

ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
**The Relationship of Administrators' Consciences and the Organizational Culture of
Public Secondary Schools in Bangkok Educational Area 2**

วิบูลย์ชัย คงศรี*

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับจิตสำนึกผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม 3) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามวุฒิการศึกษา จำแนกเป็นระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 5) เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามประสบการณ์ จำแนกเป็นประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 252 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 100 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .91 สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ตามวิธีของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก 2) ระดับจิตสำนึกของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการบริหารวัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับจิตสำนึกสูงกว่าปริญญาตรีและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีระดับจิตสำนึกสูงกว่าประสบการณ์น้อยและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การ

* ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the general consciences of the administrators of public secondary schools in Bangkok Educational Area 2, 2) to study the organizational cultures of the schools in general, 3) to study the relationship of the administrators' consciences and the school's organizational culture, 4) to compare the administrators' consciences and management of organizational culture based on their educational backgrounds, and 5) to compare the administrators' consciences and management of organizational culture based on their experiences.

The participants were 252 schools administrators who were chosen by simple random sampling. The research instrument was the 5-point Likert scale questionnaire which consisted of 100 items (reliability = .91). Data were analyzed by descriptive statistics (percentage, arithmetic mean, and standard deviation), t-test and Pearson product-moment correlation coefficient.

The research findings revealed that:

1. the administrators' general consciences were at a high level;
2. the organizational culture in general was at a high level;
3. the administrators' general consciences were highly correlated with the organizational culture;
4. the administrators who held master's degree or higher had general consciences higher than the administrators who held bachelor's degree, but the difference was statistically insignificant; and
5. the administrators who had more experience had general consciences higher than the administrators who had less experience, but the difference was statistically insignificant.

Keywords: The Relation of Administrator's Conscience and Cultural Organization

บทนำ

จิตสำนึกเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการบริหารในปัจจุบัน การสร้างและการบริหารองค์การ ผู้บริหารต้องเข้าใจพฤติกรรมคนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การการศึกษาเรียนรู้เพื่อเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกองค์การ ถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและสมาชิก ผลของความเข้าใจพฤติกรรมคน รวมเข้ากับการเข้าใจรูปแบบโครงสร้างองค์การ และรวมเอาความเข้าใจอิทธิพล เงื่อนไขสิ่งแวดล้อมขององค์การ ทั้งสามส่วน รวมกันจะทำให้ทราบได้ว่าพฤติกรรมสมาชิกในองค์การที่พัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องนั้น จะมีพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ และพึงประสงค์ขององค์การ จนกลายเป็นวัฒนธรรม โดยเฉพาะการมีวัฒนธรรมที่เกิดจากการตกผลึกของการกระทำ คุณธรรมและจริยธรรม มีส่วนสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีความสนพระราชหฤทัยและให้ความสำคัญ กับการศึกษาศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพระองค์ทรงถือว่าเป็นเรื่องของการพัฒนาคนโดยตรงผู้วิจัยจึงขออันเชิญ พระบรมราโชวาทของ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ดังพระบรมราโชวาทที่พระราชทานในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัย วิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2510 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) ความตอนหนึ่งว่า

“งานด้านการศึกษาเป็นงานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของชาติ เพราะความเจริญและความเสื่อมของชาตินั้น ขึ้นอยู่กับการศึกษาของชาติเป็นข้อใหญ่ ตามข้อเท็จจริงที่ทราบกันดีแล้วระยะนี้บ้านเมืองของเรามีพลเมืองเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งมีสัญญาณบางอย่างเกิดขึ้นด้วยว่า พลเมืองของเราบางส่วนเสื่อมทรามลงไปในความประพฤติก่อและจิตใจ ซึ่งเป็นอาการที่น่าวิตก ถ้าหากยังคงเป็นอยู่ต่อไป เราอาจจะเอาตัวไม่รอด ปรากฏการณ์เช่นนี้ นอกจากเหตุอื่นแล้ว ต้องมีเหตุมาจากการจัดการศึกษาด้อยอย่างแน่นอน เราต้องจัดงานด้านการศึกษาให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น” สะท้อนให้เห็นว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ และในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นควรคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรม ทั้งผู้เรียนและผู้สอนตลอดจนผู้บริหาร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 52 บัญญัติไว้ว่า “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม ความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” (กรมสามัญศึกษา, 2546)

