีวิทยา	408	กลาง
46	โรงเรียนวัดบางพุดใน(นันทวิทยา)	414	กลาง
47	โรงเรียนประเสริฐอิสลาม	436	กลาง
48	โรงเรียนรุ่งเรืองวิทยา	438	กลาง
49	โรงเรียนแสงพระที่ปัฐบำรุง	442	กลาง
50	โรงเรียนวัดคลองขวาง(จรูญชนม์ราษฎร์บำรุง)	473	กลาง

ที่	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	ขนาดโรงเรียน
51	โรงเรียนสุเหร่าเขียว	522	กลาง
52	โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่	618	ใหญ่
53	โรงเรียนวัดโพธิ์บ้านอ้อย(ทองดีวิทยานุสรณ์)	620	ใหญ่
54	โรงเรียนชุมชนวัดบางโค(แม่นางวิทย์อุปการี)	660	ใหญ่
55	โรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย	724	ใหญ่
56	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา95(วัดโพธิ์ทองบน)	802	ใหญ่
57	โรงเรียนคลองเกลือ	811	ใหญ่
58	โรงเรียนวัดผาสุกมณีจักร	870	ใหญ่
59	โรงเรียนแก้วอินทร์สุชาอุทิศ	997	ใหญ่
60	โรงเรียนชุมชนไมตรีอุทิศ	1,093	ใหญ่
61	โรงเรียนวัดไทรใหญ่(นนททิวากรราษฎร์บำรุง)	1,111	ใหญ่
62	โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์	1,177	ใหญ่
63	โรงเรียนวัดลาดปลาตุก	1,214	ใหญ่
64	โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติ60พรรษาฯ	1,491	ใหญ่

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2559

รายชื่อโรงเรียนและขนาดของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2559 โดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน สรุปได้ดังนี้

ขนาดเล็ก	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน	จำนวน 16 โรงเรียน
ขนาดกลาง	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 600 คน	จำนวน 60 โรงเรียน
ขนาดใหญ่	จำนวนนักเรียนไม่เกิน 1500 คน	จำนวน 18 โรงเรียน
ขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวนนักเรียน 1501 คนขึ้นไป	จำนวน 2 โรงเรียน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี โดยแบบสอบถามประกอบด้วย คำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ แบ่งเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกระบวนการทำงานภายในองค์การ ด้านนโยบายองค์การ และด้านกลยุทธ์องค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น นอกเหนือจากตอนที่ 2

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อตามความเป็นจริง

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

ชัยอนันต์ ภูมิลำเนา

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการการศึกษา
 วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องว่างให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม

- () ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการ โรงเรียน
- () ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
- () ครู

2. ที่ตั้งของโรงเรียน

- () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
- () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

3. ขนาดของโรงเรียน

- () ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)
- () ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-600 คน)
- () ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน มากกว่า 601 คน)

4. ผลการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

- () คะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ
- () คะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

- | | | |
|-----------|------------------------------------|------------|
| 5 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติของวัฒนธรรมองค์กร | มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติของวัฒนธรรมองค์กร | มาก |
| 3 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติของวัฒนธรรมองค์กร | ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติของวัฒนธรรมองค์กร | น้อย |
| 1 หมายถึง | มีระดับการปฏิบัติของวัฒนธรรมองค์กร | น้อยที่สุด |

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. โครงสร้างองค์กร						
1.1	โรงเรียนมีการจัดและปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมาย					
1.2	โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนมีความเหมาะสมชัดเจนเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน					
1.4	โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
1.5	โรงเรียนมีการจัดวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ					
1.6	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.7	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย สม่ำเสมอ					
2. กระบวนการทำงานภายในองค์กร						
2.1	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง ทั้ง แผนระยะสั้น แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว					
2.2	ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และจัดลำดับชั้นการ ทำงานตามสายการบังคับบัญชา					
2.3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ทุกระดับอย่างทั่วถึง					
2.4	โรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณเป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้					
2.5	ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเคร่งครัดและ ต่อเนื่อง					
2.6	ผู้บริหารและครูเห็นถึงความสำคัญ และความ จำเป็นของการประสานงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย					
2.7	ผู้บริหารให้ความสำคัญและความจำเป็นของการ รายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานของ โรงเรียน					
3. นโยบายขององค์กร						
3.1	โรงเรียนกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร					

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.2	นโยบายของโรงเรียนมีความชัดเจน เป็นเอกสิทธิ์เฉพาะขององค์กร					
3.3	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนชัดเจน					
3.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน					
3.5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน					
4. กลยุทธ์องค์กร						
4.1	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน					
4.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน					
4.3	โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
4.4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน					
4.5	มีการประเมินผลของแผนกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
4.6	มีการทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาที่พบจากผลการประเมิน					

ตอนที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

โปรดพิจารณาว่าข้อใดต่อไปนี้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่สุดและรองลงไป ในโรงเรียนของท่าน โปรดระบุลำดับตามความสำคัญของแต่ละข้อ จาก 1 - 9 ดังต่อไปนี้

- 1. การมีส่วนร่วมในโรงเรียนของครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- 2. ทักษะคนที่ติดต่อครูและเจ้าหน้าที่ทุกคน
- 3. การยอมรับในความเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน
- 4. พร้อมยอมรับกับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
- 5. ความไว้วางใจและการยอมรับในตัวบุคลากรในโรงเรียน
- 6. บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีข้อผูกพันและพันธะร่วมกัน
- 7. ขจัดความขัดแย้งในโรงเรียนให้น้อยลงหรือหมดไป
- 8. โรงเรียนมีปรัชญา วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน
- 9. ผู้นำมีศักยภาพพร้อมผลักดันการเปลี่ยนแปลง

***** ขอขอบพระคุณทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม *****

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ก. ชื่อ โรงเรียน.....

