

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรและการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 234 คน ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 โดยไปเก็บด้วยตนเองได้แบบสอบถาม จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าที (t-test) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้บริหารและครูผู้สอน

ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่คือผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 จำนวน 234 คน

จำแนกตามเพศ ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คนคิดเป็นร้อยละ 88.03 เป็นเพศชาย จำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 11.97

จำแนกตามอายุ อายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 61 คน อายุ 21-30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็น อายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 45 คน

จำแนกตามระดับการศึกษา สูงสุดปริญญาตรี จำนวน 182 คน สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน ปวส./อนุปริญญา จำนวน 16 คน หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย 15 คน

จำแนกตามตำแหน่งงาน ครูผู้สอน จำนวน 193 คน ตำแหน่งผู้บริหาร, ผู้อำนวยการ, รองผู้อำนวยการ, ผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 23 คน หัวหน้าระดับชั้น, หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลา 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 122 คน คิด ระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 42 คน ระยะเวลา 1-3 ปี จำนวน 34 คน ระยะเวลา 7-9 ปี จำนวน 26 คน คิด และน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยสุด คือ จำนวน 10 คน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 สรุปได้ดังนี้

ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำด้านวัฒนธรรมในองค์กร รองลงมา คือ ลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เมื่อพิจารณารายด้านสรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านลักษณะวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ มีกฎระเบียบควบคุมดูแลพฤติกรรมของครูและบุคลากรในองค์กรอย่างเหมาะสม รองลงมาคือการบริหารในองค์กรมีการกำหนดทิศทางกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากรมีความอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในองค์กร

2.2 ด้านคุณลักษณะผู้นำด้านวัฒนธรรมในองค์กรพบว่า ในภาพรวมมีอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความกล้าหาญเด็ดขาดเฉียบพลันในการบริหารงาน รองลงมาคือผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือสาธิตระดับการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 สรุปได้ดังนี้

พบว่า มีระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนเอกชนในเครือสาธิตระดับการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือสาธิต ปีการศึกษา 2556 และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคคล และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ความพึงพอใจในงาน 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากและด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา

3.1 ปัจจัยด้านบุคคลของโรงเรียนเอกชนในเครือสาธิตระดับการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละด้านพบดังนี้

3.1.1 ด้านแรงจูงใจ พบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ นโยบายการบริหาร โดยกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือ มีสวัสดิการขององค์กรที่ส่งผลให้บุคลากรมีความพยายาม มุ่งมั่นและเสียสละเวลาเพื่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมและยุติธรรม

3.1.2 ด้านความพึงพอใจในงานของโรงเรียนเอกชนในเครือสาธิตระดับการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับส่งผลให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนทรัพยากรที่ดี มีประสิทธิภาพ ทำให้สะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมส่งเสริม

3.1.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือสาธิตระดับการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 คือ มีการบริหารจัดการ โดยกระตุ้นให้ครู

ตระหนักและเห็นความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาคือ มีการบริหารจัดการโดยกระตุ้นให้ครูมีความรักในการปฏิบัติงานในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสร้างเสริมสนับสนุนให้ครูมีความสุข สบายใจ

3.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในแต่ละด้านพบดังนี้

3.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจ รองลงมาคือผู้บริหารมีสัจจะ ซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤต

3.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครู รองลงมาคือผู้บริหารถ่ายทอดนโยบายของโรงเรียนและเป้าหมายในการทำงานให้ครูรับรู้ได้อย่างชัดเจน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดระบบมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน และทำทนายให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

3.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนมีความรัก ความสามัคคีเป็นพลังร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้ร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูกิจวิเคราะห์และปัญหาแก้ปัญหาเกิดขึ้นด้วยวิธีการแนวทางใหม่อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารตระหนักว่าครูแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน ผู้บริหารมีส่วนร่วมรับผิดชอบมอบหมายงานให้ครูอย่างเหมาะสมกับความสามารถและความรู้ของแต่ละบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการติดต่อสื่อสารและอภิบาลให้ความช่วยเหลือครูอย่างสม่ำเสมอเป็นกันเอง

3.3 การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือสื่อสารศาสนาปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนเอกชนในเครือสื่อสารศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือสื่อสารศาสนาปีการศึกษา 2556

3.3.1 ด้านวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนในเครือสื่อสารศาสนาปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กรรองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ลำเอียงและมีความเป็นประชาธิปไตย

3.3.2 ด้านวัฒนธรรมสำหรับครู โรงเรียนเอกชนในเครือสื่อสารศาสนาปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ครูมีความเข้าใจมีความเอื้ออาทร เห็นคุณค่า ยินดีรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสกว่า รองลงมาคือ ครูปฏิบัติตามนโยบายและรักษาภาพพจน์ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีดี 7 อย่าง คือ 1) มีความรู้ดี 2) เตรียมตัวดี 3) สอนดี 4) ปกครองดี 5) วัตถุประสงค์ 6) อบรมดี 7) อภิบาลดี

3.3.3 ด้านวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนในเครือสื่อสารศาสนาปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ นักเรียนมีความกตัญญูรู้คุณต่อพ่อแม่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณ นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและเสียสละ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีความมัธยัสถ์ รู้จักพอเพียง และรู้จักประมาณตน

