

วัฒนธรรมองค์กรของครูในการทำงานที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน Organizational Culture of Teachers for Effectiveness Work in Schools

มนัญญา จิรากร

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: s67561802093@ssru.ac.th

นันทิยา น้อยจันทร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

E-mail: nuntiya.no@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียนมักจะส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาหรือการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาว่าจะประสบความสำเร็จหรือเป็นไปตามมาตรฐาน และระเบียบแบบแผนหรือไม่ การปฏิบัติงานของครูและประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการทำงานจึงเป็นอีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิภาพการทำงานของครูหรือวิธีการปฏิบัติงานที่เลือกใช้ จะเป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านหรือแต่ละรูปแบบของสถานศึกษานั้นๆ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีประสิทธิภาพส่งเสริมทักษะที่ช่วยในการทำงานให้กับครูในโรงเรียน โดยเฉพาะในระดับชั้นประถมศึกษาซึ่งเป็นระดับขั้นขั้นต้นของการวางรากฐานการพัฒนาบุคลากรในสังคม ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงานของครู

Abstract

Since the performance of teachers in schools often affects the administration of the school or the achievement of the school's goals, whether it will be successful or in accordance with standards and regulations or not. Teacher performance and the effectiveness resulting from work are another part that is very important to the administration of the school. And the effectiveness of teachers' work or the methods of work chosen will be in accordance with the organizational culture in each area or each form of that school. Therefore, a good and effective organizational culture that promotes skills that help teachers

in their work, especially at the primary level, which is the initial level of laying the foundation for human resource development in society, will result in better work efficiency.

Keywords: Organizational culture, performance effectiveness of teachers

บทนำ

ปัจจุบันการศึกษาเป็นอีกสิ่งหนึ่งในสังคมที่สามารถสะท้อนถึงชีวิตความเป็นอยู่ ความคิด หรือ ความก้าวหน้าในด้านต่างๆ โดยสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังคงมีความแตกต่างกันอยู่หลายด้าน ทั้งเรื่องของงบประมาณ กิจกรรมส่งเสริมผู้เรียน-ผู้สอน คุณภาพของสถานที่และความเป็นอยู่ บุคลากรภายใน รวมถึงวัฒนธรรมของสถานศึกษานั้นๆ รวมทั้งปัจจัยเอื้ออื่นๆ เช่น องค์กรทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ใกล้เคียงที่ให้ความร่วมมือการให้ความช่วยเหลือและติดตามผลของหน่วยงานต้นสังกัด ล้วนทำให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในปัจจุบันทั้งสิ้น อีกทั้งตัวสถานศึกษาเองยังมีอิสระ ในด้านต่างๆ เช่น บริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง พัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนเอง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน (สุตคณิง, 2562 : 142)

ครูจึงเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาในสังคม รับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ครูเองจึงจำเป็นต้องกระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน พัฒนาเทคนิคการสอนให้ก้าวหน้า ทันสมัย เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น (ยนต์ ชุ่มจิตร, 2558 : 34) การพัฒนาตนเองของครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาที่มีความเข้มแข็งในทางวิชาการ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดีคนเก่ง มีความสุข ได้เรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และตัวของครูเองก็ต้องสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 60-61) รู้จักเรียนรู้ที่จะปรับตัวและอยู่ในวัฒนธรรมที่หลากหลายขององค์กรตัวเอง นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์กับการปฏิบัติงาน

ครูแต่ละท่านมีภาระงานสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ต่างกัน สอนในระดับชั้นที่ต่างกัน และได้รับผิดชอบงานที่นอกเหนือจากการสอนที่ต่างกัน ทำให้ครูที่อยู่โรงเรียนเดียวกันได้ทำงานมากน้อยแตกต่างกัน และปัจจัยทางการบริหารเป็นอีกองค์ประกอบที่จะทำให้การปฏิบัติงานของครูประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จนเกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา (สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม, 2564 : 2) มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียนได้

วัฒนธรรมองค์กร

1. วัฒนธรรมองค์กร

การสร้างแบบแผนการทำงาน ความคิดความเชื่อ หรือแนวปฏิบัติในการทำงานของบุคคล ส่วนใหญ่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรได้มีอิทธิพลต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีการตัดสินใจความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพในการปฏิบัติงาน (Robbin, 1997 : 84) วัฒนธรรมองค์กรจึงมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว นอกจากนี้แล้ววัฒนธรรมองค์กรเป็นกลุ่มของค่านิยมหลัก และความเชื่อที่บุคลากรในองค์กรยึดถือร่วมกัน เข้าใจตรงกัน เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมีการพัฒนาการดำเนินงาน มีการแบ่งปันความคิด ความรู้ และทักษะในการทำงาน มีการลงทุนและเอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ เกิดค่านิยมสนใจใฝ่เรียนรู้ จนเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (จอมพงศ์, 2555:19-20)

