

กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนนทบุรี
The Procedure in Organizational Culture Building of Buddhist
Based Schools, Nonthaburi Province

พระครูวินัยธรสมศักดิ์ สุจิตโต (ธมทรัพย์)¹
Phrakruvinaithonsomsak Sucitto
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2559

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อเสนอวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากร จำนวน 286 คน ส่วนวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ได้เก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 12 รูป/คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูป/คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า :

1. การศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า มีการบริหารงานอยู่ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป (อาคารสถานที่) โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป (อาคารสถานที่) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ

2. กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรี มี 5 ประการ คือ 1) สร้างความตระหนักทางวัฒนธรรม 2) สร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม 3) สร้างวิสัยทัศน์ 4) กำหนดกลยุทธ์ และ 5) บูรณาการกับการบริหารงาน

3. สำหรับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรีนั้น ควรบูรณาการกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรวิถิพุทธกับการบริหารงานของโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนนทบุรี ให้มีความสัมพันธ์กับกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) สร้างความตระหนักทางวัฒนธรรม

¹ คณะครุศาสตร์ สาขาพุทธบริหารการศึกษ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2) สร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม 3) สร้างวิสัยทัศน์ 4) กำหนดกลยุทธ์ และ 5) บูรณาการกับการบริหารงาน เพราะฉะนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากร จะบริหารงานโรงเรียนวิถิปุทธ ต้องอาศัยกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นตัวขับเคลื่อนให้บุคลากรในโรงเรียนวิถิปุทธ ได้ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : 1. กระบวนการ 2. วัฒนธรรมองค์กร 3. โรงเรียนวิถิปุทธ 4. จังหวัดนนทบุรี

Abstract

The objectives of this thesis were as follows:- 1) To study the status of organizational cultures of Buddhist based schools in Nonthaburi province, 2) To study the process in organizational culture building of Buddhist based schools in Nonthaburi province, and 3) To propose the procedure in organizational culture building of Buddhist based schools in Nonthaburi province. The mixed research methodology was used in the study. The qualitative data were collected from 286 samplings composed of school administrators, teachers and school staffs. The qualitative data were collected from in-depth-interview with 12 experts and focus group discussion with 9 scholars. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and one way-ANOVA, and content analysis.

The research results showed that:

1. The status of organizational cultures of Buddhist based schools in Nonthaburi province in 4 aspects; academic, secretary, human resource and building and area, was in a moderate level in total. In details, the maximum level was in building and area, and the minimum level was in academic.

2. There were five components in the organizational culture building process of Buddhist based schools in Nonthaburi province; 1) Cultural recognition building, 2) Cultural value building, 3) Vision building, 4) Strategy setup, and 5) Administration integration.

3. The five procedures in organizational culture building; 1) Cultural recognition building, 2) Cultural value building, 3) Vision building, 4) Strategy setup, and 5) Administration integration, should be integrated with the administration in Buddhist based schools in Nonthaburi province. These five procedures in organizational culture building will be the main apparatus for school administrators, teachers and staff in performing their duty effectively.

Keywords : 1. The Procedure 2. Organizational Culture Building

3. Buddhist Based Schools 4. Nonthaburiprovince

1. ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

การบริหารการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในยุคปัจจุบันภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการศึกษาที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2554” และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2554 ตามมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยยึดหลักการ การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีหลากหลายในการปฏิบัติ ทั้งทางด้านกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีขอบเขตของค่านิยมความเชื่อและสัญลักษณ์ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกภายในองค์กร อันจะทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะแตกต่างกันออกไป

โรงเรียนวิถียุทธสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาที่จะสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพได้มาตรฐานสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6) วัฒนธรรมในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนวิถียุทธและวัฒนธรรมประเพณีเพื่อเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น วัฒนธรรมในการมุ่งสร้างคุณภาพวัฒนธรรมสร้างนวัตกรรมเป็นต้น ดังนั้นโรงเรียนวิถียุทธจะมุ่งเพื่อให้การพัฒนานักเรียนตามระบบไตรสิกขาดำเนินได้อย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพกระตุ้นการพัฒนาศรัทธาและศีลธรรม กิจกรรมพื้นฐานวิถีชีวิตกระตุ้นให้การกินอยู่ดู ฟัง ดำเนินด้วยสติสัมปชัญญะเป็นไปตามคุณค่าแท้ ด้านการเรียนการสอนบูรณาการพุทธธรรมในการจัดเรียนรู้ชัดเจนด้านบรรยากาศและปฏิสัมพันธ์เอื้ออาทรเป็นกัลยาณมิตรต่อกันส่งเสริมทั้งวัฒนธรรมเมตตาและวัฒนธรรมแสวงปัญญาเป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธในจังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาถึงสภาพวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนวิถียุทธ กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการการบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และคุณธรรมจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางในการเสนอวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธสำหรับผู้บริหาร ครู และบุคลากรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องเหมาะสมกับการพัฒนาการวิชาชีพและสังคมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถียุทธในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถียุทธในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อเสนอวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธในจังหวัดนนทบุรี

3. ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธในจังหวัดนนทบุรีศึกษาแนวคิด หลักการและทฤษฎีทางด้านกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรรวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีเกี่ยวข้องกับ ได้แก่

ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการการบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ และคุณธรรม จริยธรรม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการการบริหารงานบุคคล การบริหารอาคารสถานที่ และคุณธรรมจริยธรรม

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนของโรงเรียนวิถีสุนทรในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 710 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี, 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเปิดตารางหาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970, pp.580-581) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling)

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นสำหรับศึกษากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถีสุนทรในจังหวัดนนทบุรีซึ่งข้อคำถามในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถีสุนทรในจังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

3. **การสร้างเครื่องมือในการวิจัย** ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถีสุนทร นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสม นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าจำแนกรายชื่อ (Discrimination) โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .95 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. **วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยได้ขอหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย โดยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเอง จากนั้นตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ เพื่อวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยของโรงเรียนวิถีสุนทรในจังหวัดนนทบุรี จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลกับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้ไปเก็บข้อมูลในชมรมผู้สูงอายุและ

ชุมชนต่างๆ ในแต่ละอำเภอของจังหวัดจันทบุรี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเป็นผู้สูงอายุ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการอ่านข้อคำถามให้ฟังทีละข้อ สำหรับจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

5.1 กำหนดค่าของคะแนนแต่ละข้อ โดยแบ่งออกเป็นระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) จากนั้นนำข้อมูลมาแปลความหมายของคะแนน ตามเกณฑ์ของจอห์น ดับเบิลยู เบสต์ (John W. Best, 1970) ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

5.2 การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุที่พักอาศัยอยู่ในจังหวัดจันทบุรี ทั้ง 5 ระดับ โดยเอาคะแนนเฉลี่ย (QUOTE) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเป็นเกณฑ์และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์การประเมินค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 99-100)

- ค่าเฉลี่ย 1.00– 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 1.51– 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- ค่าเฉลี่ย 2.51– 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 3.51– 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- ค่าเฉลี่ย 4.51– 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพศ อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

6.2 ระดับสภาพพัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 เปรียบเทียบสภาพพัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบค่า t-test

ขั้นตอนที่ 2 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่ม 1 กลุ่ม จำนวน 12 รูป/คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสมและมีความน่าเชื่อถือ

5. สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรี

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ในภาพรวม และรายชื่อของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ ปานกลาง และข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ มีการฝึกหัดให้นักเรียนปฏิบัติสมาธิก่อนเข้าเรียน สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้เรียนมีความรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ และ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่เน้นการกินอยู่ ดู ฟัง เป็น

ด้านการบริหารงานธุรการ พบว่า ในภาพรวม และรายชื่อของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ ปานกลาง และข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ มีการวางแผนปฏิบัติงานประจำปี และกำหนดกิจกรรมอย่างชัดเจน สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนให้การสนับสนุนครูโดยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ในภาพรวม และรายชื่อของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ ปานกลาง และข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถบูรณาการเนื้อหาวิชาเชื่อมโยงกับกลุ่มสาระอื่นๆ

ด้านการบริหารอาคารสถานที่ พบว่า ในภาพรวม และรายชื่อของความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ ปานกลาง และข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ มีพระพุทธรูปหน้าโรงเรียนและประจำห้องเรียน สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ มีการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่เพื่อนามาปรับปรุงหาแนวทางการใช้ประโยชน์

2. การศึกษากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถิพุทธในจังหวัด

1. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ในการเป็นโรงเรียนวิถิพุทธให้กับบุคลากรให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถิพุทธ

2. กำหนดค่านิยมขององค์การให้ชัดเจน ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ (Vision) และภารกิจหลัก (Mission) ขององค์การ ค่านิยมที่ชัดเจนจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การประสบความสำเร็จ

3. กำหนดวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธ ให้เป็นวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรที่บุคลากรต้องปฏิบัติ เพื่อให้้องค์การสามารถดำเนินตามค่านิยมได้

4. สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนวิถิพุทธ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

5. กำหนดกลยุทธ์ พันธกิจ แผนการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้

6. สรรหาบุคลากรเป็นแกนนำ ในการผลักดันวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถิพุทธ โดยต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน

7. ดำเนินการตามแผนงาน โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้

8. ติดตามผลการดำเนินงานมีการวัดผลประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงงานเพื่อรักษาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถียุทธได้อย่างต่อเนื่อง

9. อารงรักษาหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรวิถียุทธให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นปลูกฝัง วัฒนธรรม หรือ ค่านิยมองค์กรอย่างสม่ำเสมอในหลากหลายช่องทาง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับล่าง

10. บูรณาการกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรวิถียุทธ เข้าไปในการบริหารงานทุกด้านของโรงเรียนโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถียุทธด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานธุรการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ และด้านคุณธรรมจริยธรรมของโรงเรียน

6. อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธในจังหวัดนนทบุรี

ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า โรงเรียนวิถียุทธ ในจังหวัดนนทบุรี มีระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธ ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ มีการฝึกหัดให้นักเรียนปฏิบัติสมาธิก่อนเข้าเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ บรรเจอดพร รัตนพันธ์ (2547) มนุษย์และสรรพสัตว์การพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิสงบสบายสดชื่นเบิกบาน มุ่งมั่นเข้มแข็งเพียรพยายาม รวมทั้งมีปัญหา รู้เข้าใจเหตุผลตามความเป็นจริงที่กล่าวว่าโรงเรียนวิถียุทธเป็นนวัตกรรมการจัดการศึกษาอีกนวัตกรรรมหนึ่งที่มีมุ่งหวังพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์โดยการให้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เน้นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมตามหลักศีลสมาธิปัญญาซึ่งมีจุดเริ่มต้นที่ การกิน อยู่ดูฟังเป็นต่อเนืองอย่างบูรณาการไปถึงการพัฒนาตนเองกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ วัตถุประสงค์เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์การพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิสงบสบายสดชื่นเบิกบาน มุ่งมั่นเข้มแข็งเพียรพยายามรวมทั้งมีปัญหา รู้เข้าใจเหตุผลตามความเป็นจริง

ด้านการบริหารงานธุรการ พบว่า โรงเรียนวิถียุทธ ในจังหวัดนนทบุรี มีระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธ ด้านการบริหารงานธุรการ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ มีการวางแผนปฏิบัติงานประจำปี และกำหนดกิจกรรมอย่างชัดเจนสอดคล้องกับแนวคิดของไกรยุทธธิตยา คีรินทร์ (2522) ที่กล่าวว่า งานธุรการงบประมาณ มีความสำคัญครอบคลุมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรต้องบรรลุเพื่อนำไปสู่ระดับสัมฤทธิ์ผลสูงสุดตามที่วางแผนไว้ การกำหนดความสำคัญมากน้อยของวัตถุประสงค์ และเป้าหมายต่างๆ ดังกล่าว โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบว่าวัตถุประสงค์เหล่านี้ มีส่วนสนับสนุนมากน้อยเพียงใดในการนำองค์กรไปสู่ภาวะการณ์ที่ต้องการการค้นหา และพิจารณาแผนงาน และโครงการต่างๆ ที่ต้องการดำเนินการ เพื่อสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้การวิเคราะห์ระดับค่าใช้จ่ายของแผนงาน และโครงการเหล่านี้ ตลอดจนเปรียบเทียบระดับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากแผน และโครงการดังกล่าว ควรเลือกสรรแผนงาน และโครงการต่างๆ ที่มีประสิทธิภาพที่สูงสุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วินิจฉัยเลือกแล้วการติดตามตรวจสอบผลงานความก้าวหน้าของแผนงาน และโครงการต่างๆ ที่ได้รับนำไปปฏิบัติในช่วงระยะของประมานนั้นเพื่อให้เป็นไปตามลักษณะที่ได้กำหนดไว้แล้วการประเมินคุณค่า และผลประโยชน์ที่เกิดจากแผนงาน และโครงการเหล่านั้น เพื่อสิ้นสุดช่วงเวลาของงบประมาณนั้น