3.3.4 ด้านวัฒนธรรมสำหรับผู้ปกครองของโรงเรียนเอกชนในเครือสื่อสารศาสนาปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติการณ์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไปหาน้อยที่สุด คือ ผู้ปกครองให้การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรอันส่งผลให้บุตรหลานได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น รองลงมาคือ ผู้ปกครองมีความเคารพ เชื่อมั่น และศรัทธา ในการบริหารงานขององค์กร และด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบวินัยขององค์กรเป็นอย่างดี

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรและการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 คือ จึงขอสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหาร ($r = .88$) กับปัจจัยด้านบุคคล ($r = .86$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ($r = .85$) การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษา 2556 ($r = .82$) ทุกรายการมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

เมื่อพิจารณาลักษณะวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหาร ($r = .81$) ปัจจัยด้านบุคคล ($r = .77$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r = .79$) การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษา 2556 ($r = .77$) ทุกรายการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ.05

และเมื่อพิจารณาลักษณะผู้นำด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหาร ($r = .85$) ปัจจัยด้านบุคคล ($r = .85$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r = .83$) การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษา 2556 ($r = .78$) ทุกรายการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนในเครือศาสนามีแบบแผนในการบริหารและประกอบกิจการที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในการปฏิบัติจึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนเอกชนโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543, หน้า 3-4) กล่าวว่า การที่ผู้ปกครองจะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน โรงเรียนจะต้องเป็นโรงเรียนที่ดี มีมาตรฐานด้านวิชาการและด้านภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนซึ่งหมายถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ดีในโรงเรียนหรือในองค์กรนั่นเอง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 320) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็น ค่านิยมที่สนับสนุนกิจกรรมขององค์กร เป็นปรัชญาที่ผู้ก่อตั้งองค์กรสร้างขึ้น ซึ่ง

เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานหรือองค์กรกับลูกค้าโดยกิจกรรมที่องค์กรทำอยู่จะต้องมีรูปแบบความเชื่อ สัญลักษณ์ และเป็นแนวทางปฏิบัติมาช้านาน สมยศ นาวิการ (2546, หน้า 79) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็น ระบบของค่านิยม สมมติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายโดยแบ่งได้ในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านลักษณะวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำวัฒนธรรมในองค์กร รองลงมาคือ ลักษณะผู้นำวัฒนธรรมในองค์กร เนื่องจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีแบบแผนในการบริหารและประกอบกับการที่บุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่จึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของการพัฒนาโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนเอกชนนิยมโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543, หน้า 3-4) กล่าวว่า การที่ผู้ปกครองจะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน โรงเรียนจะต้องเป็นโรงเรียนที่ดีมีมาตรฐานด้านวิชาการและด้านภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนซึ่งหมายถึงปัจจัยด้านวัฒนธรรมที่ดีในโรงเรียนหรือในองค์กรนั่นเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 320) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็น ค่านิยมที่สนับสนุนกิจกรรมขององค์กร เป็นปรัชญาที่ผู้ก่อตั้งองค์กรสร้างขึ้น ซึ่งเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงานหรือองค์กรกับลูกค้าโดยกิจกรรมที่องค์กรทำอยู่จะต้องมีรูปแบบความเชื่อ สัญลักษณ์ และเป็นแนวทางปฏิบัติมาช้านาน

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือบุคลากรมีความอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในองค์กร มีลักษณะภูมิหลังที่มีความแตกต่างจึงมีความอดทนต่อความขัดแย้งน้อยและประกอบกับบุคลากรอาจขาดความเข้าใจในค่านโยบายซึ่งเกิดจากประสบการณ์การทำงานอีกประการหนึ่งด้วย ดังนั้นองค์กรคือสถานศึกษาจึงควรมีแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความอดทนต่อความขัดแย้งให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 320) กล่าวว่าระดับความรับผิดชอบ อิศรภาพทางความคิดสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนมีความอดทนต่อความเสี่ยง อดทนต่อความไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และกล้ายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมถึงมีการแสวงหาโอกาสและกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการโดยพนักงานรู้สึกว่าได้มีการเสี่ยงกระทำในสิ่งที่ทำทายเป็นเหมาะสม มีการกำหนดทิศทาง โดย

องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการประสานและ การร่วมกัน ได้แก่ ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม การ ประสาน และร่วมมือกัน

ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการบริหาร โดยมีการเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมี ความอดทนต่อความขัดแย้งให้ดียิ่งขึ้น โดยการสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามความ รับผิดชอบ รวมทั้งมีการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางในการปฏิบัติงาน อันเกิดจากการประสาน และการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรที่ชัดเจน