ดาฟท์ (Daft, 1992 : 361-362) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์กรว่ามีหน้าที่สำคัญ 2 ประการ เช่นในเรื่องของการบูรณาการภายในองค์กร (Internal Integration) ซึ่งหมายถึงการประสานเชื่อมโยงสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน ใ้รู้ว่าจะติดต่อสัมพันธ์และทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรอย่างไร ประสิทธิภาพได้ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือนแนวทางชี้แนะความสัมพันธ์ของการทำงานในแต่ละวัน และช่วยให้เห็นว่าผู้คนมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างไร พฤติกรรมใดที่ยอมรับได้และพฤติกรรมใดไม่เป็นที่ยอมรับ หรืออีกหน้าที่คือ ช่วยองค์กรในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) คือจะทำอย่างไรองค์กรจึงจะบรรลุเป้าหมายและจัดการกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้ โดยวัฒนธรรมจะช่วยชี้แนะกิจกรรมประจำวันของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน และช่วยให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

โรบบินส์ (Robbins, 1997 : 237) ได้มีการกล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่าประกอบไปด้วยลักษณะ 15 ประการ ซึ่งอันดับแรกเป็นลักษณะของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking ; RiskTo Lerance) เป็นระดับของการสนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจในองค์กรความรับผิดชอบ อิสรเสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่องค์กรเปิดโอกาสให้กับบุคคล แต่ในขั้นตอนนี้ในส่วนถัดมาก็ต้องให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to Detail) คือองค์กรมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติงานต่างๆโดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ ที่จะมุ่งเน้นถึงความผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome Orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานขององค์กร มากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่าองค์กรเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดการให้ความสำคัญกับบุคคล (People Orientation) เพราะการตัดสินใจหรือดำเนินการต่างๆ ในองค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงไร เป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์กรด้านการให้ความสำคัญของบุคคล ส่งผลให้เกิดการจัดรูปแบบการทำงานแบบทีม (Team - Orientation) องค์กรจะต้องมีการออกแบบงานหรือจัดรูปร่างงานที่ให้การดำเนินงานมีการร่วมกันทำงานในรูปแบบทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละ

คนทำงานโดยอิสระหรือเน้นการทำงานรายบุคคล หลังจากนั้นจึงเกิดการทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) คือ องค์กรให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขัน และการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานในองค์กรมากขึ้น เพียงใด องค์กรกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขันมากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อยๆ หรือตามยถากรรม มากน้อยเพียงไร แต่จำเป็นต้องมีความมีเสถียรภาพในการปฏิบัติงานด้วย (Stability) ส่วนทิศทางขององค์กร (Direction) จะเป็นการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร และผลการปฏิบัติงานไว้ ส่วนจะชัดเจน มากน้อยเพียงไรก็ขึ้นอยู่กับองค์กรนั้นๆ ลักษณะถัดมาคือการบูรณาการในองค์กร (Integration) คือระดับของ การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อยๆ ในองค์กร การสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ย่อยๆ เพื่อให้เกิดการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) การให้การช่วยเหลือและสนับสนุนต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร หลังจากนั้นผู้บริหารจึงมีการควบคุมต่อองค์กร (Control) ทำให้องค์กรมี กฎระเบียบข้อบังคับตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรงในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน ส่งเสริมการสร้าง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) ให้สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร และมององค์กรทั้งองค์กรในภาพรวมมากกว่าการสนใจเฉพาะหน่วยงานของตน ส่งต่อให้มีการให้รางวัล (Reward System) โดยวัดจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกันระบบอาวุโสหรือ ความชอบส่วนตัว ถือเป็นจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กรไปในตัว (Conflict Tolerance) สนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย ท้ายที่สุดจะเป็นลักษณะของ รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication Pattern) เป็นระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสาร ตามสายการบังคับบัญชา

2. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

เป็นการที่บุคคลากรได้กำหนดแบบแผนร่วมกัน เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติร่วมกัน ส่งต่อไป ยังสมาชิกอื่นๆ หรือสมาชิกใหม่ขององค์กร ทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความแตกต่างกัน ทั้งจากสมาชิกภายใน องค์กรเดียวกัน และจากสมาชิกองค์กรอื่น วัฒนธรรมองค์กรจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การกระทำรูปแบบ ต่างๆ ของบุคคลในองค์กร คือ ช่วยทำให้เกิดการร่วมมือกันระหว่างสมาชิกขององค์กร เกิดการตัดสินใจในการ สื่อสารระหว่างกัน ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น มีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่างๆ ตรงกัน ตลอดจนช่วยทำให้เกิดการใช้เหตุและผลในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ (วิรัช, 2547 : 35) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาร่วมกันยึดถือปฏิบัติ และถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์กรของ สถานศึกษาจึงมีความสำคัญเกี่ยวข้อง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการ ทำงานของครู

3. ประเภทของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา หมายถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ การรับรู้ และข้อสมมติ พื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาร่วมกันยึดถือปฏิบัติและถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ เพื่อใช้

เป็นแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่งคุณลักษณะเด่นขององค์กร หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นองค์กรแห่งการสัมฤทธิ์ผล มีภาระหลักคือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีการควบคุม มีโครงสร้างสายงานและ มีระเบียบแบบแผน ซึ่งเป็นสภาพโดยรวมของ สถานศึกษาที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน ด้านที่สองผู้นำองค์กร หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หรือพฤติกรรมและบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็น นักบริหารจัดการ นักบุกเบิกสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ เป็นผู้ประสานงาน ผู้ดูแลจัดการในงานให้สำเร็จได้อย่าง ราบรื่นอย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนสั่งการ แนะนำ ชี้แนะหรือปฏิบัติ และมีความสามารถนำพาองค์กรไปสู่ วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ด้านที่สามการจัดการบุคลากร หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับ บุคลากร หรือลักษณะวิธีปฏิบัติต่อบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานศึกษา การจัดการใน โรงเรียนเน้นการมีส่วนร่วม และความเป็นเอกฉันท์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในอาชีพ มีการปฏิบัติงาน อย่างมีแบบแผน มีเป้าหมายและผลสำเร็จเป็นสำคัญ มีความสัมพันธ์ที่เป็นเสถียรภาพ ด้านที่สี่การมอบอำนาจ ตัดสินใจ หมายถึง การมอบอำนาจการตัดสินใจการบริหารราชการ การปฏิบัติหน้าที่ การมอบอำนาจหน้าที่ ตามภารกิจ โดยชัดเจนหรือโดยปริยายให้กับบุคลากร เพื่อดำเนินการใช้อำนาจหน้าที่หรือปฏิบัติงานแทน ใน ลักษณะการเป็นตัวแทนในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการจัดการในสถานศึกษาตามภารกิจที่สำคัญ ด้านที่ห้ายุทธวิธีที่ ใช้ หมายถึง กลยุทธ์หรือจุดเน้นที่สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางหรือแนวนโยบายในการขับเคลื่อนนำพา สถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย มุ่งเน้นความมั่นคง มีเสถียรภาพ มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย และด้านที่หก เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ หมายถึง เกณฑ์ที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่ แสดงถึงชัยชนะ และความสำเร็จของสถานศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม ความมุ่งมั่น มีเอกลักษณ์หรือมีนวัตกรรมที่โดดเด่น การเป็นผู้นำทางด้านนวัตกรรม และนำมาซึ่งความเปลี่ยนแปลงให้มี ประสิทธิภาพ และส่งผลดีต่อสถานศึกษา (อิสยาภรณ์ และ ทศพล, 2565 : 74-75)

วัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคล หนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างมีระเบียบแบบแผน อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กร หรือ การบริหารงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เช่น การเปลี่ยนวิธีการคัดเลือก บุคลากรหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากร จะทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปจนได้รับการยอมรับ จนเกิดเป็นวัฒนธรรม ภายในองค์กรในที่สุด การเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมขององค์กรล้วนแล้วแต่มาจากพฤติกรรม ความคิด สร้างสรรค์ การต้องการความเปลี่ยนแปลง และการเกิดของปัญหาต่างๆ ภายในองค์กรรวมทั้งปัจจัยเสริมทาง สิ่งแวดล้อมอื่นๆ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็น บุคคลทั้งองค์การและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไปอย่างมีระเบียบแบบแผน (จินตกานต์, 2560 : 36)

ประสิทธิผลการทำงานของครู

1. ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้
รัตน์ชนก จันยัง (2556, หน้า 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง งานที่บุคคลหนึ่งๆ ได้รับมอบหมาย โดยที่บุคคลนั้นต้องใช้ความสามารถทุ่มเท รวมถึงมีทักษะในงานดังกล่าว โดยกระทำภายใต้ข้อกำหนดต่างๆ ที่องค์กรได้วางไว้ ก็จะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ จึงก่อเกิดประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้

ยงศ์ยาน มั่นคำศรี (2556, หน้า 4) ให้คำนิยามประสิทธิผลการทำงาน ว่าหมายถึง ชีตความสามารถของการบรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งประสบการณ์ที่ผ่านมาของพนักงานในการวางแผนและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และผลการปฏิบัติงานนั้นได้มาจากการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเป็นไปอย่างประหยัด ไม่ว่าจะเป็ด้านระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินการนั้นๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ถูกต้องและทันเวลา

จากการความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุปประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นผลของงานที่บุคคลหนึ่งๆ ปฏิบัติให้เกิดผลลัพธ์ได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทักษะ ความทุ่มเทในความรู้ความสามารถที่มี รวมถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา เพื่อให้บรรลุผลโดยสูญเสียทรัพยากรและเวลาน้อยที่สุด อย่างถูกต้องและทันเวลา

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะแสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพหรือด้อยคุณภาพ ทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงคุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหารงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครู เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ (สุดาทิพย์, 2563 : 89)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562, หน้า 19 - 20) ได้กำหนดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562” ครูจำเป็นต้องมีมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ประกอบไปด้วย ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตัวผู้เรียน,

เป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม คุณธรรม, เอาใจใส่ ส่งเสริมการเรียนรู้ และยอมรับว่ามีความแตกต่างในผู้เรียนแต่ละคน, ช่วยให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้, สื่อ, การวัด และประเมินผลการเรียนรู้, มีศาสตร์ในการสอน, การวางแผน และพัฒนาตัวผู้เรียนให้รู้คิด, มีปัญญา, ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล ประเมินการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รวมถึงรายงานได้อย่างเป็นระบบ, จัดกิจกรรมการแห่งเรียนรู้ให้เกิดความสุขในการเรียน และประยุกต์ ปรับใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ สุดท้ายด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนา ต้องรู้จักการร่วมมือกับผู้ปกครอง หรือชุมชน ให้มีลักษณะที่ถูกต้องตามเป้าประสงค์, สร้างเครือข่ายเพื่อให้ความร่วมมือกันระหว่างผู้ปกครอง สถานศึกษา และชุมชน, ศึกษา และเข้าใจถึงบริบทของชุมชน ให้อยู่ร่วมกันได้แม้จะมีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมในชุมชน อนุรักษ์ส่งเสริมวัฒนธรรม และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของคุณครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร

สรุป

วัฒนธรรมองค์กร แสดงให้เห็นถึงแบบแผน แนวคิด หรือแนวทางการปฏิบัติที่คนสังคมเดียวกันมีความเข้าใจ ร่วมกัน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ถูกกำหนดเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติ และมีการสืบทอดต่อกัน อีกทั้งยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรว่าจะไปในทิศทางใดบ้าง ในส่วนของประสิทธิผลการทำงานของคุณครูสอน ก็เป็นผลของการปฏิบัติงานตามที่ได้มีการวางแผนไว้ และคุณภาพในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน มักจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของสถานศึกษาและการบริหารงานว่าจะออกมาบรรลุผล เกิดประโยชน์หรือส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาหรือไม่ คุณภาพของการศึกษาจะออกมาในทิศทางใดส่วนหนึ่งก็เป็นผลมาจากการทำงาน การจัดการเรียนการสอนของคุณครู ดังนั้นประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลการทำงานของคุณครูในโรงเรียนประมจะออกมาดีหรือไม่นั้น จะต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเอื้อประโยชน์ ส่งเสริมต่อการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงาน รวมถึงวัฒนธรรมนั้นต้องสามารถสร้างการมีส่วนร่วมให้กับองค์กรได้ดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- จินตกานต์ สุธรรมดี (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม) กรอบการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 7(2): 36.
- ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมออริโอเตอร์เกท. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). **ความเป็นครู**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- รัตน์ชนก จันยง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร**. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- สุดคณิง ปกปิด. (2562, มกราคม-มิถุนายน). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และ เขต 3**.วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 8(1): 142.
- สุดาทิพย์ ถวิลไพโร. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. สกลนคร: ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาภรณ์ เทียงทางธรรม. (2564). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารสถานศึกษากับการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัยโดยใช้สมองเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด**. จันทบุรี: วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (ฉบับที่ 4)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **การสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ไทย**. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- อิสยาภรณ์ ทับสกุล และทศพล อีชะพร. (2565, กรกฎาคม-ธันวาคม). **วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการบริหารและการจัดการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท**. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย. 13(2): 74-75.
- Daft, R.L. (1992). **Organization Theory and Design**. Edited by 4th Singapore: West Publishing Company.
- S.P., Robbin. (1997). **Essentials of Organizational Behavior**. 5 ed. Upper Saddle: Jersey : Prentice- Hall International.
- S.P., Robbins. (1997). **Organization Theory : Structure Design and Applications**, ed. 3rd (Englewood Cliff : Prentices-Hall.