ด้วยโลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งองค์กรและสังคมก็มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง การที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมที่ชัดเจน และสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ไปในทิศทางเดียวกันแล้ว ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อย หรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขอย่างจบลงด้วยดีและในเวลาที่รวดเร็ว และทันกับสถานการณ์ การบรรลุเป้าหมายสูงสุดหรือการมีประสิทธิผลขององค์กรนั้นจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าขาดความเหมาะสมของการบริหารที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ภายใต้กรอบของวัฒนธรรมองค์กร (ทองใบ สุดซารี, 2547) องค์กรเป็นกลุ่มของบุคคลที่ร่วมมือกันอย่างมีจิตสำนึกในอันที่จะดำเนินงานร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้การปฏิบัติการกิจต่างๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) ในปัจจุบันนี้ สังคมให้ความสำคัญต่อคุณค่าทางจิตใจและคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารทุกระดับต้องปรับกระบวนการทัศน์ และพัฒนาจิตสำนึกในการบริหาร เพราะจิตสำนึกแห่งการเป็นผู้บริหารนั้นจะช่วยให้ผู้ที่เป็นผู้บริหารตระหนักถึงภารกิจและหน้าที่ของตน

ในยุคศหัสวรรษ ที่เต็มไปด้วย ความยืดหยุ่น แข่งขัน การเอาตัวเอาเปรียบ ของคนในสังคม ส่งผลให้ เกิดวิกฤตสังคมขึ้น และจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ต้องการปฏิรูปการศึกษา รวมถึงความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดความเปลี่ยนแปลงรูปแบบในการบริหารงาน ขณะเดียวกันวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องก็ต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมของสถานศึกษา เพราะองค์ประกอบของวัฒนธรรมบางประการถูกกำหนด เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกฎหมายและมีปัญหาในทางปฏิบัติ จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นว่าวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นตัวการที่จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจถึงลักษณะการทำงานและเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติร่วมกัน จะส่งผลให้การบริหารงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีความสมดุลและยั่งยืน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพราะพื้นที่การศึกษาในเขต 2 ผู้วิจัยเห็นว่าความพร้อมของสถานศึกษาในด้านต่างๆ มีระดับวัฒนธรรมองค์กร ต้องปรับปรุงพัฒนามากกว่าเขตอื่นเพราะอยู่ชานเมืองและมีบริเวณกว้าง เพื่อศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อจิตสำนึกทั้งผู้บริหารรุ่นใหม่และผู้บริหารรุ่นเก่าอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการวางนโยบายการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับจิตสำนึกผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม
3. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 ตามวุฒิการศึกษา จำแนกเป็นระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี
5. เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 ตามประสบการณ์ จำแนกเป็นประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย

สมมติฐานการวิจัย

1. จิตสำนึกผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กัน
2. จิตสำนึกผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
4. จิตสำนึกผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษา จำแนกเป็นระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ
5. จิตสำนึกผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์ จำแนกเป็นประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของจิตสำนึกของผู้บริหารกับการบริหารวัฒนธรรมองค์การ ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการรองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าฝ่าย ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 39 โรงเรียน โรงเรียนละ 7 คน รวมประชากรทั้งหมด 273 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง โดยเลือกที่จะกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรทั้งสิ้น 39 โรงเรียน สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน ละ 7 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 252 คน และสูงกว่าเกณฑ์ของเครซี่และมอแกน และยอมรับได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การในพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ระดับจิตสำนึกผู้บริหาร ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านปัญญา และด้านพฤติกรรม จำนวน 60 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท์