1.2 ด้านคุณลักษณะผู้นำด้านวัฒนธรรมในองค์กร

พบว่า ในภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมาก ที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความกล้าหาญเด็ดขาดเฉลียวฉลาดในการบริหารงาน รองลงมาคือผู้บริหารมีความสามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ดำเนินการสร้างวัฒนธรรมที่ดีมีทักษะ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวนโยบายด้าน วัฒนธรรมของผู้บริหาร (พิบูลย์ ยงค์กมล, 2556) กล่าวว่า เป็นผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางด้าน วัฒนธรรมที่ดีคือ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายขององค์กร ไม่กลัวสูญเสียอำนาจ มุ่งมั่นในการทำงานมากกว่ายึดติดในตำแหน่ง ทำงานอย่างมีระบบ มีความ วิริยะ อุตสาหะ เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรรอบข้าง ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ลำเอียง และมีความเป็น ประชาธิปไตย มีความเข้าใจ มีความเอื้ออาทร เห็นคุณค่า ยินดีรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และมีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสกว่า มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาด้านวิชาการสู่ความ เป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถ สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากจากประสบการณ์มีความแตกต่างและอาจเกิดจากข้อจำกัดในด้านนโยบายในการบริหาร จัดการขององค์กรคือต้องปฏิบัติตามนโยบายทุกประการอย่างเข้มงวดซึ่งการสร้างความเข้าใจใน นโยบายของผู้บริหารอาจมีการสื่อสารน้อยและขาดความเข้าใจที่ชัดเจนในตัวผู้ปฏิบัติซึ่งเป็น บุคลากร จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารสามารถสร้างความศรัทธาให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการ ทำงานได้น้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540) วิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ผล การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารควรใช้อำนาจของผู้บริหาร โดยสามารถสร้างความศรัทธาให้ ครูมีความร่วมกันอันก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ดวงใจ นิลพันธุ์ (2543) วิจัยเรื่อง

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มธุรกิจสื่อสาร โทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ชงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 54) การสร้างแรงจูงใจของคน คือ ชุดของความต้องการที่มีอยู่ของคนทำงาน นั่นเอง ซึ่งความต้องการนี้จะป็นสภาวะภายในของบุคคล ซึ่งปัจจัยสาเหตุที่ผลักดัน ทำให้คนมุ่ง ใฝ่หาสิ่งต่างๆ หรือความเป็นไปบางอย่างมาตอบสนองความต้องการ

ดังนั้นผู้นำในองค์กรซึ่งผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีใน องค์กรโดยการให้บุคคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมที่ดี จึงจะสามารถสร้างความ ศรัทธาและสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดกับบุคคลากรส่งผลให้บุคคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารต้องมีทักษะการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ได้เป็นอย่างดี จึงก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลให้องค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

2. ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสนเทศการศึกษาที่ 5 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า มีระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสนเทศการศึกษา ที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชน ในเครือศาสนาสนเทศการศึกษา 2556 และน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคคล และเมื่อพิจารณา รายละเอียดแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับ มากโดยความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือความ พึงพอใจในงาน 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้านพบว่าทุกด้านอยู่ ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้เมื่อแยกเป็นรายด้านแล้วผู้วิจัยจึงสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านบุคคลของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสนเทศการศึกษาที่ 5 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

2.1.1 ด้านแรงจูงใจของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสนเทศการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเมื่อพิจารณา พบว่า มีนโยบายการบริหาร โดยกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของ

โรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีสวัสดิการขององค์กรที่ส่งผลให้บุคลากรมีความพยายาม มุ่งมั่น และเสียสละเวลาเพื่อการทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากโรงเรียนในเครือสื่อสารศาสน์มีแบบแผนในการบริหารเป็นนโยบายของโรงเรียนที่ชัดเจน โดยมีคู่มือด้านสวัสดิการให้กับครูทุกคน เพื่อให้ศึกษาและปฏิบัติตามได้ถูกต้อง จึงส่งผลให้การบริหารงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจสอดคล้องกับนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับทฤษฎี วรูม (Vroom, 1964, p. 6) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ควบคุมการเลือกปฏิบัติกิจกรรมทางใดทางหนึ่ง จากทางเลือกซึ่งมีหลากหลาย งานวิจัยของ ประยูร อิมสวาสดี (2552, หน้า 51) ได้ศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบที่ค้นพบคือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสม เนื่องจากโรงเรียนในเครือสื่อสารศาสน์เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีหลายสาขาบุคลากรที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในโรงเรียนที่มีหลักสูตรการสอนแผนกสามัญมีกฎระเบียบแนวนโยบาย บางประการเป็นข้อจำกัดในการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความสมดุลได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร อิมสวาสดี (2552, หน้า 51) ได้ศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงานคำตอบที่ค้นพบคือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน และความสุขที่ได้นั้นก็เกิดจากคำตอบแทนคือ เงินเดือน และการสนับสนุนความก้าวหน้าในด้านต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร

ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรมีแนวนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมและยุติธรรมให้ทั่วถึงเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในองค์กร

2.1.2 ด้านความพึงพอใจในงานของโรงเรียนเอกชนในเครือสื่อสารศาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวม มีการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ครูมีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับส่งผลให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือสื่อสารศาสน์มีการปรับเงินเดือนให้กับบุคลากรสม่ำเสมอทุกๆ ปี ซึ่งอัตราการปรับนั้นเป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผนรองรับกับนโยบายของสถานศึกษาและนโยบายของรัฐบาลสอดคล้องกับเดวิส (Davis, 1974, p. 483) ให้ความหมายความพึงพอใจว่า เป็นเจตคติ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของความรู้สึกพอใจ และไม่พอใจที่ผ่านมาจากผู้ปฏิบัติงานต่องานที่ทำ เจตคตินี้ จะแสดงได้ทราบได้ว่า เขามีความพอใจหรือไม่ โดยการประเมิน