ข. ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ค. วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

1.แนวคิดและหลักการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.ปัญหาที่พบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.แนวทางการแก้ไขปัญหาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางการพัฒนาการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....

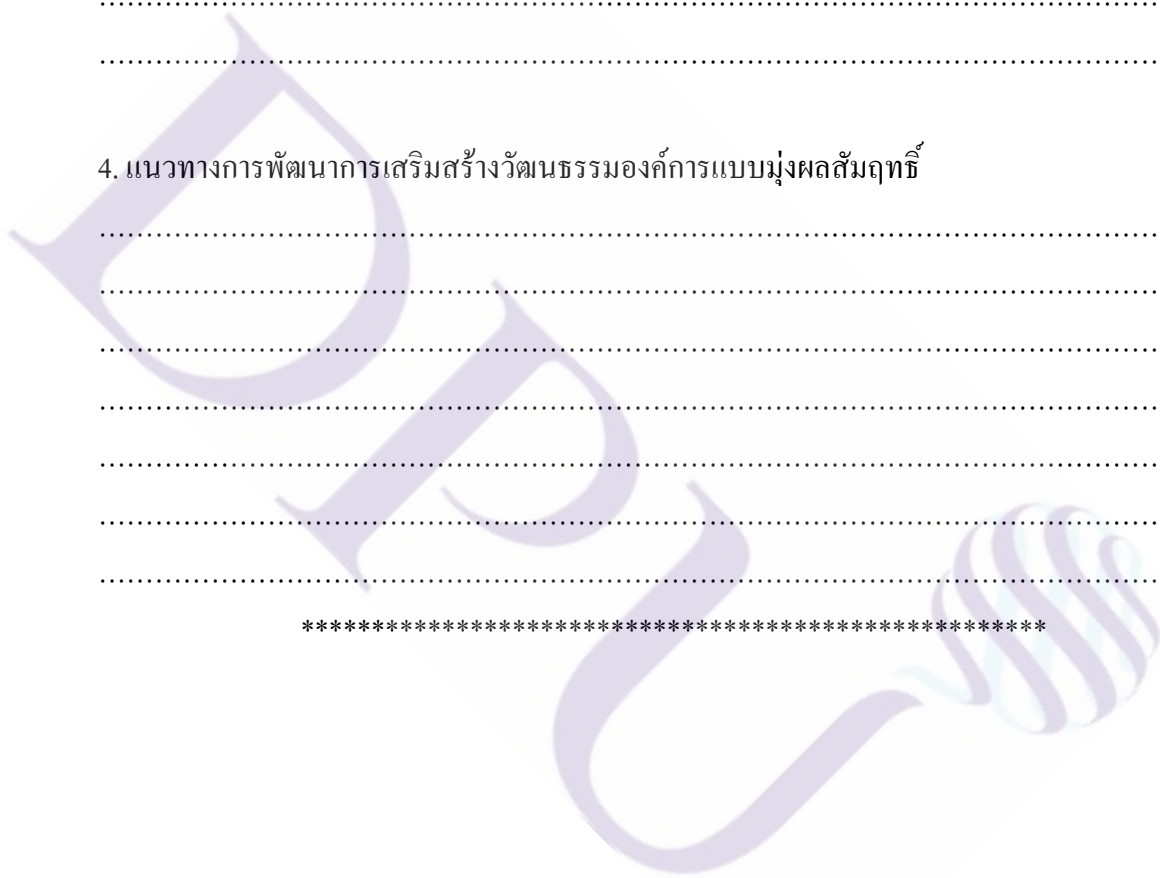
.....

.....

.....

.....

.....



แบบวัดความสอดคล้อง
เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. โครงสร้างองค์การ					
1.1	โรงเรียนมีการจัดและปรับโครงสร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมาย				
1.2	โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมีความเหมาะสมชัดเจนเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย				
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน				
1.4	โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน				
1.5	โรงเรียนมีการจัดวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ				
1.6	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด				
1.7	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยสม่ำเสมอ				
2. กระบวนการทำงานภายในองค์การ					
2.1	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง ทั้งแผนระยะสั้น แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว				
2.2	ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และจัดลำดับชั้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง				
2.4	โรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณเป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้				
2.5	ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง				
2.6	ผู้บริหารและครูเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย				
2.7	ผู้บริหารให้ความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานของโรงเรียน				
3. นโยบายขององค์กร					
3.1	โรงเรียนกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน โดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร				
3.2	นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กร				
3.3	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามนโยบายขององค์กรชัดเจน				
3.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน				
3.5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4. กลยุทธ์องค์การ					
4.1	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน				
4.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์				
4.3	โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษา				
4.4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน				
4.5	มีการประเมินผลของแผนกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง				
4.6	มีการทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาที่พบจากผลการประเมิน				

