

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นที่มาของความรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวมีส่วนผลักดันให้เกิดปัญหาต่างๆ มากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหา ทางด้านวัฒนธรรม ความชัดเจนจะเห็นได้จาก เมื่อใดก็ตามที่มีปัญหาเกิดขึ้นจากมุมมองหนึ่งของ โลก ปัญหานั้นๆ ก็ส่งผลกระทบไปทั่วโลก องค์การสหประชาชาติ (UNESCO) เป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่เล็งเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมว่า วัฒนธรรมมีส่วนเสริมสร้างความสัมฤทธิ์ในการพัฒนาและ สร้างความเข้าใจระหว่างชุมชนต่างๆ ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ จึงได้ ประกาศให้ปี พุทธศักราช 2531-2540 เป็น “ทศวรรษแห่งการพัฒนาวัฒนธรรม (World Decade for Cultural Development, 1987-1997)” สำหรับประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, 2546, หน้า 24) ได้กล่าวไว้ว่า คนไทย และ สังคมไทยมีศักดิ์ศรี แห่งความเป็นไทยในสังคมโลก มีระบบคิดในการสร้างสรรค์วิถีชีวิต สังคม ไทยเป็นสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้เป็นสังคมของคนที่มีความรักชาติ รักถิ่นรักสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นสังคมแห่งความสมานฉันท์ เป็นสังคมที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน และ เป็นสังคมที่มีความเป็นมาตรฐานในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีความยั่งยืน สง่างาม เป็นสังคม ที่ประพฤติ ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม และจริยธรรมตามคำสั่งสอนของศาสนา องค์การจำนวนมากมี การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานหรือวัฒนธรรมองค์กรใหม่ให้มีการสอดคล้องกับกลยุทธ์ ขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรมักจะสะท้อนจากวิสัยทัศน์ (Vision) หรือพันธกิจ (Mission) ขององค์กร เมื่อมีวัฒนธรรมในองค์กรองค์กรเกิดขึ้นย่อมเกิดการพัฒนาจึงมีแบบแผนเพื่อเป็นแนว ทางการบริหารในรุ่นต่อๆ มาได้สืบสานพัฒนาวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งสามารถทำนายได้ หากทำการศึกษาและสังเกตวัฒนธรรมองค์กรอย่างจริงจัง ผู้บริหารจึงมีบทบาท ในการสร้างและ หล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร ต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวัฒนธรรมในองค์กร และต้องตระหนักถึง สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