คูงาน และผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับความสำเร็จ หรือความต้องการล้มเหลวในการทำงานที่ มุ่งหวังไว้ และยังขึ้นอยู่กับความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานให้บรรลุทั้งงาน และผู้ปฏิบัติงาน งานวิจัยของ ประยูร อิมสวาสดี (2552, หน้า 51) กล่าวว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ ค้นพบคือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการ ทำงาน คือ เงินเดือน (Salary) หรือค่าตอบแทน (Compensation) หรือผลตอบแทนจากการทำงานซึ่ง อาจจะเป็นในรูปแบบของค่าจ้าง (wages) เงินเดือนหรือสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน และ ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขา ทำงานสำเร็จ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรที่ดี มีประสิทธิภาพ ทำให้สะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเนื่องจากอาจ เกิดจากข้อจำกัดในการบริหารจัดการด้านงบประมาณบางประการและประกอบกับการสื่อสาร ระหว่างบุคคลากรซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนแสดงความต้องการด้านทรัพยากรไม่ชัดเจนจึง ส่งผลให้ทรัพยากรทางการจัดการศึกษานั้นมีน้อยหรือมีทรัพยากรที่มีอยู่อาจไม่ตรงกับ ความต้องการของบุคคลากรก็เป็นไปได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 14) กล่าวว่า การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาโดยใช้คนเงินวัสดุอุปกรณ์และการจัดการเพื่อ พัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีคุณภาพที่ดีของสังคม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2542, หน้า 44-45) กล่าวว่าทรัพยากรของสถาบัน การศึกษาคือทรัพยากรบุคคลวัสดุอุปกรณ์อาคารสถานที่แหล่งสนับสนุนการศึกษาในการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีนโยบายในการบริหารจัดการด้านการบริหาร ทรัพยากรทางการศึกษาที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยสำรวจความต้องการของบุคคลากรในองค์กรเพื่อจัดสรร ทรัพยากรที่ดีมีคุณภาพที่ตรงกับความต้องการจึงสามารถส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนา เจริญก้าวหน้าเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.1.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของ โรงเรียนในเครือข่ายสาสน์ เขตการศึกษา ที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์กรของ โรงเรียนในเครือข่ายสาสน์เขต การศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมากเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ มีการบริหารจัดการ โดยกระตุ้น ให้ครูตระหนักและเห็นความสำคัญ กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีการบริหารจัดการ โดยกระตุ้นให้ครูมีความรักในการปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากการบริหารงาน อันเกิดจากความ

ผูกพันของเจ้าของกิจการคือ อาจารย์พิบูลย์ ยงค์กมล ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นอย่างยิ่ง โดยการสร้างความผูกพันที่ถือเป็นแนวปฏิบัติมาโดยเสมอมา (กองอำนวยการโรงเรียนในเครือสารสาสน์, 2551, หน้า 7) มีแนวทางการสร้างความผูกพันดังกล่าวคือการบริหารงานแบบ Fraternity ความเป็นภราดรภาพหรือความสัมพันธ์ฉันพี่น้อง สอดคล้องกับ แอสติน (วชิระ ชาวหา 2534, หน้า 27 อ้างถึงใน ประยูร อัมสวาสดี, 2552, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล หรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน และการคงอยู่ หรือการลาออกจากสถาบัน ได้แก่ ภูมิหลังทางวิชาการ ภูมิหลังครอบครัวความสามารถทางวิชาการ ปณิธานทางการศึกษา ความคาดหวังเกี่ยวกับสถาบัน พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter & et al, 1974, p.604) ได้ชี้ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรว่า จะต้องมีการแสดงออก 3 ลักษณะ คือ 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร 3) มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คือ มีการสร้างเสริมสนับสนุนให้ครูมีความสุข สบายใจ และอบอุ่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีการบริหารจัดการที่ทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อเนื่องจากระบบการบริหารจัดการในมีระบบการบริหารจัดการในการสร้างเสริมสนับสนุนในการให้ครูมีความสุขความสบายนั้นเป็นแนวนโยบายที่มีการปฏิบัติในโรงเรียนในเครือสารสาสน์ที่ชัดเจนอยู่แล้วแต่เนื่องจากประสบการณ์บุคคลากรมีความแตกต่างและภูมิหลังความคาดหวังด้านความต้องการของบุคคลที่มีความแตกต่างกันดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีนโยบายส่งเสริมและเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลให้เกิดความเข้าใจในการทำงานตามหน้าที่และมีความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร อัมสวาสดี (2552, หน้า 51) ได้ศึกษาว่า คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน องค์กรประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน

ดังนั้นในการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นนั้น จะต้องให้ความสำคัญในด้านมีการบริหารจัดการ โดยกระตุ้นให้ครูตระหนักและเห็นความสำคัญ กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงมีการกระตุ้นให้ครูมีความรักในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้ข้อค้นพบจากการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่ค้นพบคือ การปฏิบัติงานของบุคคลากรให้เกิดความอบอุ่นใจและเกิดความสุข ถือได้ว่าเป็นปัจจัยดังกล่าวก็เป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารที่ก่อให้เกิดประสพความสำเร็จซึ่งแต่ละองค์กรพึงมีจึงจะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนายั่งยืนได้

3.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ โรงเรียนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