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า โรงเรียนวิถียุทธ ในจังหวัดนนทบุรี มีระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของวันทนาเมืองจันทร์ (2550) ที่ได้ให้แนวคิดที่ว่า ผู้บริหารที่มีจิตใจที่พร้อมจะเป็น “ผู้ให้” ย่อมเป็นผู้ที่สมควรแก่การยกย่องสรรเสริญ ประการสำคัญถ้าผู้บริหารสามารถใช้ปัญญาในการกระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะยิ่งทำให้การแสดงบทบาทต่างๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้นนอกจากนั้นบทบาทในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพก็จะทำให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเพราะตัดสินใจไม่พลาดส่วนอีกบทบาทหนึ่งที่ไม่ควรละเลยก็คือการเป็นนักพูดที่มีศิลป์มีศิลปะในการเจรจาต่อรองตลอดจนเป็นนักฟังที่ดีที่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้คนรอบข้างอีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อมีผู้รับฟังปัญหาข้อคับข้องใจผู้บริหารที่สามารถแสดงบทบาทต่างๆดังกล่าวมาแล้วและบทบาทอื่นๆ ตามสถานการณ์ให้เหมาะสมก็ย่อมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ พบว่า โรงเรียนวิถียุทธ ในจังหวัดนนทบุรี มีระดับการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธ ด้านการบริหารงานอาคารสถานที่ อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีข้อที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ มีพระพุทธรูปหน้าโรงเรียนและประจำห้องเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ที่ได้ให้แนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียนวิถียุทธว่าสถานศึกษาต้องจัดอาคารสถานที่สภาพแวดล้อม ห้องเรียนและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริม การพัฒนา ศิล สมาธิและปัญญา เช่น มีศาลาพระพุทธรูปเด่นเหมาะสมที่จะชวนให้ระลึกถึงพระรัตนตรัยอยู่เสมอ มีมุมหรือห้องให้ศึกษาพุทธธรรมบริหารจัดการเจริญภูวนาเหมาะสมหรือมากพอที่จะบริการผู้เรียนหรือการตกแต่งบริเวณให้เป็นธรรมชาติหรือใกล้ชิดธรรมชาติชวนให้มีโอกาสสงบและส่งเสริมปัญญาเช่น รมรื่น มีป้ายนิเทศ ป้ายคุณธรรม คุณแลเสียงต่างๆมีให้อีกทีหรือถ้าหากจะเปิดเพลงกระจายเสียงก็พิถีพิถันเลือกเพลงที่ส่งเสริมสมาธิประเทืองปัญญากระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนวการดำเนินงานโรงเรียนวิถียุทธไว้โดยสังเขปดังนี้

2. กระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธในจังหวัดนนทบุรี

1. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถียุทธโดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวิถียุทธ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ชัยเรือง (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “พุทธะดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนต้นแบบวิถียุทธสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากตัวแปรปัจจัยเดียว คือ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ขณะที่ตัวแปรวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวก ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียน นโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรม ไม่มีอิทธิพลใดๆ ต่อความสามารถของผู้บริหารในการพัฒนาจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2. สร้างค่านิยมขององค์กรโรงเรียนวิถียุทธ โดยกำหนดค่านิยมให้ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนวิถียุทธ และพัฒนาค่านิยมให้เป็นค่านิยมที่สามารถยึดถือปฏิบัติในการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชวาล ชำนาญ (2550) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน

สัตยาไส จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนสัตยาไสดำเนินการปฏิรูปหลักสูตรสถานศึกษาปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และปฏิรูปบุคลากรของโรงเรียนเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งด้านการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาสอดคล้องทั้งระบบและรูปแบบการบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนเป็นรูปแบบเน้นคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้ง 5 ประการตามแบบทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อสร้างคนให้มีคุณธรรมนำความรู้ได้แก่ความจริง (Truth) ความรักความเมตตา (Love) ความสงบ (Peace) การประพฤติชอบ (Right Conduct) และการไม่เบียดเบียน (Non-Violence) ใช้หลักการแบบอย่างที่ดีและหลักความรักความเมตตาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบคณะกรรมการสร้างแรงเสริมทางบวกและมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมบริบทและปัจจัยของโรงเรียนผ่านการสัมผัสทั้งห้าสร้างแรงบันดาลใจจากความรักความเมตตา ที่เปรียบเสมือนกับสัมผัสที่หกให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดจิตสำนึกมีวินัยในตนเองและต่อหน้าที่ เป็นพื้นฐานทางวัฒนธรรมการทำงานแบบครอบครัว