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 40 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแบบของลิเคอร์ท์ ซึ่งแสดงระดับปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นมาก

- ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากผู้อำนวยการโครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 39 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและดำเนินการเก็บด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมด 273 ฉบับ ได้รับคืน 252 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.30 และยอมรับได้

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน ดังต่อไปนี้

จิตสำนึกผู้บริหาร หมายถึง การตระหนักรู้ถึงระดับจิตใจของความเป็นผู้บริหาร หรือ จิตวิญญาณผู้บริหาร โดยมุ่งในเรื่องการพัฒนาหรือยกระดับในด้านจิตใจ สติปัญญา และพฤติกรรมกรเป็นผู้บริหาร

จิตสำนึก (ราชบัณฑิตยสถาน) หมายถึง การระลึก การมีสติสัมปชัญญะ การรู้ตัวที่พร้อมต่อการกระทำ จิตสำนึกตามแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2550) กล่าวว่า จิตสำนึกหมายถึงการรับรู้ มีความระมัดระวังกระทำในสิ่งที่ตนต้องการด้วยสติสัมปชัญญะ และปฏิบัติงานให้อยู่ในระเบียบ สามารถอธิบายในสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ มีองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านจิตใจและคุณธรรม หมายถึง จิตสำนึกทางความคิด ความรู้สึก และการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ประกอบด้วย ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

1.1 พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมประจำใจอันประเสริฐ 4 ประการของผู้เป็นใหญ่และผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นเสมือนด้วยพรหม

1.2 ทศพิธราชธรรม หมายถึง ธรรมของพระราชาและนักปกครองได้แก่ ทาน ศีล บริจาค ความซื่อตรง ความอ่อนโยน ความเพียร ความไม่โกรธ ความไม่เบียดเบียน ความอดทน และความยุติธรรม

1.3 สังคหัตถ์ 4 หมายถึง ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนและประสานหมู่ชนไว้สามัคคี ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อภัยริยา และสมานัตตา

2. ด้านปัญญา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร จำแนกเป็น

2.1 ความสามารถด้านการบริหาร ได้แก่

2.1.1 บริหารวิชาการ

2.1.2 บริหารงบประมาณ

- 2.1.3 บริหารงานบุคคล
 - 2.1.4 บริหารงานทั่วไป
 - 2.2 ความสามารถด้านจิตวิทยา ได้แก่
 - 2.2.1 ทฤษฎีมนุษยนิยม
 - 2.2.2 ทฤษฎีพฤติกรรม
 - 2.2.3 ทฤษฎีปัญญานิยม
 - 2.3 การบริหารตามแนวศาสนา ได้แก่
 - 2.3.1 การบริหารตามแนวพุทธ
 - 2.3.2 การบริหารตามแนวคริสต์
 - 2.3.3 การบริหารตามแนวอิสลาม
 - 3. ด้านพฤติกรรม หมายถึง การประพฤติกรรมของบุคคล จำแนกเป็น
 - 3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การมีวินัยในตนเอง
 - 3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
 - 3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และใจ
 - 3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ หมายถึง การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
 - 3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารที่ส่งผลกับการบริหารทางการศึกษา
- ความสัมพันธ์** หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างจิตสำนึกกับการวัฒนธรรมองค์การ
- วัฒนธรรมองค์การ** หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่มีความสัมพันธ์กับ บุคลากรโครงสร้างองค์การและระบบการควบคุมที่ทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม (Sergiovanni, 1988) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้
- 1. การมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะที่โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน
 - 2. การมอบอำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะผลักดันให้เกิดปรากฏการณ์หรือให้บุคคลแสดงพฤติกรรมตามต้องการผู้มีอำนาจจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่น ผู้นำสามารถใช้อำนาจของตนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การผ่านอิทธิพลที่มีตั้งแต่ภายในและภายนอกกลุ่ม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การได้รับผลตามความต้องการ
 - 3. การตัดสินใจ หมายถึงภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ดี จะต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองควรตัดสินใจและเมื่อใดควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง หน้าที่ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเป็นเจ้าของ มีความผูกพันรู้จักรับผิดชอบช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน

5. ความไว้วางใจ หมายถึง การให้โอกาสครูได้เลือกทำงานตามความต้องการและเลือกให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อ่อนน้อม และยอมรับในค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกันการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนจะดำเนินไปได้อย่างสะดวกราบรื่นยิ่งขึ้น

6. การมีคุณภาพ หมายถึง คุณค่าและการคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพ การทำงานของคนและความสามารถของผู้เรียน รวมทั้ง ให้ความสำคัญ ในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

7. การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสและการยอมรับความคิดเห็นของครูรวมทั้งยอมรับในความรู้ความสามารถและความสำเร็จของผลงานของครูและของนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความยอมรับ สนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. ความเอื้ออาทร หมายถึง ความเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของครูและความก้าวหน้าในอาชีพของครู เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจ

9. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียน ที่เกี่ยวกับ การประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากรเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

10. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะเกิดความทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาจัดทำข้อมูล โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังต่อไปนี้

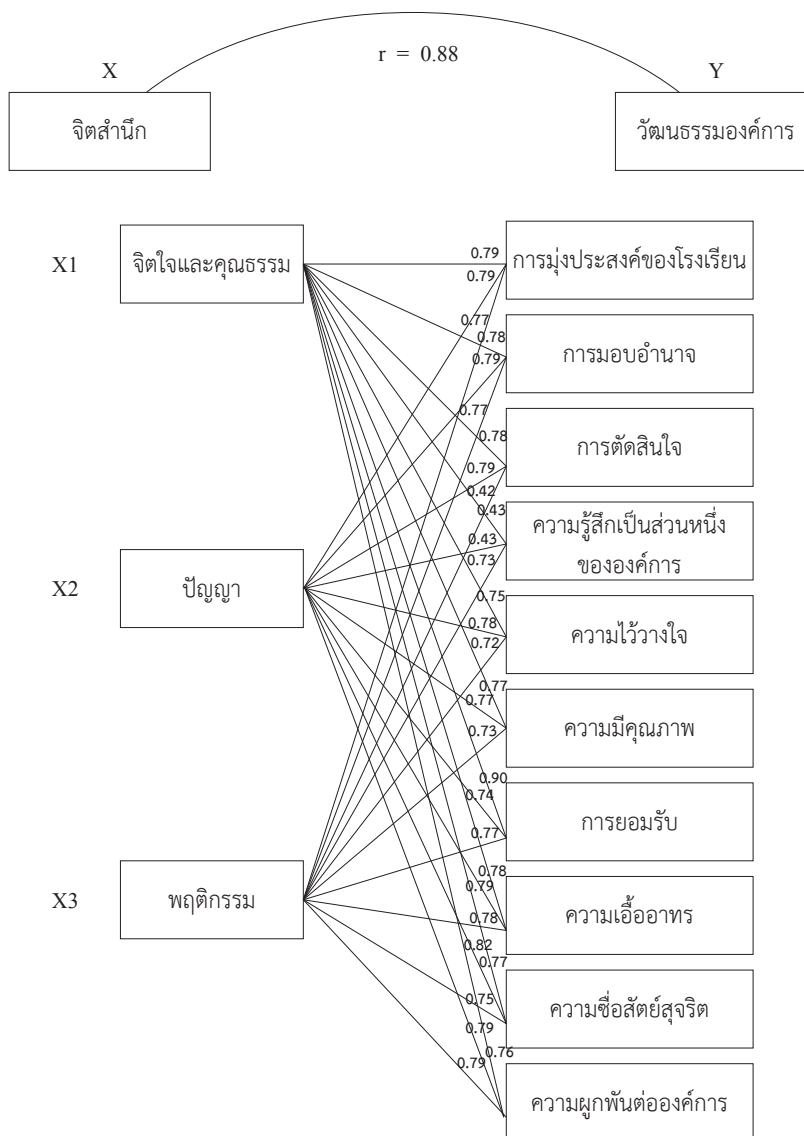
1. หาค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วย ค่าร้อยละ (P) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. หาระดับจิตสำนึกผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม โดยใช้เกณฑ์พิจารณาดังนี้
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
3. หาค่าความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับระดับวัฒนธรรมองค์กร ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม โดยใช้ วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
4. เปรียบเทียบระดับจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กร ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้ t-test (independent)

ผลการวิจัย

1. ระดับการศึกษา ผู้บริหารมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 44.04 ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 55.96

ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 93.26

2. ความสัมพันธ์ ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล สังกัดพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ภาพที่ 1 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ($r = 0.88$) โดยพิจารณาตัวด้านจิตใจและคุณธรรมมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร เรียงลำดับจากมากลงมาความซื่อสัตย์สุจริต ($r = 0.78$) ความมอบอำนาจ ($r = 0.77$) การตัดสินใจ ($r = 0.77$) ความผูกพัน ($r = 0.75$) ความมุ่งประสงค์ ($r = 0.74$) ความไว้วางใจ ($r = 0.73$) ความเอื้ออาทร ($r = 0.73$) การยอมรับ ($r = 0.67$) ความมีคุณภาพ ($r = 0.63$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($r = 0.42$)

3. ระดับจิตสำนึกผู้บริหาร ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมพบว่า

ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$) โดยพิจารณา 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ($\bar{x} = 4.41$) ด้านจิตใจและคุณธรรม ($\bar{x} = 4.41$) ด้านปัญญา ($\bar{x} = 4.28$)

4. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า

ตารางที่ 1 ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา ของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ข้อ	สภาพการบริหารโดยใช้หลักวัฒนธรรมองค์กร	ระดับพฤติกรรม			
		n	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	หลักวัฒนธรรมองค์กร	252	4.46	0.62	มาก
1.	ความมุ่งประสงค์	252	4.44	0.63	มาก
2.	การมอบอำนาจ	252	4.40	0.69	มาก
3.	การตัดสินใจ	252	4.43	0.57	มาก
4.	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	252	4.46	0.59	มาก
5.	ความไว้วางใจ	252	4.43	0.69	มาก
6.	ความมีคุณภาพ	252	4.41	0.65	มาก
7.	การยอมรับ	252	4.47	0.64	มาก
8.	ความเอื้ออาทร	252	4.44	0.66	มาก
9.	ความซื่อสัตย์สุจริต	252	4.50	0.64	มากที่สุด
10.	ความผูกพันต่อองค์กร	252	4.48	0.67	มาก

ระดับพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$) โดยพิจารณา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{x} = 4.50$) ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 4.48$) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{x} = 4.46$) ความเอื้ออาทร ($\bar{x} = 4.44$) ความมุ่งประสงค์ ($\bar{x} = 4.44$) ความไว้วางใจ ($\bar{x} = 4.43$) การตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.42$) ความมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.41$) การมอบอำนาจ ($\bar{x} = 4.40$) การยอมรับ ($\bar{x} = 4.34$)

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับจิตสำนึกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ วุฒิการศึกษา จำแนกเป็นสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

พบว่าในภาพรวม ผู้บริหารที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับจิตสำนึกสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรีและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

6. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับจิตสำนึกผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน จำแนกเป็น ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป

พบว่าในภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีระดับจิตสำนึกสูงกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

1. ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การในระดับสูงมาก ซึ่งตอบรับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “จิตสำนึกผู้บริหารกับการบริหารวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน” ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของจิรวัดน์ กลึงกลางดอน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. ระดับจิตสำนึกผู้บริหาร ของโรงเรียนมัธยมของรัฐบาล ในเขตพื้นที่ของ การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับจิตสำนึกผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 รวมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง” ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงศ์ (2533ข) ที่กล่าวว่า หน้าที่สำคัญของผู้บริหารระดับสูงคือ ผู้บริหารจะต้องมีระบบการติดตามและควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า การดำเนินงานต่างๆ จะประสบผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ โดยผู้บริหารจะต้องประสานงานทุกอย่างให้สอดคล้องเข้ากันได้กับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อที่จะสร้างเสริมบรรยากาศที่จะเอื้ออำนวยในการทำงานให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ รวมทั้งสามารถเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกขององค์การด้วยพร้อมกัน

3. ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ระดับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนมัธยมของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง” ซึ่งสอดคล้องกับบรรณารถ แสงมณี (2544) ที่กล่าวว่า ในสถานการณ์โดยรอบที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถผลักดันให้องค์การที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้น การเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นสำหรับความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้นผู้บริหารองค์การต้องใช้วัฒนธรรมขององค์การไปในทิศทางที่สร้างสรรค์หรือทำให้องค์การมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง เพื่อให้บุคลากรมีความทะเยอทะยานในการทำงานและผลดีทางด้านอื่นๆ ขององค์การ จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงส่งผลให้ระดับของวัฒนธรรมสถานศึกษามีสถานภาพที่ปรากฏในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

4. เปรียบเทียบระดับจิตสำนึกผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ วุฒิการศึกษา จำแนกเป็นสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี” ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับจิตสำนึกสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานข้อ 4 ที่ว่า “ระดับจิตสำนึกผู้บริหาร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ” ซึ่งสอดคล้องกับ สุวรรณ ทองคำ (2545) งานวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนสังกัดงานประถมศึกษา จังหวัดลพบุรี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเกือบทุกคนคุณลักษณะและสถานภาพส่วนใหญ่ผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในระดับมาก ผู้วิจัยสรุปว่าจิตสำนึกผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับจิตสำนึกสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาตรี

5. เปรียบเทียบระดับจิตสำนึกผู้บริหาร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากมีระดับจิตสำนึกสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกข้อซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ว่า “จิตสำนึกผู้บริหาร ของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่มีประสบการณ์มากและประสบการณ์น้อย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับเอมอร วัฒนา (2553) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาลในสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก มีระดับจิตสำนึกผู้บริหารสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย และแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐบาล ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีด้านที่ควรได้รับการปรับปรุง และพัฒนาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารควรให้ความสำคัญดังนี้

1.1 ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา มีระบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ครูอาจารย์ กิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมพันธภาพระหว่างครูอาจารย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อสถานศึกษา

1.2 ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ครูอาจารย์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครูอาจารย์ในสถานศึกษา

1.3 ด้านความมุ่งประสงค์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย เพื่อรับรู้ร่วมกัน เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ด้านความมุ่งประสงค์ของสถาบันจึงจะส่งผลต่อการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหาร ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 เท่านั้น ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการบริหาร ทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ควรศึกษาจิตสำนึกผู้บริหารกับหลักการบริหารด้านอื่นๆ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ของรัฐบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 หรือในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการบริหาร ทั้งในระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาบุคลากรสามารถนำผลวิจัยไปออกแบบแผนการอบรมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: กรมสามัญศึกษา.
- จิรวัดน์ กลิ่งดอนกลาง. (2547). วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ทองใบ สุดซารี. (2547). ทฤษฎีองค์การ วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. จังหวัดอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533ข). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. (2550). จิตสำนึกครู ภาค 1 องค์ประกอบใหม่ของจิตสำนึกครูของนักศึกษา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2550). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก. (2542). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกลคิมทอง.
- วรนาถ แสงมณี. (2544). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ระเบียงทองการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุวรรณ ทองคำ. (2545). สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

เอมอร วัฒนา. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกผู้บริหารกับหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน มัธยมศึกษาของรัฐบาล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Sergiovanni, Thomas J. (1988). *Supervision Human Perspectives*. (4thed). New York: McGraw-Hill.

ผู้เขียน

นายวิบูลย์ชัย คงศรี

หัวหน้ากลุ่มสาระศิลปะ โรงเรียนบูรณวิทย์