3.2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของ โรงเรียนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก 2 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจรองลงมาคือ ผู้บริหารมีสัจจะ ซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อันสืบเนื่องจากการมีนโยบายการที่ชัดเจน สอดคล้องกับ (Bass, 1985, pp. 19- 1) กล่าวว่าผู้ที่ผู้นำประพฤติเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ผู้นำกระทำตัวเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจ ทำให้กับผู้ตามเกิดความภูมิใจในการทำงานร่วมกับผู้นำ มีความมั่นคงทางอารมณ์ควบคุมสติและอารมณ์ได้ในยามคับขัน มีจริยธรรม ไม่ใช้อำนาจแสวงหาประโยชน์ส่วนตน และผู้ตามจะพยายามประพฤติเลียนแบบผู้นำ ทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ปฏิบัติ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยควรให้ความสำคัญให้มากขึ้น คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤต เพราะปัจจัยดังกล่าวส่งผลในการบริหารจัดการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ร็อบบินส์ (Robbins, 2001, p. 314) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงผู้บริหารมีความสามารถในการมีอิทธิพลต่อกลุ่มให้มุ่งการบรรลุเป้าหมายซึ่งหมายความว่าผู้บริหารควรจะต้องสามารถควบคุมตนเองในสถานการณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดีข้อควรตระหนักดังกล่าวนี้ผู้บริหารพึงระมัดระวังเพราะเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีวัฒนธรรมที่ดีเพราะมีผู้นำทางวัฒนธรรมที่ดีอีกประการหนึ่งด้วย

ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยผู้บริหารมีความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจมีสัจจะ ซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงาน ไม่ใช้อำนาจแสวงหาประโยชน์ส่วนตนประพฤติเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ผู้นำต้องกระทำตัวเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา และไว้วางใจ ทำให้กับผู้ตามเกิดความภูมิใจจึงจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน

3.2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ด้านในภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารมีความตั้งใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครูรองลงมาคือผู้บริหารถ่ายทอดนโยบายของโรงเรียนและเป้าหมายในการทำงานให้ครูรับรู้ได้อย่างชัดเจน

สอดคล้องกับ เบส (Bass, 1985, pp. 19-31) กล่าวว่า การที่ผู้นำประพฤติในทางที่มุ่งใจผู้ตามให้เกิดแรงบันดาลใจภายในมากกว่าแรงจูงใจภายนอก การให้ความสำคัญและความท้าทายในงานที่ผู้ตามทำ ผู้นำจะสร้างความกระตือรือร้นและเจตคติในทางบวก ทำให้ผู้ตามรับรู้ภาพวิสัยทัศน์ในอนาคตที่สว่างงาม และแสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ งานวิจัย สยมพร ทองเนื้อดี (2552, หน้า 22-24) กล่าวว่าผู้บริหารในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในวิธีสอนแบบต่างๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณสมบัติดังกล่าวจึงเป็นคุณสมบัติของผู้นำทางวิชาการผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญที่สุดขององค์กรจะเป็นผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ดีส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษา เสาวนิตย์ เสาวนานนท์ (2542, หน้า 4) กล่าวว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นกระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้นจูงใจ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป้าหมาย

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คือ ผู้บริหารมีการกำหนดระบบมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน เนื่องจากอาจเกิดระบบการติดต่อสื่อสารในการทำงานขาดความคล่องตัวประกอบกับข้อจำกัดในการบริหารมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรียา เอียดเสน (2550, หน้า 14) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำซึ่งเป็น กระบวนการของบุคคลในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมไปในทางที่ตนต้องการ ปฏิบัติตามและให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีความตั้งใจอุทิศตนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกับครูและผู้บริหารถ่ายทอดนโยบายของโรงเรียนและเป้าหมายในการทำงานให้ครูรับรู้ได้อย่างชัดเจนจึงเป็นปัจจัยอันสำคัญในการบริหารเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งนี้สิ่งที่ต้องส่งเสริมมากขึ้นในองค์กรคือผู้บริหารมีการกำหนดระบบมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจน

3.2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนา เจตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวมมีอยู่ในระดับมาก คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนมีความรัก ความสามัคคีเป็นพลังร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในองค์กรรองลงมาคือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้ร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน เนื่องจากการบริหารจัดการในด้านการปฏิบัติงานมีขั้นตอนกระบวนการที่เป็นระบบโดยการกระตุ้นสร้างความเข้าใจจากการประชุมผู้บริหารสม่ำเสมอ เป็นประจำทุกเดือนและประชุมกระตุ้นให้ความรู้สำหรับผู้บริหารและครูแล้วแต่กรณีตามสถานการณ์ สอดคล้องทฤษฎี (Bass, 1985, pp. 19-31) ได้เสนอว่าการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นกระตุ้นให้ผู้ตามมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานและเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมองปัญหา จูงใจผู้ตามและสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลได้อย่างเต็มที่และอิสระ ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้บังคับตาม