3. สร้างวิสัยทัศน์ของโรงเรียนวิถียุทธ ให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรโรงเรียนวิถียุทธสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์ศักดิ์ ภูคาบขาว (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมจังหวัดขอนแก่น” ได้วิสัยทัศน์ว่า “ภายในปี 2558 จังหวัดขอนแก่นเป็นจังหวัดชั้นนำการจัดการศึกษาเรียนร่วมในสถานศึกษาทุกระดับอย่างเท่าเทียมและมีคุณภาพ ด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการจำเป็นของเด็ก เพื่อให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพทั้งด้านทักษะการช่วยเหลือตนเองทักษะทางสังคมและการดำรงชีวิต ทักษะทางวิชาการและทักษะการงานอาชีพ อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมที่เด็กสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้”

4. กำหนดกลยุทธ์ พันธกิจ แผนการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามค่านิยมและวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ มีผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนงาน มีการวัดผลประเมินผล และพัฒนาปรับปรุงงานเพื่อรักษาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนวิถียุทธได้อย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของมัณฑริกา วิฑูรชาติ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 ในเขตกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 5 กลยุทธ์หลักคือ 1) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำซึ่งมีกลยุทธ์รอง 16 กลยุทธ์ 2) กลยุทธ์การพัฒนาครูซึ่งมีกลยุทธ์รอง 7 กลยุทธ์ 3) กลยุทธ์การพัฒนาวิชาการซึ่งมีกลยุทธ์รอง 52 กลยุทธ์ 4) กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารจัดการทั่วไปซึ่งมีกลยุทธ์รอง 13 กลยุทธ์ 5) กลยุทธ์การพัฒนาความร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายโรงเรียนซึ่งมีกลยุทธ์รอง 8 กลยุทธ์ ผลการประเมินการทดลองใช้กลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชนพบว่า กลยุทธ์ทั้ง 5 กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมทุกกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มาตรฐานคือด้านอรรถประโยชน์ด้านความเป็นไปได้ด้านความเหมาะสมและด้านความถูกต้อง

5. บูรณาการกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เข้าไปในการบริหารงานด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการ ด้านงานบุคคล และด้านงานอาคารสถานที่ ของโรงเรียนสอดคล้องกับงานวิจัยของสวัสดิ์ เพชรบูรณ์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถียุทธระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดสังเวช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครเขต 1” ผลการศึกษาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่

เรียนโดยใช้หลักสูตรวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน หลังการใช้หลักสูตรนักเรียนส่วนมากปฏิบัติได้ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ ความพึงพอใจของนักเรียนอยู่ในระดับมากขึ้นไป 2.4 ครูอาสาสมัครร่วมโครงการวิจัยพัฒนาหลักสูตรโรงเรียนวิถีพุทธ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความเห็นว่านักเรียนสามารถนำหลักพุทธธรรมมาทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนได้ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. โรงเรียน บ้าน วัด ชุมชน ควรดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา และวันตามประเพณี เช่น กิจกรรมหล่อเทียนพรรษา การทอดกฐินทอดผ้าป่า กิจกรรมวันพ่อวันแม่ ฯลฯ

2. โรงเรียนควรรำนักเรียนร่วมกิจกรรมของวัดและชุมชน เช่น กิจกรรมทำความสะอาดวัด ซึ่งอาจจัดในช่วงโมงกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หรือกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอื่นๆ เช่น นำอาหารไปเลี้ยงคนชราที่บ้านพักคนชรา หรือบ้านเด็กกำพร้า ฯลฯ

3. โรงเรียนต้องเป็นโรงเรียนของชุมชนโดยเปิดโรงเรียนต้อนรับผู้ปกครอง และชุมชนตลอดเวลา (Open House) เพื่อให้ผู้ปกครองได้มีโอกาสเสนอข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกิจต่างๆ เช่น ดูแลความสะอาดของโรงอาหาร ดำเนินการเชิญภูมิปัญญาทางพระพุทธศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยโรงเรียนในการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

4. เปิดห้องสมุดเพื่อให้ชุมชนใช้บริการได้ในวันหยุด รวมทั้งสนามกีฬา หอประชุม ฯลฯ

5. เป็นศูนย์กลางของชุมชนในด้านวิชาการ วิชาชีพ เช่น จัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในเรื่องอาชีพพิเศษต่างๆ จัดร้านค้าของโรงเรียนเพื่อให้ผู้ปกครองนำผลิตผลทางการเกษตรผลิตภัณฑ์ต่างๆ มาขาย โดยนักเรียนเป็นผู้ดูแลกิจการ

6. ร่วมกับวัดในชุมชนจัดการเรียนธรรมศึกษา กิจกรรมทางด้านศาสนาต่างๆ เช่น เชิญพระสงฆ์มาแสดงพระธรรมเทศนา เชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่เยาวชนในเรื่องต่างๆ ในวันหยุด จัดทัศนศึกษาทางธรรม เป็นต้น

7. จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน บ้าน วัด ชุมชน เช่น จัดการแข่งขันกีฬา จัดกิจกรรมปัจฉิมนิเทศโดยเชิญผู้ปกครองมาร่วมนำอาหารมารับประทานร่วมกัน จัดค่ายครอบครัว

8. เสริมความเข้มแข็งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น การเยี่ยมบ้านนักเรียน ช่วยเหลือนักเรียนแก้ไขปัญหาครอบครัว ฯลฯ

9. ประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น จัดทำหนังสือพิมพ์โรงเรียน วารสาร เผยแพร่แก่ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน ฯลฯ

10. ยกย่องเชิดชูเกียรติของผู้กระทำความดีทั้ง ครู อาจารย์ นักเรียน บุคลากรของโรงเรียนและบุคคลในชุมชน เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่บุคคลทั่วไป เพื่อให้วิถีพุทธเป็นวิถีชีวิตของคนทั้งชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. คว้าศึกษาเรื่องประสิทธิภาพกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนวิถีพุทธ ในเขตปริมณฑล

2. คว้าศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนวิถีพุทธชั้นนำ

3. คว้าศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนากระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนวิถีพุทธ

4. คว้าศึกษาเรื่องกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม
5. คว้าศึกษาเรื่องกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี
6. คว้าศึกษาเรื่องกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
7. สมรรถนะการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนวิถิปุทธ

8. บรรณานุกรม

- กระทรวงการศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ไกรยุทธธี ยาศีนันท์. (18 สิงหาคม 2522). “ความคำนึงถึง ผลผลิตภาครู”. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย (Journal of Research Methodology: JRM). 5 (3), 22.
- ชัชวาล ชำนาญ. (2550). **การบริหารงานบุคคลเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนสัตยาไส จังหวัดลพบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏลพบุรี.
- ธนวัฒน์ สุวรรณจรัส. (2548). “การวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณธรรมในนิสิตนักศึกษาไทย ระดับปริญญาบัณฑิต”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาอุดมศึกษา. คณะครุศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- นพรัตน์ ชัยเรือง. (2551). **พหุระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนต้นแบบวิถิปุทธสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรเจอด พรรัตน์พันธุ์. (2547). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนวิถิปุทธ**. กรุงเทพมหานคร: อูษาการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีชา กันธิยะ. (2551). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่พระมีส่วนร่วมในการสอนศีลธรรม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสยาม.
- พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว. (2553). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนเรียนร่วมจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพบุลย์ช่างเรียน. (2543). **สังคมวัฒนธรรมและการบริหารแบบไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2545). **การเข้าสู่ผู้บริหารมืออาชีพ**. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการ.

มณฑริกาวิฑูรชาติ. (2551). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 ในเขตกรุงเทพมหานคร.

ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำคณะศึกษาศาสตร์.

บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

วันทนา เมืองจันทร์. (20 ตุลาคม 2550). ปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา. วิทยาสาร, 4 (100), 21-25.

สวัสดี เพชรบูรณ์. (2550). การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนวัดสังเวชสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต1.ปริญญาศึกษาศาสตร

ดุขฎิบัณฑิต. (หลักสูตรและการสอน). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2546). รายงานสรุปการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา

ในวาระ ครบรอบ 4 ปีของการใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานผลการจัดการศึกษา.

Shils. (1961). "Culture and Periphery" in *The Logic of Personal Knowledge Essays*

Presented to Michael. London: Routledge and Kogan Page.

Stephen P. (2001). *Robbins. Organizational Behavior*. (7th ed). New Jersey: Prentice – Hall,.

9. คำขอบคุณ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย ซึ่งเป็นทั้งแรงผลักดัน ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและแนะนำให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี โอกาสนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยทุกท่าน และขอขอบคุณสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่ได้ให้โอกาสตีพิมพ์ผลงานวิจัยในครั้งนี้