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถาม (Index of congruence)

แบบสอบถาม เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
1. โครงสร้างองค์กร								
1.1	โรงเรียนมีการจัดและปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	โครงสร้างองค์กรของโรงเรียนมีความเหมาะสม ชัดเจนเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.4	โรงเรียนมีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ของงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.5	โรงเรียนมีการจัดวางแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.6	โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.7	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัยมาเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม							0.94	

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
2. กระบวนการทำงานในองค์กร								
2.1	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหารงานที่ต่อเนื่อง ทั้งแผนระยะสั้น แผนระยะกลาง และแผนระยะยาว	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารยึดหลักการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด และจัดลำดับชั้นการทำงานตามสายการบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4	โรงเรียนมีการบริหารจัดการงบประมาณเป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.6	ผู้บริหารและครูเห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็นของการประสานงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
2.7	ผู้บริหารให้ความสำคัญและความจำเป็นของการรายงานและการประเมินผลภายในหน่วยงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม							0.97	

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
3. นโยบายขององค์กร								
3.1	โรงเรียนกำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึง เป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2	นโยบายขององค์กรมีความชัดเจน เป็น เอกเทศเฉพาะขององค์กร	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3.3	มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ตามนโยบายขององค์กรชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายของ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม							0.97	
4. กลยุทธ์องค์กร								
4.1	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.3	โรงเรียนมีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของงานตามกลยุทธ์ของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
4.5	มีการประเมินผลของแผนกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4.6	มีการทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาที่พบจากผลการประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
รวม							1.0	
ค่าเฉลี่ย IOC							9.7	

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
มีการจัดและปรับโครงสร้าง องค์การให้มีความยืดหยุ่นและ เหมาะสมกับเป้าหมาย	100.20	186.303	.854	.973
โครงสร้างองค์การมีความ เหมาะสมกับเป้าหมาย ชัดเจนเอื้อ ต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย	100.13	187.361	.831	.973
เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายของ โรงเรียน	100.10	184.231	.814	.973
มีการกำหนดตำแหน่งและหน้าที่ ของงานของบุคลากรไว้อย่าง ชัดเจน	100.40	187.766	.640	.974
มีการจัดวางแผนการปฏิบัติงานที่ เป็นระบบ	100.37	185.551	.726	.974
มีการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานชัดเจนเพื่อให้บุคลากร ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด	100.23	187.220	.822	.973
สนับสนุนให้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน โดยใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย สม่ำเสมอ	100.53	185.016	.638	.975
มีการวางแผนการบริหารงานที่ ต่อเนื่อง ทั้งแผนระยะสั้น แผน ระยะกลาง และแผนระยะยาว	100.07	186.823	.777	.973

ยึดหลักการปฏิบัติงานตาม กฎเกณฑ์ระเบียบวินัยอย่าง เคร่งครัด และจัดลำดับชั้นการ ทำงานตามสายการบังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ บุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง	100.23	185.426	.800	.973
มีการบริหารจัดการงบประมาณ เป็นระบบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและบุคลากร อย่างเคร่งครัดและต่อเนื่อง	100.03	186.516	.787	.973
ครูเห็นถึงความสำคัญ และความ จำเป็นของการประสานงานทั้ง ภายในและภายนอกเพื่อดำเนินงาน ตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ให้ความสำคัญและความจำเป็น ของการรายงานและการ ประเมินผลภายในหน่วยงานของ โรงเรียน	100.20	186.028	.757	.973
กำหนดหลักปรัชญา วิสัยทัศน์และ พันธกิจ ของโรงเรียน โดยคำนึงถึง เป้าหมายของโรงเรียน	100.10	183.886	.830	.973
นโยบายของโรงเรียนมีความ ชัดเจน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะ	100.27	189.926	.632	.974
มีการกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานตามนโยบายของ โรงเรียนชัดเจน	100.33	186.851	.846	.973
	100.23	186.461	.865	.973
	100.17	190.075	.687	.974
	100.13	187.844	.803	.973

เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน	100.27	186.409	.823	.973
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียน	100.17	188.213	.682	.974
ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	100.40	187.697	.789	.973
เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน	100.30	185.321	.842	.973
มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน	100.30	187.045	.810	.973
สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ของโรงเรียน	100.40	188.248	.758	.973
มีการประเมินผลของแผนกลยุทธ์ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	100.37	189.344	.730	.974
มีการทบทวน ปรับปรุง แผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและปัญหาที่พบจากผลการประเมิน	100.47	187.292	.812	.973

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

Cronbach's Alpha = .974

N of Items = 25

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล

ประวัติการศึกษา

นายชัยอนันท์ ภูมิคำเนา

ปี พ.ศ.2558

วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วทบ.) สาขาคณิตศาสตร์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ปี พ.ศ.2560

ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

ครูอัตราจ้าง โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1