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดควรมีเพิ่มเติมและให้ความสำคัญให้มากขึ้น คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูคิดวิเคราะห์และปัญหาแก้ปัญหาเกิดขึ้นด้วยวิธีการแนวทางใหม่อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เนื่องจากในการแก้ปัญหาของครูในบางครั้งขาดความมั่นใจอันเนื่องจากขาดประสบการณ์ดังนั้นสถานศึกษาควรมีกระบวนการจัดการในด้านการส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตัวเองนั้นจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาคิดได้อย่างรวดเร็ว และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ดังนั้นด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทุกคนมีความรัก ความสามัคคีเป็นพลังร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและผู้ร่วมงานมีการแสดงความคิดเห็นในการทำงานผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรที่เป็นผู้ตามมองปัญหาจากมุมมองใหม่ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานและเปลี่ยนกรอบแนวคิดในการมองปัญหา จูงใจผู้ตามและสนับสนุนให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาคือช่วยให้การแก้ไขปัญหาคิดได้อย่างรวดเร็ว และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารสถานศึกษาต่อไป

3.2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายสารสนเทศการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารตระหนักว่าครูแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกันรองลงมาคือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมรับผิดชอบมอบหมายงานให้ครูอย่างเหมาะสมกับความสามารถ และความรู้ของแต่ละบุคคล เนื่องจากโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศมีระบบการจัดการที่ว่าการจัดงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนา

ประกอบกับมีการจัดให้พัฒนาบุคคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเสมอสอดคล้องกับทฤษฎีของเบส (Bass, 1985, pp. 19-31) กล่าวว่าคนที่ผู้นำให้ความสนใจและเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นเหมือนกับโค้ช (Coach) หรือที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำดูแลผู้ตามแต่ละคน และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่และงานวิจัยของ สมยศ นาวิกาน (2544, หน้า 41) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีหลักการที่ใช้บริหารซึ่งยึดแบบอย่างที่ได้มีการนำไปปฏิบัติและประสบผลสำเร็จทั้งนี้เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ หลักการต่างๆ ต้องยืดหยุ่นสามารถปรับตัวได้ทันกับความต้องการทุกอย่างและหลักการบริหารที่ได้มีนักบริหารนำมาประยุกต์ใช้เสมอ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยควรมีเพิ่มเติมและให้ความสำคัญให้มากขึ้น คือ มีการติดต่อสื่อสารและอภิบาลให้ความช่วยเหลือครูอย่างสม่ำเสมอและเป็นกันเอง บริหารจัดการเนื่องจากโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีนโยบายการอภิบาลแต่ในการอภิบาลโดยการให้ความสำคัญในการอภิบาลให้ความช่วยเหลือครูอย่างทั่วถึงและมีการสื่อสารข้อมูลระหว่างผู้บริหารและครูให้ถูกต้องทั้งนี้กระบวนการที่สำคัญยิ่งในการอภิบาลคือการให้กำลังใจเห็นคุณค่าและความสำคัญของครู สอดคล้องกับงานวิจัย สุพจน์ บุญวิเศษ (2547, หน้า 5-6) กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในระดับบุคคลซึ่งส่งผลในทางปฏิบัติงาน ทวีศักดิ์ สุททาทิน (2546, หน้า 39) ในแต่ละองค์กรย่อมประกอบด้วยบุคคลหลายๆ คน มาทำงานร่วมกัน บุคคลและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือบุคคลจะถูกองค์กรคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถ

ดังนั้นการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารพึงตระหนักว่าครูแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน โดยมอบหมายงานให้ครูอย่างเหมาะสมกับความสามารถและความรู้ของแต่ละบุคคลมีการติดต่อสื่อสารและอภิบาลให้ความช่วยเหลือครูอย่างสม่ำเสมอและเป็นกันเอง จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ปีการศึกษา 2556

พบว่าการบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ปีการศึกษา 2556 ระดับปัจจัยการบริหารของโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน การบริหารตามนโยบายในภาพรวม มีการรอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ปีการศึกษา 2556 เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนในเครือสารสาสน์มีแบบแผนแนวทางการบริหารที่ชัดเจน โดยมีแนวทางการปฏิบัติคือ การประชุมให้ความรู้ความเข้าใจกับผู้บริหารและ

ครูให้ความสำคัญกับนโยบายทุกนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม นอกจากนี้สิ่งสำคัญในแนวปฏิบัติด้านนโยบายวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนา คือ การแสดงออกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนผู้บริหารและครูสามารถเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติ สอดคล้องกับ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหาร เป็น กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการทำงานกับคนโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

3.3.1 ด้านวัฒนธรรมสำหรับผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนา ปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่าในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบายขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ลำเอียงและมีความเป็นประชาธิปไตย สอดคล้องกับงานวิจัย เดวิส (Davis, 1984 อ้างถึงใน มาลินี เกห์ทุม, 2547, หน้า 21) กล่าวว่า เห็นว่าผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดความเชื่อผู้นำ ส่วนความเชื่อรายวันเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมที่กระทำอยู่เป็นปกติทุกๆ วันและอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป พนักงานในระดับปฏิบัติการเป็นผู้กำหนดความเชื่อรายวัน นอกจากนั้น เดวิส (Davis) ได้กำหนดตัวแบบในการจัดการวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วยส่วนประกอบหรือตัวแปรต่างๆ คือ ความเชื่อผู้นำ กลยุทธ์ ไทร์และเบเยอร์ (Trice and Beyer, 1993, p. 46) กล่าวว่าที่มาของวัฒนธรรมในองค์กรมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร คีท เดวิส (Keith Davis, 1967 อ้างถึงใน สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 257) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด การบรรลุผลภาวะทางสังคม การมีแรงจูงใจภายในและมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ และมีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าข้อที่ควรมีเพิ่มเติมและให้ความสำคัญให้มากขึ้น และเรียงลำดับจากน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ยึดมั่นในคุณธรรม ไม่ลำเอียงและมีความเป็นประชาธิปไตยผู้บริหารเป็นผู้นำที่ไม่กลัวสูญเสียอำนาจ มุ่งมั่นในการทำงาน มากกว่ายึดติดในตำแหน่ง สอดคล้องกับคูบริน (Dubrin, 1998 อ้างถึงใน ศรียา เอียดเสน, 2550, หน้า 14) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่เกี่ยวกับงาน การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นและมีความเห็นใจผู้อื่น การมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว การมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเอง และการมีความกล้าหาญ