ให้เกิดพฤติกรรมที่เดินทางไปในทางเดียวกันกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งมีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กร การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดขององค์กรในอนาคตได้ วัฒนธรรมองค์กรอาจไม่ใช่วัฒนธรรมที่เคยมีมาในอดีตเลยก็เป็นได้ แต่จำเป็นต้องสร้างหรือกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรมีเพื่อน้ององค์กรไปสู่ความสำเร็จในอนาคตตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ที่วางไว้ โรงเรียนเอกชนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาเป็นสถาบันที่ให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีด้านวัฒนธรรมทางสังคม โรงเรียนเอกชนเป็นองค์กรหนึ่งทางสังคมย่อมมีแบบแผนความคิดทางด้านวัฒนธรรมที่ดีจะมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสู่ความสำเร็จสูงสุดตามที่มุ่งหวัง ศาสตร์แห่งความสำเร็จของด้านการบริหารระบบการศึกษาไทยปัจจุบันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2551) ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาไว้อย่างชัดเจนในด้านการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นด้านวิชาการควบคู่ไปกับคุณธรรม เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาไทยได้ก้าวหน้ารวมถึงดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ โดยฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่างพยายามพัฒนาและดำเนินการปฏิรูปการศึกษาไทยอย่างมาก การจะพัฒนาการศึกษาไทยให้ประสบความสำเร็จได้ในสภาพยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ จึงจำเป็นต้องวางแผนการจัดการทางด้านวัฒนธรรมในองค์กรให้สัมพันธ์กับการบริหารตามนโยบาย มีการดำเนินการในเชิงรุกพร้อมด้วยนั้นหมายความถึงการให้ความสำคัญกับการคาดการณ์แนวโน้มอนาคตทางการศึกษา เพื่อหลีกเลี่ยงอุปสรรคปัญหา และใช้ประโยชน์สูงสุดจากแนวโน้มอนาคตที่จะมาถึง การศึกษาในระบบโรงเรียนเอกชนจึงต้องมีการพัฒนาก้าวล้ำมากกว่าโรงเรียนรัฐบาล อันสืบเนื่องจากสภาพปัญหาที่เกิดจากการแข่งขันประกอบกับการไม่หยุดนิ่ง ในระบบการจัดการการศึกษาในยุคปัจจุบันนี้มีกระบวนการจัดการที่หลากหลายวิธี ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารการจัดการด้วยการมีส่วนร่วมอย่างมีวัฒนธรรมของสมาชิกในองค์กร จึงเป็นปัจจัยอันสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ วัฒนธรรมในองค์กรจึงมีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการบริหารโดยกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ และครอบคลุมปัจจัยแห่งความสำเร็จอื่นๆ เข้าไว้ด้วยกัน ย่อมมีเหตุจากการมีวัฒนธรรมที่ดีอยู่ในองค์กร องค์กรที่จะประสบความสำเร็จต้องมีวัฒนธรรมซึ่งสนับสนุนต่อเป้าประสงค์ ขององค์กรเท่านั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเปรียบได้กับการวางรากฐานของการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าประสงค์ในระยะยาวและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยการปลูกฝังค่านิยมและหลักปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมที่พึงปรารถนา สะท้อนให้เห็นจากผลการดำเนินงานขององค์กรที่บรรลุเป้าประสงค์และผลลัพธ์ในการบริหาร ความสำเร็จของกระบวนการนี้เป็นรากฐานที่สำคัญที่

ฝังลึกอยู่ในบุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่มีค่า เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จได้อย่างราบรื่น บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถแก้ไขและจบลงด้วยดีรวดเร็วและทันกับสถานการณ์ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน ท่านประธานอำนวยการ โรงเรียนในเครือสารสาสน์กล่าวในการประชุมใหญ่ประจำปีการศึกษา 2555 ของคณะผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ว่า องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ วัฒนธรรมในองค์กรดี มีระบบการจัดการที่ดี และมีบุคลากรดี ทั้งนี้จึงทำให้โรงเรียนในเครือสารสาสน์เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองตลอดจนมีชื่อเสียงมายาวนานกว่า 50 ปี โรงเรียนในเครือสารสาสน์ในปัจจุบันมีเครือข่ายโรงเรียนจำนวน 37 แห่งและคาดการณ์ว่าจะมีจะขยายเครือข่ายอีกต่อไปในอนาคต ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการในองค์กรอย่างมีวัฒนธรรมที่ดี ดังนั้นวัฒนธรรมจึงมีส่วนผลักดันให้การบริหารจัดการองค์กรเกิดคุณภาพจากนโยบายที่มุ่งสู่ความสำเร็จและประสิทธิผลของผลผลิตทางการศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาและวิจัยมาพัฒนาโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ซึ่งผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร อันเกิดจากความเป็นหนึ่งเดียวกัน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนสืบไป

คำถามเพื่อการวิจัย

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์ เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยการบริหาร โรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรและปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรและปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ระดับปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยการบริหาร โรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรและปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายการศึกษาที่ 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นเชิงบวก

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยที่ต้องศึกษาในด้านเนื้อหา ด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง ด้านเวลา และด้านตัวแปรต่างๆ ไว้ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ได้แก่

- 1.1.1 ลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร
- 1.1.2 คุณลักษณะผู้นำวัฒนธรรมในองค์กร

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนา ได้แก่

1.2.1 ปัจจัยด้านบุคคล

1.2.1.1 แรงจูงใจ

1.2.1.2 ความพึงพอใจในงาน

1.2.1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

1.2.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2.2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

1.2.2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

1.2.2.3 การกระตุ้นทางปัญญา

1.2.2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.3 การบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กรในปีการศึกษา 2556