คีท เดวิส (Keith Davis, 1967 อ้างใน สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ, 2545, หน้า 257) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด การบรรลุดีภาวะทางสังคม การมีแรงจูงใจ ภายในและมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ และมีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ บุญทัน ดอกไธสง (อ้างถึงใน พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติ์จร, 2553, หน้า 38) กล่าวว่า ผู้นำเป็นนักคิดสร้างชีวิตประชาชนให้มีความสุขโดยการพัฒนาตนเองให้มีวิชาจรณะสัมปันโน ถึงพร้อมด้วยความรู้และการปฏิบัติที่มีผลงานอันเกิดจากสัมมาอาชีพ เป็นบุคคลที่เรียนรู้สภาพจิตตนเองรู้จักศักยภาพของตนเอง และผู้คนในจักรวาล เข้าใจธรรมชาติของสากลโลกสามารถปรับตัวได้สำเร็จ มีความคิดนวัตกรรม ทำงานด้วยจิตมุ่งมั่น ตระหนักในภาระหน้าที่รู้จักแบ่งปันเวลาให้ถูกต้อง เรียนรู้ ผู้โลกทั้งการต้องการภายในและความต้องการภายนอกอย่างไม่หยุดยั้ง ฟังความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเด็ดขาดแต่มีเมตตาธรรมประจำใจ

3.3.2 ด้านวัฒนธรรมสำหรับครูโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ ครูมีความเข้าใจมีความเอื้ออาทร เห็นคุณค่า ยินดีรับฟังความคิดเห็นของร่วมงาน มีสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสกว่า ร่องลงมาคือ ครูปฏิบัติตามนโยบายและรักษาภาพพจน์ขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีดี 7 อย่าง คือ 1) มีความรู้ดี 2) เตรียมตัวดี 3) สอนดี 4) ปกครองดี 5) วัตถุประสงค์ดี 6) อบรมดี 7) อภิบาลดี สอดคล้องกับนโยบายด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือสารสาสน์ ปีการศึกษา 2556 สอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ, 2547, หน้า 5-6 ส่วน ประยูร อิมสวาสดี (2552, หน้า 51) ได้ศึกษาว่า คนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ค้นพบคือ คนเราต้องการความสุขจากการทำงาน องค์กรประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงาน ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน (2546, หน้า 39) กล่าวว่า ในแต่ละองค์กรย่อมประกอบด้วยบุคคลหลายๆ คน มาทำงานร่วมกัน บุคคลและองค์กรต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือบุคคลจะถูกองค์กรคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถ ความพยายามที่จะทำงานและเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณธรรม การทุ่มเทเวลาและศักยภาพของแต่ละบุคคล

3.3.3 ด้านวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไป 2 ลำดับแรก คือ นักเรียนมีความกตัญญูรู้คุณต่อพ่อแม่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณ นักเรียนมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและเสียสละสอดคล้องกับนโยบายสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543, หน้า 3-4) กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานของการศึกษาที่ดีมีคุณภาพโดยมีมาตรฐานด้านวิชาการสูงมีภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดี มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง พิบูลย์ ยงค์กมล (2547, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพให้เกิดปริมาณ และปริมาณทำให้เกิดคุณภาพ โดย Q ทั้ง 2 จะเป็นของที่คู่กัน เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยอาศัยภราดรภาพในการบริหาร ซึ่ง ภราดรภาพ (Fraternity) นี้จะเป็นตัวเชื่อม ทำให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณของการเจริญเติบโต และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างราบรื่น เกิดผลสำเร็จอย่างเกื้อกูลกัน ทั้งฝ่ายผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน

จากผลการวิจัยผู้วิจัยพบว่าข้อที่ควรมีเพิ่มเติมและให้ความสำคัญให้มากขึ้น และเรียงลำดับจากน้อยที่สุดขึ้นไป 2 อันดับ คือ อันดับแรกคือนักเรียนมีความมัธยัสถ์ รู้จักพอเพียง และรู้จักประมาณตน อันดับที่สองคือนักเรียนมีความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน สม่ำเสมอและแสวงหาความรู้ตลอดชีวิตเนื่องจากสภาวะสังคมในปัจจุบันมีความเจริญด้านวัตถุเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการปลูกฝังค่านิยมด้านวัฒนธรรมเกี่ยวกับความมัธยัสถ์ รู้จักพอเพียงและรู้จักพอประมาณตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจึงเป็นแนวทางการสอนนักเรียนและปลูกฝังให้นักเรียน ได้ตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับปรัชญาโรงเรียนที่ว่า “คุณธรรมนำวิชา พัฒนาตน”