1.3.1 วัฒนธรรมสำหรับผู้บริหาร

1.3.2 วัฒนธรรมสำหรับครู

1.3.3 วัฒนธรรมสำหรับนักเรียน

1.3.4 วัฒนธรรมสำหรับผู้ปกครอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้การกำหนดประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน โรงเรียนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 มีจำนวน 5 โรงเรียนของปีการศึกษา 2556 ซึ่งมีผู้บริหาร 25 คน ครูผู้สอน 567 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนา เขตการศึกษาที่ 5 ใช้วิธีการแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้ผู้บริหารจำนวน 25 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ได้ครูผู้สอนจำนวน 209 คน รวมประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งหมด จำนวน 234 คน

3. ด้านเวลา

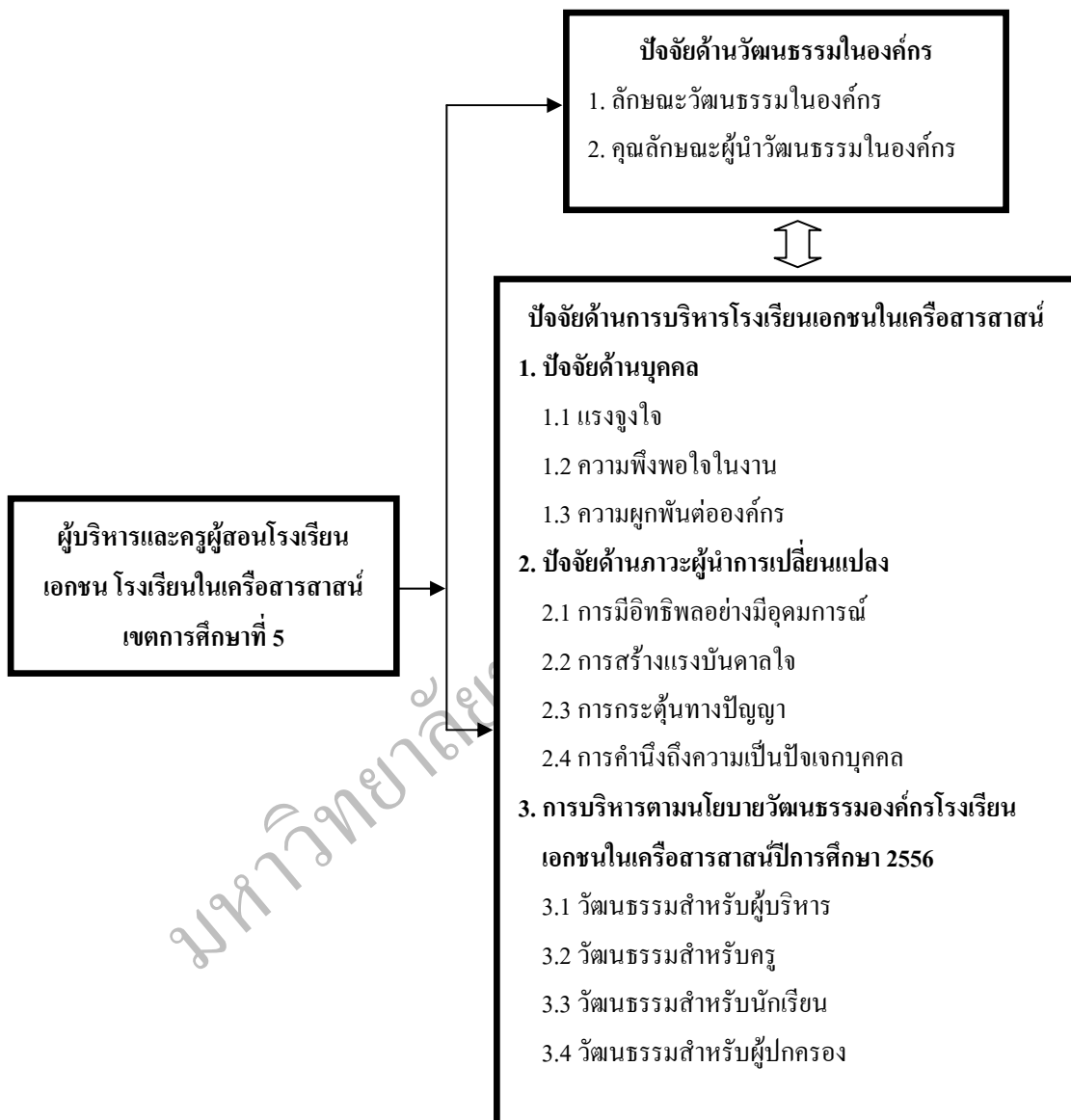
ระยะเวลาในการวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2556 – เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2557

4. ด้านตัวแปรที่ศึกษา

- 4.1 ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนโรงเรียนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5
- 4.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร
- 4.3 ปัจจัยด้านการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีคำสำคัญและนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาเขตการศึกษาที่ 5 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนา จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนศาสนาสอนสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนศาสนาสอนประชาอุทิศพิทยาคาร โรงเรียนศาสนาสอนสุขสวัสดิ์ โรงเรียนศาสนาสอนพัฒนา และโรงเรียนวรมงคล จังหวัดกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง กรอบของแบบแผนแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ผู้คนในองค์กรยึดถือร่วมกัน พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในองค์กร ที่ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่มีผู้นำทางวัฒนธรรมในองค์กรและลักษณะวัฒนธรรมใน องค์กรที่เป็นแบบแผนแนวทางในการบริหาร โรงเรียนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายแบ่งเป็น 2 ปัจจัยได้แก่ ลักษณะวัฒนธรรมในองค์กรและคุณลักษณะผู้นำวัฒนธรรมในองค์กร

ลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง ลักษณะวัฒนธรรมที่มีความเชื่อ มีค่านิยมแบบแผนในการปฏิบัติที่ยึดถือเป็นแนวทางของคนในองค์กรสามารถประเมินออกมาในด้านต่างๆ ตามแนวคิดของ โรบบิน (Robbins, 1994 อ้างถึงใน วรธรรม ชื่นพินิจสกุล, 2555, หน้า 14-15) ดังนี้

การริเริ่มส่วนบุคคล หมายถึง ระดับความรับผิดชอบ อิสรภาพทางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความเป็นอิสระซึ่งแต่ละคนมี

ความทนต่อความเสี่ยง หมายถึง ระดับที่บุคลากรมีความอดทนต่อความไม่แน่นอนในการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และกล้าที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมไปถึงการแสวงหาโอกาสและกล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ

การกำหนดทิศทาง หมายถึง ระดับที่องค์กรกำหนดวัตถุประสงค์และความคาดหวังในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

การประสานและการร่วมกัน หมายถึง ระดับที่หน่วยงานต่างๆ ในองค์กรได้รับการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมประสานและร่วมกัน

การสนับสนุนการจัดการ หมายถึง ระดับที่ผู้จัดการได้จัดเตรียม หรือให้การติดต่อสื่อสารให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา

การควบคุม หมายถึง จำนวนของกฎระเบียบและปริมาณของการควบคุมบังคับบัญชา โดยตรงที่นำมาใช้ในการดูแลและควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร

เอกลักษณ์ หมายถึง ระดับของสิ่งที่สมาชิกสร้างเอกลักษณ์ให้แก่องค์กรในฐานะส่วนรวมมากกว่าของกลุ่มการทำงาน โดยเฉพาะ หรือความชำนาญด้านวิชาชีพ

ระบบการให้รางวัล หมายถึง ระดับของการกำหนดการให้รางวัล ได้แก่ การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่ง โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความอดทนต่อความขัดแย้ง หมายถึง ระดับของการที่บุคลากรได้รับการกระตุ้นจากลักษณะที่ปรากฏของความขัดแย้ง และการวิพากษ์วิจารณ์โดยตรง

แบบแผนของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ระดับของการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ถูกจำกัด โดยระดับของคำสั่งตามสายบังคับบัญชา และสายงานอย่างเป็นทางการ

คุณลักษณะผู้นำด้านวัฒนธรรมในองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีรูปแบบและแบบแผนปฏิสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม ด้วยการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร โดยการมีส่วนร่วม มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความสามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมุ่งการทำงานเป็นทีม มีการบริหารที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ มีความกล้าหาญ เด็ดขาดเฉลียวฉลาด มีทักษะการแก้ปัญหา มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวได้ และต้องมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมตนเองได้

ปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนา หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารและการดำเนินงานของโรงเรียนในเครือศาสนาส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และการบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาปีการศึกษา 2556 ได้แก่ วัฒนธรรมสำหรับผู้บริหาร วัฒนธรรมสำหรับครู วัฒนธรรมสำหรับนักเรียน และวัฒนธรรมสำหรับผู้ปกครอง

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่มีผลกระทบต่อคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลของโรงเรียนในเครือศาสนาแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) **แรงจูงใจ (Motivation)** หมายถึง สิ่งเร้า แรงขับหรือความต้องการของบุคลากรในการที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2) **ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)** หมายถึง ความรู้สึกชอบ และภาคภูมิใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานทางบวกจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจ มีความสุข และมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลประสิทธิภาพ

3) **ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)** หมายถึง ความรู้สึกรัก มีความสุข สบายใจและมีความปรารถนาที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถมีอิทธิพลสูงใจที่จะเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มากขึ้น รวมทั้งพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กรแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) **การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์** หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ และผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision)

2) **การสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามผู้นำจะต้องกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นเพื่อให้เกิดเจตคติในการทำงานในแง่บวกต่อการทำงาน

3) **การกระตุ้นทางปัญญา** หมายถึง การที่ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4) **การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล** หมายถึง การที่ผู้นำยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมไปถึงการที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและความสำคัญ พร้อมให้คำปรึกษาแก่ผู้ตามเป็นการพัฒนาผู้ตาม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

การบริหารตามนโยบายวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นปีการศึกษา 2556 หมายถึง การดำเนินการตามนโยบายที่ได้กำหนดเป็นแบบแผนและแนวทางในการปฏิบัติที่ทีมงานอันส่งผลก่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นปีการศึกษา แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) **วัฒนธรรมสำหรับผู้บริหาร** หมายถึง สิ่งที่ยึดถือและได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาของผู้บริหาร

2) **วัฒนธรรมสำหรับครู** หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่ยึดถือและได้ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาของครู

3) **วัฒนธรรมสำหรับนักเรียน** หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่ยึดถือและได้ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาของนักเรียน

4) **วัฒนธรรมสำหรับผู้ปกครอง** หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่ยึดถือและได้ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาของผู้ปกครองอันจะส่งผลให้บุตรหลานได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาตหรือเจ้าของกิจการของโรงเรียนเอกชนในเครือศาสนาชั้นปีการศึกษาเป็นผู้แต่งตั้ง

ครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอนประจำชั้นและรับผิดชอบดูแลนักเรียนในการเรียนการสอนรวมถึงการทำหน้าที่สนับสนุนการเรียนการสอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นักเรียน หมายถึง ผู้เรียนตั้งแต่ระดับชั้นเริ่มต้นถึงระดับชั้นสูงสุดของ โรงเรียนที่เปิดทำ
การสอน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลที่เป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 ในด้านปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุประสิทธิภาพ
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมในองค์กรกับปัจจัยการบริหารโรงเรียนเอกชนในเครือสารสาสน์เขตการศึกษาที่ 5 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการบริหาร การเปลี่ยนแปลง คุณภาพด้านบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป
3. ได้แนวทางการพัฒนาองค์กร โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านวัฒนธรรม ในองค์กรกับปัจจัยการบริหาร ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหาร โรงเรียนเอกชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน
4. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในเครือสารสาสน์ และโรงเรียนอื่นสามารถ นำข้อค้นพบไปเป็นแนวทางในพัฒนาโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการจัด การศึกษาอย่างยั่งยืน