3.3.4 ด้านวัฒนธรรมสำหรับผู้ปกครอง โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาสนธิ์ ปีการศึกษา 2556 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่า ในภาพรวม มีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากที่สุดลงไปหาน้อยที่สุด คือ ผู้ปกครองให้การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรอันส่งผลให้บุตรหลานได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น ผู้ปกครองมีความเคารพ เชื่อมั่น และศรัทธา ในการบริหารงานขององค์กร และผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบาย และระเบียบวินัยขององค์กรเป็นอย่างดี สอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543, หน้า 3-4) กล่าวไว้ว่าโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานของการศึกษาที่ดีมีคุณภาพโดยมีมาตรฐานด้านวิชาการสูงมีภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมและวัฒนธรรมที่ดี มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง พิบูลย์ ยงค์กมล (2547, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพให้เกิดปริมาณ และปริมาณทำให้เกิดคุณภาพ โดย Q ทั้ง 2 จะเป็นของที่คู่กัน เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยอาศัยภราดรภาพในการบริหาร ซึ่ง ภราดรภาพ (Fraternity) นี้จะเป็นตัวเชื่อม ทำให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณของการเจริญเติบโต และนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างราบรื่น เกิดผลสำเร็จอย่างเกื้อกูลกัน ทั้งฝ่ายผู้บริหาร คณะครู และนักเรียน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นประถมศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

พบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นประถมศึกษาที่ 5 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหาร ($r = .88$) กับปัจจัยด้านบุคคล ($r = .86$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r = .85$) การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นประถมศึกษา 2556 ($r = .82$) ทุกรายการมีความสัมพันธ์กันทางบวกและมีระดับความสัมพันธ์สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาลักษณะวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหาร ($r = .81$) ปัจจัยด้านบุคคล ($r = .77$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r = .79$) การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นประถมศึกษา 2556 ($r = .77$) ทุกรายการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณาลักษณะผู้นำด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหาร ($r = .85$) ปัจจัยด้านบุคคล ($r = .85$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($r = .83$) การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นประถมศึกษา 2556 ($r = .78$) ทุกรายการมีความสัมพันธ์ทาง บวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

จากผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยผู้วิจัยจึงอภิปรายสรุปได้ว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นประถมศึกษาที่ 5 มีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารทุกรายการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2543, หน้า 3-4) กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ปกครองต้องการส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานของการศึกษาที่ดี ถึงแม้ว่าจะเรียกเก็บค่าเล่าเรียนในอัตราที่สูงมากก็ตาม ดังนั้น โรงเรียนเอกชนจึงต้องพยายามสร้างความมีชื่อเสียง ความเป็นเลิศในด้านต่างๆ ให้กับโรงเรียนของตน เพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจของ ผู้ปกครอง และประชาชนที่ต้องการส่งลูกหลานของตนเข้าเรียนในโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพและมาตรฐานด้านวิชาการสูง สอดคล้องกับแนวคิด (Mr. Tan Pheng Hock, 2007, p. 20) ได้ระบุถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จห้าประการในการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศซึ่งประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) การสร้างธุรกิจให้มีทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า 4) การมีกลไกประเมินองค์กรเพื่อการพัฒนา 5) จิตสำนึกของบุคลากร ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จประการสุดท้าย คือ จิตสำนึกเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสูงสุดให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการสร้างความเชื่อ จากนั้นแปรเปลี่ยนให้เป็นค่านิยม ตลอดจนมีการนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรจนเป็นพฤติกรรม

ดังนั้นผู้บริหารสูงสุดจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นอย่างยิ่งทั้งนี้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมจึงมีความสัมพันธ์กับปัจจัยการบริหารอันเนื่องจากวัฒนธรรม ในองค์กรมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร ในการพัฒนาบริหารจัดการใน สถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีเสมอตามยุคสมัยและ สถานการณ์ให้มีความสมดุลและมีคุณภาพอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรและ การบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะที่สถานศึกษาควรปฏิบัติเพิ่มเติมดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร โดยการให้บุคลากร ในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีคุณภาพอันเกิดจากความ ศรัทธาของบุคลากร

1.2 ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการควบคุมอารมณ์ท่ามกลางสถานการณ์วิกฤต เพื่อสร้างความศรัทธาต่อผู้ที่พบเห็น

1.3 มีแนวนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีความอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดจากความ คิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในองค์กร

1.4 สถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของ บุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเหมาะสมและยุติธรรม เพื่อก่อให้เกิดความเสมอภาคและ เกิดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.5 ควรมีการบริหารจัดการในองค์กร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้มีทรัพยากรที่ดี มีประสิทธิภาพเพื่อให้สะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรและ การบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรกับการบริหารโรงเรียนในเครือสารสาสน์ในเขตการศึกษาอื่นๆ ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ในเชิงลึก

2.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรกับการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ที่มีหลักสูตรสองภาษาและโรงเรียนเอกชนอื่นๆ ที่มีหลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นภาษาอังกฤษในการสื่อสารโดยทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกในด้านการจัดการศึกษาที่ส่งผลให้สถานศึกษามีความพร้อมสู่ความเป็นประชาคมอาเซียนต่อไป

2.3 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนเอกชนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองอย่างยั่งยืนในด้านการจัดการศึกษาโดยศึกษาวิจัยในเชิงสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดในการพัฒนาสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี