

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ปริญญานิพนธ์
ของ
จันทรา พักตร์เพียงจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

372.1207

๗ ๒๔๗๓

๘.๓

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

บทคัดย่อ

ของ

จันทร์ พักตร์เพ็ญจันทร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

๒๕๐๖๒๔

จันทรา พักตร์เพียงจันทร์. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี. ปรินญาณพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี, อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา.

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การเพิ่มอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี 5 ด้าน ได้แก่ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและการประเมินผลการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา 3) เพื่อเปรียบเทียบ วัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน (ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก) และเขตพื้นที่การศึกษา (เขต 1 เขต 2 และ เขต3) และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐในเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรีจำนวน 403 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ แบบสอบถามตอนวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9796 แบบสอบถามตอนการปฏิบัติงานวิชาการมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .9540 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี รายงานและโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี รายงานและโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนรายงานและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
- ✓ 4. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติด้านการเพิ่มอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูในเขต 2 มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูในเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่าข้าราชการครูในเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่

ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัันมีระดับการปฏิบัติด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในเขต 2 มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูในเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวมและการปฏิบัติงานวิชาการด้านการนิเทศภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา, ด้านการจัดการเรียนการสอน, ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา, และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF RELATIONSHIPS BETWEEN SCHOOL CULTURE AND ACADEMIC
PERFORMANCE IN PRIMARY SCHOOLS UNDER KANCHANABUREE EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE

AN ABSTRACT
BY
CHANTRA PAKEPINGCHAN

Presented in Partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education degree in Educational Administration
At Srinakharinwirot University
May 2004

Chantra Pakepiangchan. (2004). *A Study of the Relationships between School Culture and Academic Performance in Primary School under Kanchanaburi Education Service Area Office*. Master's thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Dr.Marasri Suthanithi; Dr. Rachan Boonthima.

The purposes of this study were to 1) study school culture in primary school under Kanchanaburi Education Service Area Office in 10 aspects, i.e. goal oriented, empowerment, decision making, school belonging, trust, quality, acceptance, care, honesty, and personnel variety; 2 study academic performance in primary school under Kanchanaburi Education Service Area Office in 5 aspects, i.e. making school curriculum, managing learning and teaching, internal supervision, measurement and educational evaluation, and education quality assurance; 3) compare the school culture by school size (large, medium, and small) and by Education Service Area (Area 1, Area 2, and Area 3); and 4) study the relationships between the school culture and the academic performance. The study is based on a stratified random sample of 403 civil servant teachers in Kanchanaburi Education Service Area Office. A 5-point rating scale questionnaire, with a Cronbach Coefficient alpha of .9796 in the school culture section and a Coefficient alpha of .9540 in the academic performance section, was used to collect data. The data collected was aggregated and analyzed using mean and standard deviation, t-test, and Pearson product-moment correlation coefficient.

The findings were summarized as follows.

1. The school culture as a whole and by each aspect was practiced in primary school under Kanchanaburi Education Service Area Office at the high level.
2. The academic performance as a whole and by each aspect was practiced in primary school under Kanchanaburi Education Service Area Office at the high level.
3. The teachers in different school size did not have different school culture as a whole and by each aspect.
4. The teachers in different Education Service Area Office did not have different school culture as a whole. When considered each aspect of the school culture, it was found that the teachers in different Education Service Area Office had a different practice level in empowerment at .01 level of significance, i.e. the teachers in Area 2 had a higher practice level than those in Area 1 and Area 3 at .01 and .05 level of significance respectively; the teachers in different Education Service Area Office had a different practice level in decision making at .05 level of significance, i.e. the teachers in Area 2 had a higher practice level than those in Area 1 at .05 level of significance.
5. The school culture as a whole correlates at the high level with the academic performance as a whole and the internal supervision aspect at .01 level of significance; and the school culture as a whole correlates at the moderate level with making school curriculum, managing learning and teaching, measurement and educational evaluation, and educational quality assurance at .01 level of significance.

ปริญญานิพนธ์

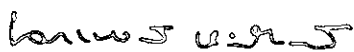
เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ของ

นางสาวจันทร์หา พักตร์เพียงจันทร์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

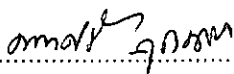


คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. นภาพร หะวานนท์)

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



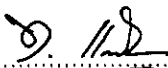
ประธาน

(อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี)



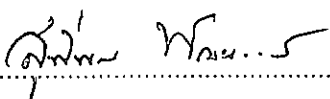
กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนากลแสงศักดิ์)



กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

ประกาศคุณูปการ

การจัดทำปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ โดยมีบุคคลที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ ในทุกขั้นตอนของการทำปฏิญานิพนธ์หลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานีธิ ประธานควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา กรรมการ และที่ปรึกษาด้านสถิติ ที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ และอาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ กรรมการการสอบปากเปล่าปฏิญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา รวมทั้งคณาจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ที่อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม เป็นผลให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาจบหลักสูตรและนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยที่มีคุณภาพ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ประเสริฐ อินทร์รักษ์ อาจารย์ประคอง บัวปรอท อาจารย์ศราวุฒิสุขประเสริฐ และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ที่ให้ความกรุณา ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในเขตพื้นที่ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มทดลองการใช้เครื่องมือ ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษารุ่นที่ 29 ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา กลายณมิตรที่ไม่อาจลืมได้ คือ นายสมชาติ ทองสมุทร นายวุฒิพงษ์ ปฏิเวศวินนางกูร นายศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง นายพิทักษ์ วงแหวน นางสาวบุหงา ลิ้มโกมุท นางสุธิมา ดีเป็นธรรม และอีกหลายคนที่ไม่อาจกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่ให้การช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจในการจัดทำปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อบุญส่ง คุณแม่เจลา พักตร์เพียงจันทร์ ที่ส่งเสริม สนับสนุนงบประมาณในการศึกษาและให้กำลังใจในการเฝ้าหาความรู้ สั่งสอนอบรมให้มีความมานะอดทน เข้มแข็ง จนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ ณ วันนี้

จันทรา พักตร์เพียงจันทร์

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้
ได้รับทุนอุดหนุนและส่งเสริมปริญญานิพนธ์
ของทบวงมหาวิทยาลัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.....	15
วัฒนธรรม.....	21
วัฒนธรรมสังคม.....	21
วัฒนธรรมองค์กร.....	23
วัฒนธรรมโรงเรียน.....	30
องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	34
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน.....	34
การเพิ่มอำนาจ.....	36
การตัดสินใจ.....	37
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....	39
ความไว้วางใจ.....	40
ความมีคุณภาพ.....	42
การยอมรับ.....	43
ความเอื้ออาทร.....	45
ความซื่อสัตย์สุจริต.....	47
ความหลากหลายของบุคลากร.....	48
การปฏิบัติงานวิชาการ.....	49
ความหมายของการปฏิบัติงานวิชาการ.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิชาการ	50
	ขอบข่ายการปฏิบัติงานวิชาการ.....	51
	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา.....	53
	การจัดการเรียนการสอน.....	62
	การนิเทศภายใน.....	70
	การวัดและประเมินผลการศึกษา.....	76
	การประกันคุณภาพ.....	83
	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ.....	89
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	92
	งานวิจัยในประเทศ.....	92
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	95
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	98
	การกำหนดประชากรและเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	98
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	99
	การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	101
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	101
	การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
	สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
	การนำเสนอข้อมูล.....	106
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	135
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	135
	สมมติฐานของการวิจัย.....	135
	วิธีการศึกษาค้นคว้า.....	135

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5 (ต่อ)	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	136
	สรุปผลการวิจัย.....	137
	อภิปรายผล.....	138
	ข้อเสนอแนะ.....	144
	บรรณานุกรม.....	145
	ภาคผนวก	155
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	172

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน จำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2545 เขตพื้นที่การศึกษาที่ 1.....	16
2 จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน จำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2545 เขตพื้นที่การศึกษาที่ 2.....	17
3 จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน จำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2545 เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3.....	18
4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดโรงเรียน.....	99
5 จำนวนและร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	107
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	108
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	109
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการเพิ่มอำนาจในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....	110
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	111
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	112
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	113
12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.....	114
13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการยอมรับ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.....	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

14	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี	116
15	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	117
16	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	118
17	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.....	119
18	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	120
19	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.....	121
20	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการนิเทศภายในในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.....	122
21	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.....	123
22	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.....	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

23	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	125
24	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	127
25	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา.....	129
26	การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	131
27	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	133
28	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา	133
29	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี	134

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
2 แสดงลักษณะขององค์การในฐานะระบบเปิด.....	28
3 แสดงภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อองค์การ.....	29
4 โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	57
5 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการนิเทศตามกระบวนการนิเทศภายใน.....	75
6 เครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้.....	82
7 ขั้นตอนการประกันคุณภาพภายใน.....	87

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตเมื่อแรกเกิด จนกระทั่งเติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยในระหว่างการเรียนรู้เติบโตขึ้น มนุษย์มีความจำเป็นจะต้องได้รับการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในศาสตร์ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์การแห่งการศึกษาที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนประถมศึกษาจัดเป็นองค์การที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากมีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรงที่สามารถส่งเสริมและสนับสนุนความเจริญของงานทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้กับทรัพยากรบุคคลของชาติ (ประเวศ วะสี. 2543 : 77)

ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นโรงเรียนแต่ละแห่งจะมีศักยภาพ และบริบทที่แตกต่างกัน (ยุวดี กังสตาล. 2545 : 69) เพราะโดยธรรมชาติ คนนั้นมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ความเชื่อ ซึ่งเป็นสิ่งที่เปี่ยมนามธรรม ไม่สามารถมองเห็น และจะต้องไม่ได้ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540 : 51) โรงเรียนเป็นองค์การประเภทหนึ่งที่ประกอบไปด้วยบุคคลหลายฝ่ายได้แก่ ครู อาจารย์ บุคลากรเหล่านี้เมื่ออยู่ร่วมกันในองค์การหรือโรงเรียนจะหล่อหลอมรวมค่านิยม ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นเครื่องมือช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงาน รู้จักเลือกวิธีปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ครูซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริม ดังนั้นหากการเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ อาจมีเหตุผลจากหลายประการ ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการจะสามารถประสบความสำเร็จได้ควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้อยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจแก่ครูและบุคลากร ดังนั้นในการอยู่ร่วมกันต้องอาศัยกฎ กติกา โดยอาจมาจาก กฎระเบียบของทางราชการ หรือกฎเกณฑ์ที่เกิดจากความคิด ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นระเบียบประเพณี ปฏิบัติเป็นกติกาก่อนการอยู่ร่วมกันและยึดให้เป็นปทัสฐานในการปฏิบัติ ตามครรลองที่ถูกที่ควรซึ่งเรียกว่า "วัฒนธรรมโรงเรียน" (อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. 2543 : 11) แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker.) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ คือความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน การเพิ่มอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร โดยวัฒนธรรมโรงเรียนดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้วางระบบ สร้างค่านิยมร่วมของโรงเรียนตลอดจน

วางรูปแบบขนบธรรมเนียมประเพณี ให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับรู้ทำความเข้าใจ และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ (สุพัตรา กอบกิจสุขสกุล. 2538 : 32)

สำหรับการบริหารงานภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในอดีตนั้น มีภารกิจสำคัญ 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงินและพัสดุ งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 4) ในทำนองเดียวกัน ปัจจุบันสำนักงานปฏิรูปการศึกษากาญจนบุรีได้มีแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยเสนอภารกิจไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 3-8) จะเห็นว่าไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารโรงเรียน อย่างไรงานวิชาการก็ยังเป็นงานหลักที่สำคัญ เป็นส่วนงานที่ใหญ่ที่สุดของระบบการปฏิบัติงาน เป็นหัวใจของโรงเรียนที่ใช้กำกับการจัดระบบการทำงานของโรงเรียน และใช้กำกับกระบวนการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนให้สอดคล้อง และสนับสนุนการทำงานวิชาการเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข งานวิชาการจึงกลายเป็นงานที่เป็นศูนย์กลางของโรงเรียนครอบคลุมโรงเรียนทั้งระบบ ดังนั้นโรงเรียนใดที่งานวิชาการก้าวหน้าโรงเรียนนั้นมักมีชื่อเสียงเป็นที่นิยม และเป็นที่ยอมรับ ส่วนโรงเรียนใดงานวิชาการล้าหลัง อ่อนด้อย ทำให้โรงเรียนนั้นจะไม่เป็นที่นิยมขาดศรัทธาและไม่เป็นที่ยอมรับ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2540 : 25)

งานวิชาการมิใช่หมายถึงการเรียนการสอนในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมรวมถึงกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างภายในโรงเรียนที่จะช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น (อนุศักดิ์ สมิตสันต์. 2540 : 1,79) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการหมายความว่า หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 111) แต่ในทางปฏิบัติแล้วการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษาโดยทั่วไปนั้นยังประสบกับปัญหาบางประการ อาทิ การพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึงประกอบกับปัญหาด้านโครงสร้างและรูปแบบก็ยังมีมาก (กल्याนี ปฏิมาพรเทพ. 2539 : 9) ปัญหาด้านบุคลากรที่ปรากฏนั้นเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญในระดับสูงเนื่องจากปัจจัยด้านบุคลากรภายในโรงเรียนเป็นปัจจัยที่กำหนด ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. 2543 : 11) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในการผลักดันให้งานวิชาการภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน (อนุศักดิ์ สมิตสันต์. 2540 : 1)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูป จึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการในการบริหารงานวิชาการโดยกำหนดให้โรงเรียนมีการจัดทำหลักสูตร ตามกรอบของหลักสูตรแกนกลาง รวมทั้งให้สอดคล้องกับสภาพผู้เรียนและชุมชน ตามที่กำหนดในธรรมนูญ

โรงเรียน พัฒนาระบบการนิเทศโดยเน้นการนิเทศภายในโรงเรียน พัฒนาครูและผู้บริหารให้มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวการปฏิรูป การเรียนรู้ พัฒนาระบบการประเมินผลในชั้นเรียนตามสภาพที่แท้จริง ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของนักเรียนรวมทั้งจัดให้มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ให้เข้าสู่มาตรฐานการศึกษา (สำนักงานการประถมศึกษากาญจนบุรี. 2545 : 30 – 57) เพื่อเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งขององค์กรให้สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานการศึกษาของชาติ โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย (แผนพัฒนาการศึกษา. 2546 : 51)

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดกาญจนบุรี 3 เขต โดยแบ่งจำนวนอำเภอในแต่ละเขตแตกต่างกันตามจำนวนประชากรและสภาพแวดล้อม ดังนี้ เขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอบำม่าง อำเภอท่ามะกา อำเภอท่ามะกา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. 2546 : 5) เขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน อำเภอบ่อพลอย อำเภอห้วยกระเจา อำเภอเลาขวัญ และอำเภอหนองปรือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดกาญจนบุรี. 2546 : 3) เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี และอำเภอศรีสวัสดิ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546 : 6) ซึ่งในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษายังใช้นโยบายและมาตรการในการบริหารงานที่เป็นโครงสร้างเดิมของสำนักงานการประถมศึกษากาญจนบุรี (สำนักงานการประถมศึกษากาญจนบุรี. 2545 : 30 – 57) และมีการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ในแต่ละเขตพื้นที่ ซึ่งจะมีปัญหาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนวัดถ้ำวังหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษานั้น ครูวิชาการ และบุคลากรใน โรงเรียนเกิดความเข้าใจในจุดประสงค์ของหลักสูตรท้องถิ่นไม่ชัดเจน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับหลักสูตร และโรงเรียนขาดบุคลากรที่มีความรู้ความถนัดเฉพาะสาขาวิชา มีระบบการวัดผลและประเมินผลที่ไม่หลากหลาย (ธงชัย คล้ายสุวรรณ. สัมภาษณ์ : 2546) เช่นเดียวกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลด่านมะขามเตี้ย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานวิชาการภายในโรงเรียนนั้น เมื่อได้ผลการวัด และการประเมินแล้วไม่ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีการนิเทศภายในไม่ต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่เกิดการพัฒนาบุคลากร และกระบวนการในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน (วิชัย กลวัณจิต. สัมภาษณ์ : 2546) และจากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนบ้านตลุงเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า บุคลากรขาดอำนาจในการตัดสินใจในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ยังมีการกำหนดกรอบการเรียนการสอนให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่หลากหลาย (ยุพิน จงแจ่มฟ้า. สัมภาษณ์ : 2546) และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนบ้านท่ามะเดื่อ เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

เขต 3 พบว่า บุคลากรภายในโรงเรียนประถมศึกษาไม่กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมเนื่องจากกลัวความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานภายในโรงเรียนทำให้ความคิดเห็นในการทำงานของบุคลากรไม่หลากหลายเท่าที่ควร (มนตรี จันทรชะอุ่ม. สัมภาษณ์ : 2546) และยังพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรียังมีกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรโดยพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการประเมินหลักสูตรและการใช้หลักสูตร (แผนพัฒนาการศึกษา. 2546 : 52)

นอกจากนี้การบริหารงานวิชาการจะให้ประสบความสำเร็จได้นั้นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานวิชาการอันเป็นที่ยอมรับว่ามีผลต่อบุคลากรของโรงเรียน เพราะครอบคลุมถึงความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่างๆ ของบุคลากร ซึ่งเรียกว่าวัฒนธรรมโรงเรียน (สุศักดิ์ หลาบมาลา. 2531 : 40) การก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียนจะมีลักษณะที่เห็นเด่นชัด เพราะเป็นฐานที่มาแห่งความเข้าใจร่วมกันและแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นไปในทางเดียวกันด้วยการหล่อหลอมและผสมผสานเป็นภาพรวมแห่งวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละโรงเรียน (นงลักษณ์ เรือนทอง. 2535 : 58) องค์การหรือโรงเรียนทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลายๆ อย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การและมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และแผนงานเสมอ (วรพจน์ สุทธิสัย. 2536 : 1) จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ และความรู้สึก ตลอดจนการปฏิบัติต่อกันของบุคคลภายในโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของโรงเรียนนั้นๆ อันเป็นขบวนการที่นำไปสู่ความเป็นสถาบันในลักษณะของการก่อตั้งและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2530 : 115)

วัฒนธรรมโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับงานวิชาการทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจถึงลักษณะการทำงานและเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานร่วมกัน (ยุวดี กังสดาล. 2545 : 69) ดังนี้ วิไล ไหมแก้ว (2538 : 136-137) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน และแรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหารและระดับของการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เนื่องจากวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงานด้านแบบแผน การประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานที่เกิดขึ้นที่ละเอียดที่ละน้อย สะสมมาเสมอ เป็นความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ที่ช่วยในการประสานโรงเรียนให้อยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันสร้างและปฏิบัติตามวัฒนธรรมของโรงเรียนโดยอัตโนมัติเป็นไปตามธรรมชาติของการอยู่รวมกลุ่มและในทำนองเดียวกัน รัตนา ศิริยานันท์ (2542 : 145) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประณตศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศ การศึกษาภายในโรงเรียนประณตศึกษาโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางทั้งโดย ภาพรวมและรายด้าน โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 :95-96) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน ประณตศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติ งานด้านวิชาการคือ ความมีคุณภาพ และความซื่อสัตย์สุจริต ปัจจัยด้านความมีคุณภาพ ผู้ปกครอง ได้คาดหวังในมาตรฐานของงานและคุณภาพของครู อาจารย์โดยเชื่อมั่นว่าครู และนักเรียนสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งใน ชุมชน ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความ สามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างสมาชิก

จากสภาพปัจจุบัน และปัญหาตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการ ปฏิบัติงานวิชาการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประณตศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีปัญหาอยู่ในระดับหนึ่งที่เหมาะสมได้รับการปรับปรุง และแก้ไขโดยเร่งด่วน โดยปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุ แต่สาเหตุประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ การที่บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยม ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมที่แตกต่างกันวัฒนธรรม โรงเรียนจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนว ทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานวิชาการร่วมกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิด ความ เชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่มีผลกระทบต่อระบบการปฏิบัติงานวิชาการ และการพัฒนาโรงเรียน ในฐานะที่ผู้วิจัยเองมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับ การปฏิบัติงานวิชาการของ โรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่มีลักษณะสภาพ แวดล้อมด้านภูมิประเทศที่แตกต่างจากจังหวัดอื่นๆ และยังไม่มีผู้ใดได้ทำการวิจัยเรื่องนี้มาก่อน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านใดบ้างที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน วิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน วิชาการให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรม โรงเรียนให้เหมาะสมเพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานวิชาการภายในโรงเรียนต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายทั่วไปของการศึกษาในครั้งนี้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี

3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมโรงเรียน การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี อันจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และปทัสสถาน ในการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีขอบเขตของเนื้อหา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี วัฒนธรรมโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การเพิ่มอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร และการปฏิบัติงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและการประเมินผล การศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐ ซึ่งมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 4,486 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำนวน 403 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (Yamane) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลด้านโรงเรียน ได้แก่

1.1 ขนาดของโรงเรียน

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

1.2 เขตพื้นที่การศึกษา

1.2.1 เขต 1

1.2.2 เขต 2

1.2.3 เขต 3

2. ตัวแปรตาม

2.1 วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ดังนี้

2.1.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

2.1.2 การเพิ่มอำนาจ

2.1.3 การตัดสินใจ

2.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

2.1.5 ความไว้วางใจ

2.1.6 ความมีคุณภาพ

2.1.7 การยอมรับ

2.1.8 ความเอื้ออาทร

2.1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต

2.1.10 ความหลากหลายของบุคลากร

2.2 การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 111) ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2.2 การจัดการเรียนการสอน
- 2.2.3 การนิเทศภายใน
- 2.2.4 การวัดและการประเมินผลการศึกษา
- 2.2.5 การประกันคุณภาพการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกันผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมและ บรรทัดฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ประกอบด้วยพฤติกรรม 10 ประการ ได้แก่

1.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูผู้สอนและบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้ และกำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 การเพิ่มอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโอนความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรอื่น ซึ่งเป็นการประสานความคิดของบุคลากรในการตัดสินใจที่ถูกต้อง เปิดโอกาสให้บุคลากรรับข้อมูลข่าวสารในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจเกิดขึ้น ทำให้มีความร่วมมือร่วมใจ สร้างความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่น กำหนดเป้าหมายที่สำคัญ เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเป็นไปได้สูงในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัญหา

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่น เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบ ให้อภัยกำลังใจ ยกย่องชมเชยซึ่งกันและกัน จนทำให้ทุกคนมีความเต็มใจในการร่วมพัฒนางานเพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันจนทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่น รู้สึกมั่นใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองต้องการ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด

1.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพ เชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเห็นคุณค่าในการร่วมกันสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

1.7 การยอมรับ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ได้รับการยกย่อง นับถือ โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยึดถือความสำเร็จในผลงานของครูและ นักเรียนทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปอย่างเต็มความสามารถ

1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เอาใจใส่ดูแลซึ่งกัน และกัน ในเรื่องของความเป็นอยู่ สวัสดิการ และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่งเสริม ให้ความก้าวหน้าในหน้าที่ ทำให้เกิดความผูกพัน ยินดีจะเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานใน โรงเรียน

1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา โดยยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก และมีความมานะพยายามใน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างของผู้บริหาร ครู และ บุคลากร เกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนของแต่ละคน ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความสำคัญและรู้จักการยืดหยุ่นและเชื่อมโยงความแตกต่าง ในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์และค่านิยมร่วมของโรงเรียน

2. การปฏิบัติงานวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารและครู ร่วมกันดำเนินการจัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่

2.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ออกแบบ การเรียนการสอน กำหนดเวลาเรียนและหน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ สอดคล้อง กับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ของโรงเรียน และความต้องการของท้องถิ่น

2.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้จัดให้นักเรียนปฏิบัติ กิจกรรมร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง จัดสถานการณ์สร้างความสนใจของผู้เรียน และ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.3 การนิเทศภายใน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียน จัดกิจกรรมการนิเทศหลายรูปแบบ เลือกวิธีที่เหมาะสม ตามขั้นตอนและกระบวนการ มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แกไขสิ่งที่บกพร่องใน การจัดการเรียนการสอน

2.4 การวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันสร้าง เครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย นำผลการวัดและประเมินผลก่อนการเรียน มาวางแผน จัดการเรียนการสอน วิเคราะห์ผล สรุปผลการประเมิน ปรับปรุงการเรียนการสอน วิเคราะห์ คุณภาพแบบทดสอบ ปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐานและประเมิน พัฒนาการของนักเรียนจากสภาพจริง

2.5 การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีกระบวนการดำเนินงานตามกระบวนการวงจรคุณภาพ (PDCA) มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

3. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาของรัฐในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

4. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาของรัฐในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

5. ปัจจัยด้านโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้

5.1 ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในแต่ละโรงเรียน ในปีการศึกษา 2546 โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 184) ซึ่งแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาดคือ

5.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1-120 คน

5.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 121 – 300 คน

5.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่

301 คนขึ้นไป

5.2 เขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ตามประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งออกเป็น 3 เขตดังนี้

5.2.1 เขต 1 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอท่าม่วง และอำเภอด่านมะขามเตี้ย

5.2.2 เขต 2 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ประกอบด้วย อำเภอท่ามะกา อำเภอพนมทวน อำเภอบ่อพลอย อำเภอเลาขวัญ อำเภอห้วยกระเจา และอำเภอหนองปรือ

5.2.3 เขต 3 หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ประกอบด้วยอำเภอ ไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี และอำเภอศรีสวัสดิ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

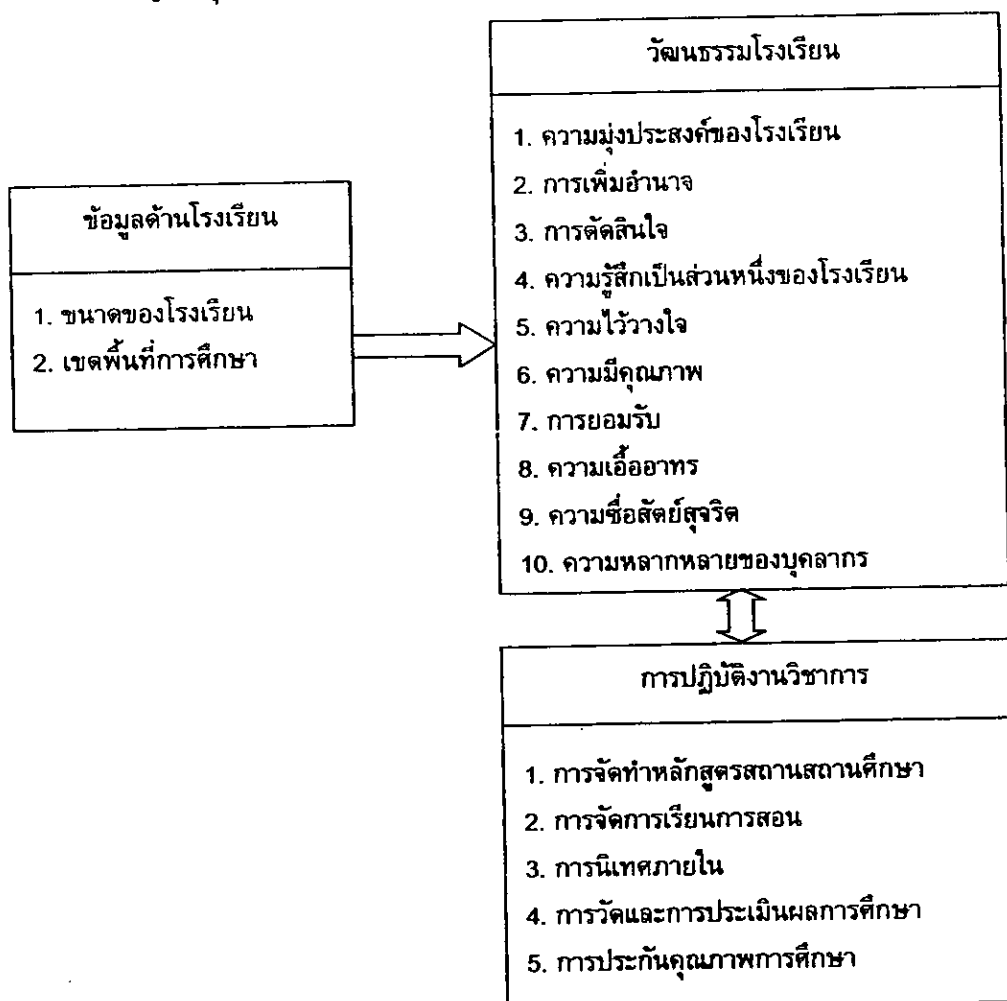
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่และปาร์คเกอร์ ที่กล่าวถึง วัฒนธรรมโรงเรียนมีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ความมุ่งมั่น ประสงค์ของโรงเรียน การเพิ่มอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร (Sergiovanni .1998 : 195 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 -51) นำมาบูรณาการกับผลการวิจัยของวิไล ไม้แก้ว (2538 :136-137) ได้ทำการวิจัย

เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน และแรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหารและระดับของการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เนื่องจากวัฒนธรรมโรงเรียนเป็น แนวปฏิบัติของผู้บริหารและครู ในการดำเนินงาน ด้านแบบแผน การประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานที่เกิดขึ้นที่ละเล็กละน้อย สะสมสม่ำเสมอ เป็นความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ที่ช่วยในการประสานโรงเรียนให้อยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในโรงเรียนอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันสร้างและปฏิบัติตามวัฒนธรรม ของโรงเรียนโดยอัตโนมัติเป็นไปตามธรรมชาติของการอยู่รวมกลุ่ม และในทำนองเดียวกัน รัตนา ศิริชยานันท์ (2542 : 145) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการ วิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดย ภาพรวม มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยมีความสัมพันธ์ไป ในทิศทางเดียวกัน และ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 :95-96) ที่ได้ ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ คือ ความมีคุณภาพ และความซื่อสัตย์สุจริต ปัจจัยด้านความมีคุณภาพ ผู้ปกครองได้คาดหวังในมาตรฐานของงานและ คุณภาพของครูอาจารย์โดยเชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่งในชุมชน ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งจำเป็น ที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรเกิดความสามัคคีและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ระหว่างสมาชิก

จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือปัจจัยด้าน โรงเรียนซึ่งแบ่งออกเป็น ขนาดของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาดังนี้ ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดการศึกษา และการปฏิบัติงานของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนยังมีส่วนต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆภายในโรงเรียนทำให้ส่งผลต่อการ จัดกระบวนการเรียนการสอนของนักเรียน (Bryk and Thum. 1989 : 26) โรงเรียนทุกขนาดจะมี ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน (ประวิทย์ มาติประเสริฐ. 2536 : 51) ผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนต่างขนาดคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นในการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกัน (สมศักดิ์ วรอินทร์. 2537 : บทคัดย่อ) ครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน (วิลาวลัย ไพ่โรจน์. 2540 : บทคัดย่อ) ส่วนเขตพื้นที่การศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานวิชาการ จากการศึกษาปัจจัยระดับครูและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เกี่ยวกับนวัตกรรมและการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

ศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่าครู อาจารย์ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรีมีการแพร่กระจายนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าจังหวัดอื่นๆ ในขณะที่จังหวัดสมุทรสาครมีการแพร่กระจายนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาดำกว่าจังหวัดอื่นๆ (ดุษฐ์ โยเหลา และคณะ. 2545 : 73)

สำหรับการศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนนั้น ผู้วิจัยใช้ขอบข่ายการปฏิบัติงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545 : 111-143) ประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดกาญจนบุรี ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีอยู่ในระดับปานกลาง
3. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา
4. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจมากขึ้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นที่สำคัญดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี
2. วัฒนธรรม
 - 2.1 วัฒนธรรมสังคม
 - 2.2 วัฒนธรรมองค์กร
 - 2.3 วัฒนธรรมโรงเรียน
3. องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน
 - 3.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
 - 3.2 การเพิ่มอำนาจ
 - 3.3 การตัดสินใจ
 - 3.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
 - 3.5 ความไว้วางใจ
 - 3.6 ความมีคุณภาพ
 - 3.7 การยอมรับ
 - 3.8 ความเอื้ออาทร
 - 3.9 ความซื่อสัตย์สุจริต
 - 3.10 ความหลากหลายของบุคลากร
4. การปฏิบัติงานวิชาการ
 - 4.1 ความหมายของการปฏิบัติงานวิชาการ
 - 4.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิชาการ
5. ขอบข่ายการปฏิบัติงานวิชาการ
 - 5.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

- 5.2 การจัดการเรียนการสอน
- 5.3 การนิเทศภายใน
- 5.4 การวัดและการประเมินผลการศึกษา
- 5.5 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 6. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

จังหวัดกาญจนบุรี มีพื้นที่ 19,483,148 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครองออกเป็น 13 อำเภอ 95 ตำบล 898 หมู่บ้าน 219,665 หลังคาเรือน มีประชากรทั้งสิ้น 785,705 คน เป็นชาย 399,043 คน หญิง 386,661 คน ประชากรร้อยละ 85 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยเฉพาะการกสิกรรมเพาะปลูกมีประมาณร้อยละ 80 รองลงมาคือ การเลี้ยงสัตว์และการประมง ด้านอุตสาหกรรมเป็นอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากเกษตรกรรม เช่น น้ำตาลทราย อาหารสัตว์ การพาณิชย์ และการบริการ นอกจากนี้จังหวัดกาญจนบุรียังเป็นจังหวัดที่ได้รับการส่งเสริมให้เป็นเมืองท่องเที่ยว จึงมีรายได้ของประชากรโดยเฉลี่ยประมาณ 14,327 บาท/คน/ปี (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546 : 4) จากจำนวนประชากร การประกอบอาชีพ และความ เป็นอยู่ของประชากรในจังหวัดกาญจนบุรีนั้น ทำให้เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเกิดการวางแผน เพื่อจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษารองรับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเตรียมการบริหารงาน บริหารบุคคล และการวางระบบการทำงานให้พร้อมสำหรับการบริหารจัดการทางการศึกษาในรูปแบบใหม่ ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อกฎหมายว่าด้วยระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการได้รับความเห็นชอบจากรัฐสภา และประกาศใช้มีผลเป็นกฎหมาย ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ เป็น 175 เขต เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2545 โดยจังหวัดกาญจนบุรีแบ่งออกเป็น 3 เขตพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546 : 2) ผลจากพระราชบัญญัติดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดกาญจนบุรี 3 เขต โดยแบ่งจำนวนอำเภอในแต่ละเขตแตกต่างกันตามจำนวนประชากรและสภาพแวดล้อม

เขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอท่าม่วง อำเภอด่านมะขามเตี้ย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. 2546 : 5)

เขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอดำเมฆา อำเภอพนมทวน อำเภอบ่อพลอย อำเภอห้วยกระเจา อำเภอเลาขวัญ และอำเภอหนองปรือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดกาญจนบุรี. 2546 : 3)

เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี และอำเภอศรีสวัสดิ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546 : 6)

1.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่

1.1.1 เขตพื้นที่การศึกษาที่ 1

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 จังหวัดกาญจนบุรี นั้นมีพื้นที่ 2,470.25 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย อำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอท่าม่วง และอำเภอด่านมะขามเตี้ย รวม 3 อำเภอ 28 ตำบล 253 หมู่บ้าน 28 องค์การบริหารส่วนตำบล 1 เทศบาล 8 เทศบาลตำบล 10,531 ครัวเรือน มีประชากรทั้งสิ้น 296,597 คนเป็นชาย 152,390 คนเป็นหญิง 144,207 คน เป็นประชากรวัยเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (อายุ 1-18 ปี) จำนวน 65,669 คน คิดเป็นร้อยละ 22.14 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1. 2546 : 2) ดังตาราง 1 ที่กล่าวถึงจำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน จำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2545

ตาราง 1 จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน จำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2545

สังกัด	สถานศึกษา	ครู	นักเรียน	ครู : นักเรียน
สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ	131	1,392	27,989	1 : 20
กรมสามัญศึกษา	12	645	14,391	1 : 22
สำนักงานการศึกษาเอกชน	16	508	10,993	1 : 22
รวม	159	2,545	53,373	1 : 21

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. (2546). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2546.

เขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 จังหวัดกาญจนบุรี. หน้า 2

1.1.2 เขตพื้นที่การศึกษาที่ 2

สภาพทั่วไปเขตพื้นที่การศึกษา 2 กาญจนบุรี เป็นเขตพื้นที่ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันตกของประเทศไทยตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอ ท่ามะกา อำเภอพนมทวน อำเภอบ่อพลอย อำเภอห้วยกระเจา อำเภอเลาขวัญและอำเภอหนองปรือ ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม เขตพื้นที่การศึกษา 2 จังหวัดกาญจนบุรี มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกมีเขตติดต่อกับหลายจังหวัด เช่น สุพรรณบุรี นครปฐม และราชบุรี

ซึ่งมีเส้นทางคมนาคมที่สามารถติดต่อกับอีกหลายจังหวัดในภาคกลางได้โดยสะดวก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. 2546 : 4) ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน จำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2545

สังกัด	สถานศึกษา	ครู	นักเรียน	ครู :นักเรียน
สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ	205	2,226	44,227	1 : 20
กรมสามัญศึกษา	13	408	11,575	1 : 29
สำนักงานการศึกษาเอกชน	11	250	5,503	1 : 23
รวม	229	2,884	61,302	1 : 21

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. (2546). หน้า 4

1.1.3 เขตพื้นที่การศึกษา 3

สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา 3 กาญจนบุรี ประกอบไปด้วย 4 อำเภอ คืออำเภอไทรโยค อำเภอทองผาภูมิ อำเภอสังขละบุรี และอำเภอศรีสวัสดิ์ โดยมีอาณาเขตกว้างขวางกว่า 1.3 หมื่นตารางกิโลเมตรส่วนใหญ่จะเป็นป่าเขา มีพื้นที่ราบน้อย มีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ 2 แห่งตั้งนั้นถนนเกือบทุกสายจึงมีสภาพคดเคี้ยว อ้อมไหล่เขาและอ่างเก็บน้ำการเดินทางต้องใช้เวลามาก เนื่องจากระยะทางไกล รถวิ่งได้ช้า บางแห่งต้องใช้เรือเป็นพาหนะ บางแห่งต้องเดินเท้า ทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางมาก การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 ที่ควรนำมาพิจารณาคือ ลดการเดินทางของบุคลากรให้มีเท่าที่จำเป็น การติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียน และระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 ควรใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาช่วย และการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีการสื่อสารเหล่านี้จะช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสารลงได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546 : 10) ดังตาราง 3 ที่กล่าวถึงจำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน จำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2545

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษา ครู นักเรียน จำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2545

สังกัด	สถานศึกษา	ครู	นักเรียน	ครู :นักเรียน
สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ	92	1,008	24,887	1 : 25
กรมสามัญศึกษา	7	1,040	3,878	1 : 4
สำนักงานการศึกษาเอกชน	3	26	477	1 : 18
รวม	102	2,074	29,242	1 : 14

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. (2546). หน้า 16

จากข้อมูลการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐานของจังหวัดกาญจนบุรีดังกล่าวจะทำให้เห็นได้ชัดเจนว่ามีจำนวนอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน ในการนี้กระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายภารกิจให้ดำเนินงานเพื่อเตรียมเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษาโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการการทำงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ตามคำสั่งจังหวัดกาญจนบุรีที่ 2540/2545 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2545 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. 2546 : 5) เพื่อให้การเตรียมการแต่ละด้านข้างต้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการการปฏิรูปการศึกษาของจังหวัดขึ้น เพื่อเตรียมการบริหารงาน บริหารบุคคล และวางระบบการทำงานให้พร้อมสำหรับการบริหารทางการศึกษาในรูปแบบใหม่ตามเจตนารมณ์ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมทั้งได้จัดตั้งงบประมาณเพื่อปฏิบัติการกิจหลัก เขตพื้นที่ละ 950,000 บาท โดยระดมงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546 :13)

1.2 การบริหารจัดการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

โดยขอขยายภารกิจบริการและการจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จำแนกได้ 2 ประเภทคือ การกิจร่วมกันระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และการกิจที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินงาน การกิจร่วมกันระหว่างเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก (มาตรา 47) ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษา

และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากภายนอก (มาตรา 48 และมาตรา 49 วรรคสอง) ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (มาตรา 54) ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคล ดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และ ยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา (มาตรา 57) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 28 – 32)

1.3 การกิจที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องดำเนินงาน

ในแต่ละพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริม องค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน การศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. 2545 : 11) และให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินประสิทธิภาพ และประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการการศึกษา แนวการจัดการศึกษา และคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยหน่วยงานภายในแต่ละหน่วยงาน ของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบภายนอกให้หลักเกณฑ์ และวิธีการในการตรวจสอบติดตามและประเมิน ผลให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.4 การปฏิบัติงานวิชาการในเขตพื้นที่ศึกษากาญจนบุรี

การกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบงาน งานหลักตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานปฏิรูป การศึกษาได้เสนอแนวทางการบริการ และการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในด้านที่สำคัญ คือ (สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546 : 3)

ด้านการบริหารงานวิชาการ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากาญจนบุรี ได้ยึดหลัก ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้น พื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ ชุมชนและสังคม มุ่งส่งเสริม สถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด มุ่งส่งเสริมให้ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่ง

การเรียนรู้ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยมีขอบข่ายภารกิจดังนี้คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบวนการเรียนรู้ วัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ ส่งเสริมชุมชน ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. 2546 : 3)

หลักสูตรที่โรงเรียนเปิดสอนเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรที่สามารถใช้เป็นอาชีพหรือเป็นงานช่างฝีมือ เช่น งานจักสาน งานไม้ งานปูน งานเกษตร งานไฟฟ้า ฯลฯ โดยเฉลี่ยแล้วโรงเรียนหนึ่งเปิดสอนเพียง 1 วิชา จึงขาดความหลากหลาย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความรู้ความสามารถของครูผู้สอนมีไม่หลากหลายพอ จึงไม่สามารถเปิดสอนให้หลากหลายได้ ส่วนกิจกรรมหรือชมรมในโรงเรียน ส่วนใหญ่จะเป็นชมรมลูกเสือ-เนตรนารี รองลงมาคือ ชมรมกีฬา สำหรับชมรมทางวิชาการนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นชมรมวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ มีชมรมที่เกี่ยวกับความเป็นไทยอยู่บ้าง เช่น ชมรมนาฏศิลป์ ชมรมศาสนา เป็นต้น ในส่วนของกิจกรรมหรือชมรมในโรงเรียนนับได้ว่า มีความหลากหลายสามารถตอบสนองความต้องการและความสนใจของนักเรียนได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3. 2546. : 23)

การประเมินเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน แหล่งเรียนรู้ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ห้องสมุด กับแปลงเกษตรของนักเรียน แหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ที่น่าสนใจ เช่น สวนสมุนไพร ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ และห้องปฏิบัติการทางภาษา (Sound Lab) เป็นต้น ส่วนแหล่งเรียนรู้ นอกโรงเรียนส่วนใหญ่จะเป็นวัด รองลงมาคือหน่วยงานของรัฐ/เอกชน ห้องสมุดประชาชน แสดงให้เห็นว่า ครูผู้สอนรู้จักเลือกแหล่งเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียนได้อย่างกว้างขวาง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3. 2546. : 23)

ในส่วนของภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนใหญ่โรงเรียนจะเชิญบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ เช่น ช่างตัดผม ช่างจักสาน ช่างตัดเย็บเสื้อผ้า ฯลฯ สิ่งที่ยังขาดอยู่ก็คือ การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านปัญญาและศีลธรรมเข้ามาในโรงเรียน ภูมิปัญญาที่เป็นผู้นำทางปัญญาและศีลธรรมจะช่วยให้เด็กนักเรียนได้มีโอกาสนพบกับแนวทางการพัฒนาจิตวิญญาณ ที่แตกต่างจากวิธีการสอนของครูในโรงเรียนทำให้เด็กนักเรียนรู้ที่จะพัฒนาปัญญาและศีลธรรมโดยวิธีการที่แตกต่างออกไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3. 2546. : 23)

จากแนวทางดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่เขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 3 เขต ในจังหวัดกาญจนบุรีต้องทำการดำเนินการและจัดทำให้สอดคล้องกับหลักการแนวคิด ภารกิจหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จ

2. วัฒนธรรม

สังคมในปัจจุบันเกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ตั้งแต่สองคนขึ้นไปได้อยู่รวมกันทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิต ตั้งแต่การใช้ชีวิตตั้งแต่วัยเด็กที่เริ่มมาจากการดำรงชีวิตในสังคมนั้นนอกจากการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มและยังต้องอาศัยวัฒนธรรมซึ่งเป็นส่วนสำคัญเพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ได้ในสังคม (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. 2536 : 2-14) และกรมศิลปากร (2542 : 17) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรม แปลว่า การเพาะปลูก และบำรุงให้เจริญงอกงามซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนเป็นความเจริญทางด้านต่างๆ ของมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของณรงค์ เส็งประชา (2541 : 46) ซึ่งโดยรวมแล้วเป็นความหมายที่เกี่ยวกับความเจริญงอกงามของมนุษย์สังคมที่มีขนาดเล็กที่สุดคือ สถาบันครอบครัว และขยายเพิ่มขึ้นเป็นสถาบันทางการศึกษา องค์กรในการประกอบอาชีพจนถึงระดับประเทศ แต่อย่างไรก็ตามในแต่ละสถาบันสังคมจะประกอบด้วยกฎหมาย ความรู้ ความเชื่อ คีลธรรมประเพณี อุปนิสัยตลอดจนพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออก ในฐานะสมาชิกที่ถ่ายทอดสืบไปสู่สมาชิกรุ่นต่อมากลายเป็นวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ ซึ่งจะได้นำเสนอเนื้อหาของวัฒนธรรมสังคม วัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรม โรงเรียน พอสังเขปดังนี้

2.1 วัฒนธรรมสังคม

วัฒนธรรมกับสังคมไม่ใช่สิ่งเดียวกันและมีความแตกต่างกัน แต่ทั้งสองเป็นของคู่กันเกิดขึ้นและพัฒนาไปด้วยกัน สังคมไม่อาจดำรงอยู่ได้ถ้าไม่มีวัฒนธรรม และในทำนองเดียวกัน วัฒนธรรมก็ไม่อาจดำรงอยู่ได้ถ้าไม่มีสังคม สังคมและวัฒนธรรมจึงเป็นส่วนปรุงแต่งและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ถ้าวัฒนธรรมเจริญก้าวหน้าขึ้น สังคมก็จะเจริญก้าวหน้าตาม ในขณะเดียวกันถ้าสังคมความเจริญก้าวหน้าจะทำให้ วัฒนธรรมเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมต้องศึกษาสังคมมนุษย์ควบคู่กันไปด้วยของมนุษย์ (สนธยา พลศรี. 2545 : 187 - 189)

2.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมสังคม

เลียวนาร์ด บรูม และฟิลิป เซลซนิก (สุพัตรา สุภาพ. 2542 : 34 ; อ้างอิงจาก Broom and Selznick. 1969 : 53-55) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมสังคมเป็นมรดกทางสังคมที่ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ประเพณี และความชำนาญที่มนุษย์ได้มาในฐานะเป็นสมาชิกของสังคม และ กรมศิลปากร (2542 : 20) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมสังคม คือ วิถีชีวิตทุกด้านของคนทั้งมวลในสังคม ซึ่งหมายถึง วิธีการทำสิ่งต่างๆ ทุกอย่างทั้งหมดทั้งสิ้น นับตั้งแต่วิถีกิน วิถีอยู่ วิถีแต่งกาย วิถีทำงาน วิถีพักผ่อน วิถีแสดงอารมณ์ วิถีสื่อความหมาย

วิธีจารจร และขนส่ง วิธีอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ตลอดจนวิธีแสดงความสุขทางใจ และหลักเกณฑ์ การดำเนินชีวิตทั้งเครื่องมือเครื่องใช้หรือวัตถุสิ่งของต่างๆ ที่นำมาใช้เพื่อการเหล่านั้นก็ถือว่าเป็น ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ไม่ว่าสิ่งของเหล่านั้นจะเป็นสิ่งที่นำมาจากธรรมชาติหรือคิดค้นประดิษฐ์ ขึ้นมาใหม่ก็ตาม สอดคล้องกับ สนธยา พลศรี (2545 : 168 -169) ได้จำแนกความหมายของ วัฒนธรรม ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความหมายโดย รูปศัพท์ เป็นการกำหนดความหมายโดยการ แปล ความหมายของคำว่าวัฒนธรรม หมายถึง ความดี ความเจริญก้าวหน้า สิ่งที่ได้รับการ ปรุงแต่งให้ดีแล้ว เจริญแล้วเป็นที่ยอมรับมาเป็น เวลานาน

ดังนั้นวัฒนธรรมสังคมจึงหมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น และกลายเป็นวิถี ชีวิตของมนุษย์ที่ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นมรดกแห่งสังคม และเป็นสิ่งยึดเหนี่ยว ให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2.1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมสังคม

สนธยา พลศรี. (2545 :184) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมสังคมคือ เป็น สิ่งที่กำหนดรูปแบบของสถาบันทางสังคม ทำให้มนุษย์จัดระเบียบพฤติกรรมของตนเองได้อย่าง เหมาะสม เป็นสิ่งกำหนดบทบาทความสัมพันธ์ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ตามสถานภาพ และ บทบาทของตน ควบคุมมนุษย์และสังคม ให้ประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานที่กำหนดไว้เป็น สัญลักษณ์และมรดกของสังคม ทำให้สมาชิกเกิดความรัก ความภาคภูมิใจ และหวงแหนสังคมของ ตน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับมนุษย์ในสังคม สร้างหล่อหลอม และกำหนด บุคลิก ภาพให้แก่สมาชิกในสังคม ทำให้บุคคลตระหนักถึงความหมาย และวัตถุประสงค์ของการมีชีวิตอยู่ ในสังคม เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับตัวของมนุษย์ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และนำสิ่งแวดล้อมมา ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนามนุษย์ และสังคม เป็นสิ่งที่ทำให้ มนุษย์แตกต่างจากสัตว์ประเภทอื่น

กล่าวคือ วัฒนธรรมสังคมมีความสำคัญ เฉพาะในสังคมมนุษย์เท่านั้น ไม่มี ในสัตว์โลกชนิดอื่น ๆ มนุษย์อยู่ในสังคม มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการดำรงชีวิต สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

2.1.3 ลักษณะและองค์ประกอบของวัฒนธรรมสังคม

ลักษณะของวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถบอกถึงสังคมนับว่าเป็นสิ่งที่ มนุษย์สร้างขึ้น ไม่ใช่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในสังคม เป็นผลรวมของแบบแผนในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิตหลายๆ ประการของมนุษย์ของสังคม ส่วนรวม ไม่ใช่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้นเป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์และสังคม ซึ่งต้องมีในทุกๆ สังคม มนุษย์ และสังคมไม่สามารถดำรงอยู่ได้ถ้าปราศจากวัฒนธรรม ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ โดยการขัดเกลาทางสังคม และการถ่ายทอดด้วยภาษา และสัญลักษณ์ต่างๆ ด้วยคุณภาพของ มนุษย์ที่เหนือกว่าสัตว์โลกชนิดอื่นๆ ถือได้ว่าเป็นมรดกทางสังคม ที่คนรุ่นหนึ่งถ่ายทอดไป

ผู้คนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งมีรูปแบบพฤติกรรมในอุดมคติ และบรรทัดฐานทางสังคมบุคคลต้องปฏิบัติตาม หรือเป็นสิ่งที่อยู่เหนืออินทรีย์ (Superorganic) คือมนุษย์สามารถเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับตัวเองได้ด้วยการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ส่วนสัตว์อื่นจะมีลักษณะอยู่ใต้อินทรีย์ คือจะอาศัยการถ่ายทอดทางสายโลหิต หรือทางพันธุกรรมและสัญชาตญาณ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมได้ แต่จะปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ลักษณะเช่นนี้ ทำให้มนุษย์รู้จักการเรียนรู้ และทำให้ชีวิตอยู่รอดได้ทั้งทางกายภาพและสังคมในแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมทั้งส่วนที่เหมือนกัน และแตกต่างกันออกไป ไม่ใช่มีส่วนใดส่วนหนึ่งเพียงส่วนเดียว เท่านั้น (สนธยา พลศรี. 2545 : 169 –170)

จะเห็นได้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ไม่คงที่แต่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยมนุษย์เอง เพื่อให้เหมาะสมกับแบบแผนในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สุพิศวง ธรรมพันธุ์ (2543 : 57) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ วัฒนธรรมส่วนความคิด วัฒนธรรมจิตใจ วัฒนธรรมส่วนข้อวัตร วัฒนธรรมส่วนที่อยู่ภายใน คือ แบบแผนพฤติกรรมส่วนที่มองไม่เห็นโดยตรงแต่ซ่อนอยู่ภายใน เช่น ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมส่วนการกระทำหรือพฤติกรรม หรือวัฒนธรรมส่วนที่เปิดเผย คือ แบบแผนพฤติกรรมส่วนที่แสดงออกในรูปของการกระทำร่วมกันอย่างมีระเบียบพิธีคือบรรทัดฐาน และสถาบันทางสังคมนั้นเอง วัฒนธรรมส่วนที่เป็นวัตถุ คือ ส่วนของวัฒนธรรมที่มองเห็นเป็นวัตถุ สิ่งของ เช่นแบบของการก่อสร้าง แบบของเครื่องมือเครื่องใช้ แบบของศิลปะแขนงต่าง ๆ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมของสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ของประเทศไทย คือ สังคม ระเบียบแบบแผน ค่านิยม ศิลธรรม จริยธรรมต่าง ๆ การเมืองหรือจิตใจเป็น ความรู้สึกนึกคิดของผู้คน การเมืองการปกครองต่าง ๆ เศรษฐกิจ หรือวัตถุ ผลผลิตทาง เศรษฐกิจ ศิลปะ และอุตสาหกรรมต่าง ๆ (กรมศิลปกร. 2542 : 17)

วัฒนธรรมสังคมเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาที่คนในสังคมนั้นส่วนใหญ่ยอมรับและปฏิบัติร่วมกันทั้งวัฒนธรรมวัตถุ และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ ซึ่งมีเฉพาะในสังคมนั้นเท่านั้น ปัจจุบันสังคมแต่ละแห่งจะมีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม จนมีลักษณะทางวัฒนธรรมที่เหมือนกันมากยิ่งขึ้น สังคมและวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาก กล่าวคือการเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเป็นการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลกระทบซึ่งกันและกันหากมีสิ่งใดเปลี่ยนแปลงไป

2.2 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ในสังคมของมนุษย์ องค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ไม่ว่าจะเป็นเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางเทคโนโลยีการเข้าแข่งขันจากคู่แข่ง และผู้ที่เตรียมพร้อมจะเข้ามาเป็นคู่แข่งกลุ่มอิทธิพลเพื่อผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่นกลุ่มอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ซึ่งมีอิทธิพลมากขึ้นทุกวัน การกระจายข้อมูลข่าวสารความรู้อย่างรวดเร็ว มากมายมหาศาล ถ้าจะต้องอยู่รอดในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนอย่างนี้ จะต้องเติบโตอย่างดีด้วย คนในองค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาในองค์กร วัฒนธรรมองค์การที่คนในองค์กรสร้างขึ้นมาจะช่วยให้พวกเขาได้ความคิด ในการปรับตัวของเขาแต่ละคนรวมไปถึงกลุ่มของเขาทั้งหมดซึ่งเป็นองค์การ ให้เข้ากันได้กับความไม่แน่นอนหรือกำหนดของสิ่งแวดล้อมให้ได้ คนในองค์กรก็เช่นเดียวกับมนุษย์ในสังคมทั่วไป ย่อมสร้างอุดมการณ์ขึ้นมาเป็นความเชื่อว่าเป็นปรากฏการณ์ หรือสิ่งนี้คืออะไร เป็นอย่างไร ได้อย่างไร และเป็นค่านิยมว่าความเชื่อที่ดีควรเป็นอย่างไรรวมทั้งบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นแนวทางควบคุมให้คนทำตาม ความคิดที่เป็นอุดมการณ์นี้เองที่ก่อตัวขึ้นมา เป็นแก่นของวัฒนธรรมประจำองค์การ การก่อตัวเป็นรูปแบบขึ้นมาเกิดขึ้นมาอย่างเงียบๆ และสมาชิกในองค์กรเองก็รับแก่นของวัฒนธรรมนี้เข้ามาในตัวอย่างไม่รู้ตัว (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540 : 9 - 11)

2.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นศาสตร์ใหม่ที่ได้รับ ความสนใจอย่างมาก ในยุคปัจจุบัน จึงมีผู้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้มากมายดังนี้

เออโรบา และ เจมส์ (Arroba and James. 1992 : 212-213) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ ถือเป็นหัวใจของการทำงาน กล่าวคือ เป็นการรวมของค่านิยมหลักอันจะส่งผลไปยังโครงสร้างขององค์การ และการออกแบบงาน รวมถึงแบบแผนในการประพฤติของสมาชิกในองค์การ

ไซน์ (Schein. 1991 : 12-15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะ และวิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะแวดล้อมที่กำหนดให้ ซึ่งลักษณะ และวิธีการดำเนินการดังกล่าว ผู้ก่อตั้งหรือผู้นำในองค์กรเป็นผู้กำหนดและรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานแบบแผนทางพฤติกรรมของสมาชิกด้วยวิธีการบังคับ หรือชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติ เป็นแบบแผน หรือข้อสมมติฐานการกระทำเบื้องต้นที่สมาชิกในองค์กรได้ร่วมกันคิดค้น สะสม และกระทำการพัฒนาขึ้นเป็นแบบแผนรูปแบบพฤติกรรมได้รับการรวบรวมขึ้นมาจากประสบการณ์ และผ่านกระบวนการเรียนรู้ขององค์การเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไข และเผชิญกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การ

ฮอฟสเตด (Hofstede. 1991 : 179) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบของความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กร ที่ใช้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การ ซึ่งรวมถึงค่านิยม ซึ่งเป็นแกนสำคัญของวัฒนธรรมในทุกระดับ และครอบคลุมสิ่งที่เขาสามารถวัดได้

روبินส์ (Robbins. 1998 : 595) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (Shared meaning) ของสมาชิกในองค์การเข้าใจด้วยกัน โดยบอกให้รู้ถึงค่านิยม และความเชื่อพื้นฐานขององค์การ ซึ่งทั้ง 2 สิ่งนี้เกิดมาจากแบบแผน พิธีการ เรื่องเล่า สัญลักษณ์ และสโลแกนขององค์การ ซึ่งสามารถถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ ให้สามารถคิดและแสดงออกในสิ่งที่ควรจะทำ ซึ่งช่วยเพิ่มความมั่นคงให้องค์การ และช่วยให้สมาชิกเข้ากันได้กับกิจกรรม และเหตุการณ์ในองค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 311) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ข้อสมมติ ค่านิยม ประเพณี และพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์การ

สมิต สัชฌุกร (2541 : 27) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีแห่งการดำเนินชีวิตการทำงานของคนที่อยู่ร่วมกันในองค์การใดองค์การหนึ่งโดยเฉพาะ

จากความหมายข้างต้นที่กล่าวมา วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของคนในองค์การซึ่งรวมถึง ค่านิยม ความคิด ความเชื่อ อันส่งผลต่อการแสดงออกในลักษณะเด่นของคนในองค์การที่แตกต่างจากองค์การอื่นๆ โดยค่านิยม ความคิด ความเชื่อเหล่านี้ เป็นผลมาจากการเรียนรู้ และพัฒนาในอดีต และถ่ายทอดมายังสมาชิกรุ่นใหม่ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติต่อไป

2.2.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

เฮลริเกล (Hellrigel. 1995 : 479) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของพฤติกรรม และการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การได้ 4 ประการคือ สมาชิกใน องค์การ สามารถรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ได้จากประวัติศาสตร์ เรื่องราวของ องค์การในอดีต เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต วัฒนธรรม องค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การ มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญา และค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุดวัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดมาตรฐานในการควบคุมสมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรม และการปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา วัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการผลิตโดยตรง

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 37) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถเป็นเครื่องมือทางการบริหารได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การโดยการสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังลงไปในพิธีการ

งานฉลอง เพลงประจำหน่วยงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือแม้แต่การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเอง เพื่อเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร

ดังนั้นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การรับรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน โดยการสร้างค่านิยม ความเชื่อ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนำความคิดเห็น เข้าใจความสำคัญของการทำงานร่วมกับคนอื่นของบุคคลในองค์การ

2.2.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540. 14-20) ได้สรุปถึงคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ไว้ดังนี้

- 1) เป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยม ที่สมาชิกส่วนใหญ่ขององค์การยอมรับ และเห็นพ้องต้องกัน ทำให้สามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในองค์การเดียวกันได้
- 2) เป็นประสบการณ์ร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่งที่ทำงานด้วยกันมานานพอสมควร นั่นคือ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และแนวการปฏิบัติต่าง ๆ จะต้องอาศัยเวลาในการสั่งสม ทดสอบ และพิสูจน์จนสามารถยอมรับร่วมกันว่าสามารถช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการขององค์การได้
- 3) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้ผ่านทาง การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยกระบวนการที่เรียกว่า การขัดเกลาทางสังคม (Organizational Socialization)
- 4) เป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในส่วนลึกของจิตใจ และหลอมรวมอยู่ในสามัญสำนึกของสมาชิกองค์การ โดยปกติสมาชิกขององค์การจะคิด และกระทำไปโดยอัตโนมัติ
- 5) เป็นสิ่งที่สื่อสารผ่านทางสัญลักษณ์ ได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลง ประจำองค์การ ทั้งนี้เพราะเนื้อหาส่วนใหญ่ของวัฒนธรรมองค์การเป็นนามธรรม
- 6) เป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพราะวัฒนธรรมองค์การจะต้องสอดคล้องกับการแก้ปัญหา และสนองความต้องการขององค์การ

โฮลเมส และสุชาดา ตั้งทองทวี (Holmes and Suchada Tangtongtavy. 1995 : 45-59) ได้กล่าวถึง ลักษณะวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

- 1) เกรงใจ ได้แก่ ลักษณะของการพยายามทำตามความปรารถนาของผู้อื่น ไม่แสดงออกถึงความต้องการ หรือความจำเป็นของตน ถ้าสิ่งนั้นมีความขัดแย้งกับผู้อื่นหรือเสี่ยงการรักษาสิทธิของตน เก็บกดความไม่สบายใจไว้คนเดียว ซึ่งการกระทำหลายแบบที่มีลักษณะทำนองเดียวกันนี้ คนไทยมักให้เหตุผลของการกระทำว่า “เกรงใจ”
- 2) ให้เกียรติ ได้แก่ ลักษณะการให้ความสำคัญ ให้คุณค่า โดยพนักงานไทยมีความรู้สึกถึงการให้เกียรติ ในกรณีเช่น หัวหน้าขอความคิดเห็น และคำปรึกษาจากเขา หัวหน้าแนะนำเขากับแขกหรือลูกค้า หัวหน้ากล่าวชื่นชมผลงานของเขาต่อหน้าคนอื่น ๆ

3) นำใจ ได้แก่ การอาสาช่วยเหลือผู้อื่น การนำขนม หรืออาหารมาฝาก เพื่อนร่วมงาน การมีของฝากเมื่อเดินทางกลับจากหยุดพักผ่อน

4) เห็นใจ ได้แก่ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสงสาร และเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ซึ่งหัวหน้าคนไทยมักมีความสงสารเห็นใจลูกน้อง เมื่อลูกน้องทำผิดพลาดก็ให้อโอกาสในการอธิบาย รวมทั้งมีความพร้อมที่จะยืดหยุ่นในกฎระเบียบ

5) สำรวม ได้แก่ การระมัดระวังในการแสดงออก โดยมีการแสดงออกอย่างสุภาพ มีการควบคุมอารมณ์ตนเอง ไม่ให้แสดงออกมากเกินไป ทั้งความโกรธ ความคับข้องใจ ความสุข และความเสียใจ

นอกจากนั้น วิไล จิระพรพาณิชย์ (ศิริรัตน์ อานามนารถ. 2543 : 22 ; อ้างอิงจาก วิไล จิระพรพาณิชย์. 2541 : 36-40) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 2 ค่านิยมที่สำคัญ ได้แก่

1) ค่านิยมในด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล (Sponsorship system) มีลักษณะของการช่วยเหลือกันภายในองค์การ โดยผู้มีอำนาจมากกว่าจะให้การช่วยเหลือพรรคพวกที่มีอำนาจน้อยกว่า การเกื้อกูลกันเป็นไปในลักษณะของผลประโยชน์ และความก้าวหน้าในงาน

2) ค่านิยมในด้านการทำงานคนเดียว (Individual Oriented) ลักษณะการทำงานของไทยไม่เน้นการเป็นกลุ่ม เนื่องจากคนไทยมีความเชื่อในเรื่องการพึ่งพาความสามารถของตนเอง และมีความเป็นตัวของตัวเองสูง

ดังนั้น ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจึงมีหน้าที่สำคัญในการแก้ปัญหา และตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ จัดระเบียบภายในองค์การ ซึ่งแนวทางในการทำงานและการปฏิบัติตัว สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก และช่วยลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรม ที่ปฏิบัติอยู่เสมอ และเช่นเดียวกับสังคม องค์การซึ่งเป็นหน่วยสังคมหน่วยหนึ่ง ย่อมประกอบด้วยหน่วยย่อยๆ ภายในองค์การ ได้แก่ หน่วยย่อยตามสายงาน เช่น สายงานการผลิต สายงานจัดจำหน่าย หน่วยย่อยตามระดับการบังคับบัญชา เช่น ระดับผู้บริหาร กับระดับพนักงาน หน่วยย่อยภายในองค์การเหล่านี้มักจะมีวัฒนธรรมย่อยของตนเอง ซึ่งหากมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมหลักขององค์การมาก ก็จะสร้างความขัดแย้ง และประสบปัญหาในการบริหารงาน

2.2.4 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

ในการแบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์การนั้น พบว่ามีนักวิชาการให้ความสนใจการศึกษา และแบ่งแยกออกเป็นมิติต่างๆ เป็นจำนวนมาก ในที่นี้จะนำเสนอในส่วนที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ได้แก่

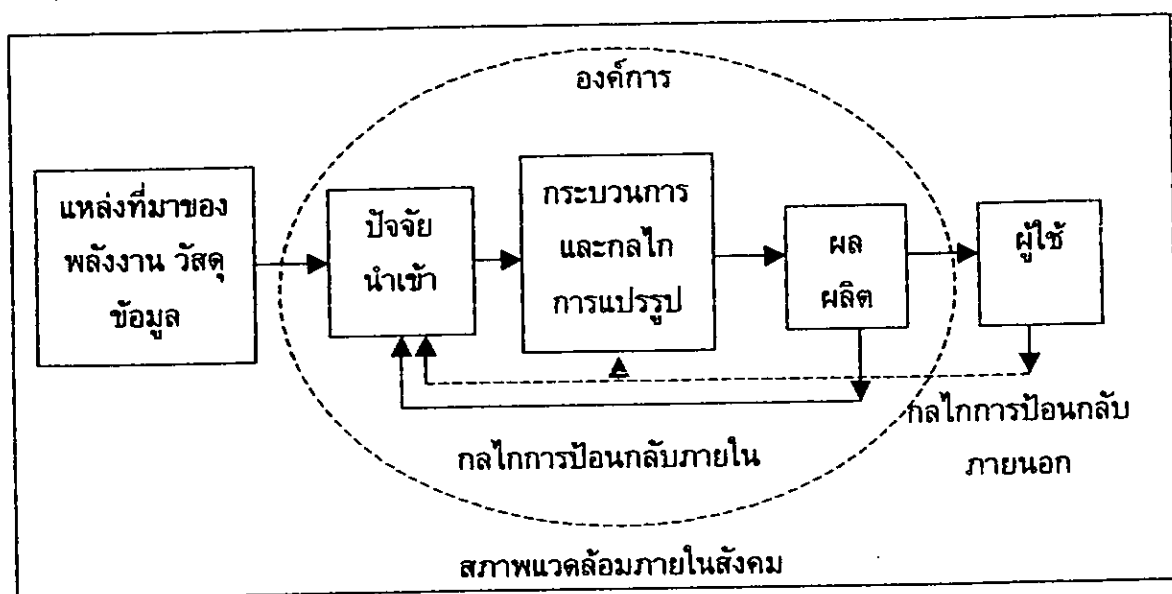
ฮอฟสเต็ด (อารีย์ เพ็ชรรัตน์. 2541 : 29 ; อ้างอิงจาก Hofstede. 1980) ได้ทำการศึกษาวิจัยโดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การ เป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติความเหลื่อมล้ำอำนาจ (Power Distance) มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) มิติปัจเจกนิยม

และกลุ่มนิยม (Individualism / Collectivism) มิตความเป็นชาย และความเป็นหญิง (Masculinity / Femininity) ในขณะที่ วิลเลียมและคณะ (อารีย์ เพ็ชรรัตน์. 2541 : 29 ; อ้างอิงจาก William and other. 1989) ได้แบ่งแยกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ มุ่งอำนาจ (Power Orientation) มุ่งบทบาท (Role Orientation) มุ่งงาน (Task Orientation) มุ่งคน (People Orientation) นอกจากนี้ ไชน์ (อารีย์ เพ็ชรรัตน์. 2541 : 30 ; อ้างอิงจาก Schien.1985) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การ โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power Culture) วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement Culture) วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support Culture)

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การมีการแบ่งไว้หลายแนวทาง ปัจจุบันแบ่งตามลักษณะของวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ กับวัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับวัตถุ

2.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสังคม และวัฒนธรรมองค์การ

องค์การในฐานะที่เป็นระบบเปิด (Open system) มีความสัมพันธ์ได้ตอบกับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การ การมีปฏิสัมพันธ์ขององค์การกับสภาพแวดล้อมจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมภายนอก กระบวนการ และกลไกการแปรรูป และผลผลิตที่ได้รับซึ่งจะส่งต่อไปยังผู้ใช้ ในขณะเดียวกันก็มีกลไกการป้อนกลับข้อมูลจากภายใน และภายนอกองค์การ (สุนันทา เลาพันธ์. 2541 : 28) กล่าวไว้ว่าองค์การเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมอยู่ตลอดเวลา ดังภาพประกอบ 2

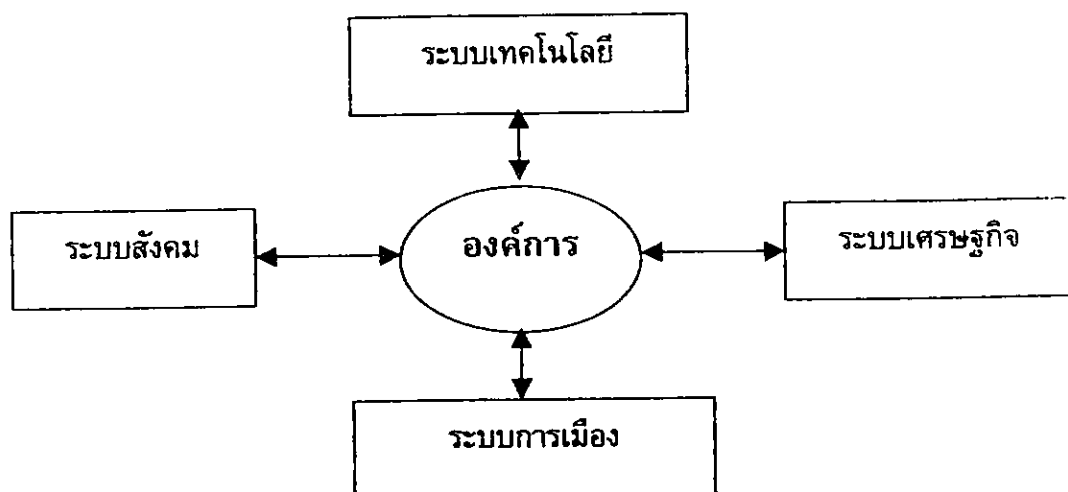


ภาพประกอบ 2 แสดงลักษณะขององค์การในฐานะระบบเปิด

ที่มา : สุนันทา เลาพันธ์. (2541). การพัฒนาองค์การ. หน้า 29.

จากภาพประกอบ 2 สุนันทา เลาพันธ์ (2541 : 29) ได้อธิบายว่า ปัจจัยนำเข้า มักจะได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ ข้อมูล วัตถุดิบ และพลังงาน เป็นต้น ปัจจัยนำเข้า เหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการ และกลไกการแปรรูปขององค์การกลายเป็นผลผลิตที่ได้รับ ดังนั้น ผลผลิตของแต่ละองค์การจะแตกต่างกัน เช่น สถาบันการศึกษา ให้การฝึกอบรมคนให้มี ความรู้ และทักษะโรงพยาบาลรักษาสภาพคนไข้ องค์การแต่ละแห่งจะเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าที่ได้รับ จากภายนอกองค์การเป็นผลผลิตที่ได้รับไปเรื่อยๆ ซ้ำแล้วซ้ำเล่า เพื่อส่งต่อไปยังผู้ใช้ ระบบ องค์การนอกจากจะเป็นระบบเปิดแล้วยังเป็นวงจรของการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ ได้รับด้วย

นอกจากนั้น องค์การในฐานะที่เป็นหน่วยย่อยภายในสังคม ย่อมได้รับอิทธิพล จากสังคมทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมดังแสดงในภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีผลกระทบต่อองค์การ
ที่มา : เมตตา วิวัฒนานุกูล. (2536). "แนวทางการศึกษาการสื่อสารต่างวัฒนธรรม,"
โลกของสื่อ. หน้า 10.

ระบบทั้งสี่นี้เป็นระบบหลักภายในสังคม ที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของคนใน สังคมแทบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นระดับปัจเจกชน ครอบครัว องค์การหรือสถาบันใด ๆ และในขณะ เดียวกันตัวองค์การเองก็มีอิทธิพลต่อระบบทั้งสี่ภายในสังคมด้วย (วรพล พรหมิกบุตร. 2534 : 114)

เนื่องจากตามที่ได้กล่าวแล้วว่า องค์การเป็นระบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ดังนั้นในที่สุดแล้วการดำเนินงานขององค์การ และผลผลิตขององค์การย่อมนำไปสู่การเปลี่ยน

แปลงภายในสังคม ซึ่งระดับของผลกระทบนี้มีความมากน้อยแตกต่างกันไปตามประเภท และรูปแบบขององค์การและผลผลิตขององค์การ

2.3 วัฒนธรรมโรงเรียน

ในฐานะที่โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่สำคัญมากมาย ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมปฏิบัติที่ติดตัวมาแตกต่างกันไป ตามลักษณะของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และเมื่อ บุคลากรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่รวมกันในโรงเรียน ทุกคนจะหล่อหลอมความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติดังกล่าวให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับ และปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียนและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้แล้วการบริหารงานของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียน พอเป็นพื้นฐานดังนี้

2.3.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ดังนี้ โอเวน (รัตนา ศิริยานันท์. 2542 : 22 ; อ้างอิงจาก Owens. 1987 : 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1988 : 103) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดแนวทางการพิจารณาถึงสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ และแม้แต่เรื่องราวที่เล่าสู่กันฟัง ซึ่งเน้นถึงค่านิยม และความเชื่อว่า สมาชิกขององค์การจะต้องมีส่วนร่วมด้วย ส่วนสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2531 : 40) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แนวปฏิบัติในการแก้ปัญหาทั้งภายนอก และภายในโรงเรียน ซึ่งเคยใช้ปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควร และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับ ซึ่งครอบคลุมถึงแนวการคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ

ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม และปทัสสถานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาภายในโรงเรียน จะเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2.3.2 ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1988 : 104-105) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน (dimensions of school culture) □ ว่ามี 4 ระดับ คือ

1) ระดับที่สามารถสัมผัส และสังเกตได้ ซึ่งปรากฏจากสิ่งที่มีมนุษย์ได้สร้างขึ้นมาเป็นวัฒนธรรม เช่น สิ่งที่ปรากฏอยู่ในลักษณะคำพูด วิธีการประพฤติดิปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏ

แก่สายตา พฤติกรรมที่มนุษย์สร้างขึ้นมานี้จะปรากฏให้เห็นได้จากระเบียบแบบแผน พิธีการ และสัญลักษณ์อื่นๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน

2) ระดับที่เป็นทักษะของบุคลากรในโรงเรียน ทักษะนี้เกี่ยวข้องกับระเบียบปฏิบัติร่วมกัน และปทัสสถานที่บุคลากรในโรงเรียนยอมรับ

3) ระดับที่เกี่ยวกับค่านิยม ค่านิยมนี้แสดงให้เห็นถึงข้อตกลงที่ครูร่วมกันปฏิบัติ ข้อตกลงนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการศึกษา หรือเป็นนโยบาย หรือปรัชญาของโรงเรียน

4) ระดับที่เกี่ยวกับสมมติฐาน ซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่นๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้

ซึ่งระดับของวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ระดับนี้ จะเป็นตัวกำหนดรูปแบบที่สำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ประวัติและประเพณีของโรงเรียน ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสสถาน และพฤติกรรม

ดิล (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2531 : 40-41 ; อ้างอิงจาก Deal) ได้ให้ความเห็นว่า ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน คือ แนวปฏิบัติที่จะพบเห็นได้ในโรงเรียน ซึ่งแยกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

1) ค่านิยมร่วม (shared values) เป็นอุดมการณ์ ปรัชญา เป้าหมายของโรงเรียน เช่น เรียนดี กีฬาเด่น มารยาทงาม เป็นต้น

2) วีรบุรุษ (heroes) หมายถึง บุคคลที่เป็นที่นิยมชมชอบหรือกล่าวขวัญถึงของครูอาจารย์ นักเรียน หรือแม้แต่พนักงานภารโรง มีการเล่าสู่กันฟังเป็นประจำ

3) พิธีการ (rituals) คือ แนวปฏิบัติที่ทำเป็นประจำ เช่น ครูรับประทานอาหารร่วมกัน

4) งานพิธี (ceremonies) เช่น พิธีแจกประกาศนียบัตร เลี้ยงส่งอาจารย์ เป็นต้น

5) สาระเรื่องราวต่าง ๆ (stories) แต่ละโรงเรียนมักมีเรื่องเล่าสู่กันฟัง เช่น เรื่องของบุคลากรในโรงเรียนทั้งในแง่ดีและแง่ไม่ดี

6) เครือข่ายงานวัฒนธรรม (cultural network) ภายในโรงเรียนจะมีกลุ่มบุคคลที่รวมกันอย่างไม่เป็นทางการ สื่อสารกันภายในอย่างไม่เป็นทางการ เป็นกลุ่มที่พยายามปกป้องรักษาแนวทางปฏิบัติเดิมไว้ ไม่อยากให้มีอะไรเปลี่ยนแปลง เพราะเกรงว่าการเปลี่ยนแปลงจะกระทบกระเทือนผลประโยชน์ที่เคยได้รับอยู่ ตลอดทั้งไม่อยากจะทำอะไรมากเกินไปกว่าที่ทำอยู่แล้ว

โรงเรียนแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหล่อหลอม ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่มีอยู่ใน โรงเรียนนั้น ซึ่งอาจแตกต่างกันไปบ้าง แต่โดยทั่วไปแล้วลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนมีความคล้ายคลึงกัน ดังที่

โอเวนส์ และสไตน์ฮอฟฟ์ (Owens and Steinhoff. 1989 : 12-15) และเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) กล่าวไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โอเวนส์ และสไตน์ฮอฟฟ์ (Owens and Steinhoff. 1989 : 12-15) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 6 มิติ คือ 1) ประวัติความเป็นมาขององค์กร 2) เรื่องราวหรือเรื่องเกี่ยวกับองค์กร 3) บุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่างที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร 4) บรรทัดฐานของพฤติกรรม หรือความคาดหวังในพฤติกรรมขององค์กร 5) ค่านิยมที่ยอมรับและความเชื่อขององค์กร และ 6) ประเพณีและพิธีการที่แสดงถึงค่านิยมทางสัญลักษณ์ขององค์กร องค์ประกอบเหล่านี้เชื่อมโยงเกี่ยวเนื่องกัน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1988 : 105-106) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียนว่ามี 5 ประการ คือ

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (the school's history) ได้แก่ อดีตของโรงเรียนที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันมา การกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษและวีรสตรีของครู และนักเรียนในโรงเรียน

2. ความเชื่อ (beliefs) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจที่ครูและบุคลากรอื่นๆ ได้กระทำร่วมกันจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของโรงเรียน การเรียนการสอน บทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง บางทีสมมติฐานและความตั้งใจ อยู่ในรูปของปรัชญา และข้อกำหนดอื่นๆ

3. ค่านิยม (values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏ

4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (norms and standards) ได้แก่ สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ สำหรับควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียน จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชย ยกย่องหรือลงโทษ

5. รูปแบบของพฤติกรรม (patterns of behavior) คือสิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน

สอดคล้องกับแนวคิดของโอเวนส์ (Owens. 1989 : 172, 180) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนโดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของนักวิชาการหลายท่าน วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบสำคัญ คือ บรรทัดฐานและคติฐาน ดังนั้นการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียนจะเกิดขึ้นจากประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อซึ่งความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน และมาตรฐาน บรรทัดฐาน และมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม และแนวคิดของตามแนวคิดของแพตเตอร์สันเพอร์รี่ และปาร์เกอร์ (Sergiovanni .1998 : 195 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 :

50 -51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากร ในโรงเรียน 10 ประการคือ

1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (school purpose) ภายในองค์การควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยคำนึงถึงความสำคัญที่บุคคลในสถานศึกษาจะต้องเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

2) การเพิ่มอำนาจ (empowerment) ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคลในโรงเรียน ในบางสถานการณ์พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

3) การตัดสินใจ (decision making) ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์การ พร้อมทั้งการมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (sense of community) ผู้บริหารควรดำเนินการโดยยึดองค์การเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของหน่วยงานให้มากที่สุด

5) ความไว้วางใจ (trust) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ

6) ความมีคุณภาพ (quality) องค์การควรคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงานและการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อพัฒนาให้สมาชิกขององค์การมีคุณภาพมากขึ้น

7) การยอมรับ (recognition) องค์การควรยอมรับ และเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคคลในองค์การในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

8) ความเอื้ออาทร (caring) องค์การควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลในองค์การ

9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) องค์การควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพ และความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากรในองค์การ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของบุคลากร

10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) องค์การควรเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะ และวิธีปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสาน ความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมขององค์การ

ดังนั้น ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนจึงมีทั้งสิ่งที่สัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้กล่าวคือแนวปฏิบัติที่ถ่ายทอดให้สมาชิกได้สืบทอดต่อกันมาได้แก่ ระเบียบปฏิบัติ พิธีการสัญลักษณ์อื่นๆ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่สามารถสัมผัส และสังเกตได้ ส่วนค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่ไม่สามารถสัมผัสได้

3. องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และปาร์เกอร์ (Sergiovanni .1998 : 195 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (school purpose) 2) การเพิ่มอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (sense of community) 5) ความไว้วางใจ (trust) 6) ความมีคุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ (recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (school purpose)

ภายในโรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ และประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึง การตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย

3.1.1 ความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2532 : 121) กล่าวว่า องค์การใด หรือโรงเรียนใดจะอยู่รอด และมีความเจริญรุ่งเรืองนั้น ความสำคัญอยู่ที่ตัวของบุคคลที่ทำงานร่วมอยู่ในองค์การนั้นๆ นับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำ จะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นควรคำนึงถึง ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนี้

1) ความมุ่งประสงค์เป็นตัวการที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ กฎและระเบียบในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความเหมาะสม

2) ความมุ่งประสงค์เป็นตัวชี้นำองค์การ ถึงแม้ว่าบุคคลแต่ละคนในองค์การจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ความมุ่งประสงค์ขององค์การจะเป็นหลักชัยที่จะทำให้ทุกคนมีเหตุผล มีความสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลตามความมุ่งประสงค์ขององค์การนั้น

3) ความมุ่งประสงค์เป็นสิ่งที่จะช่วยจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานก็สามารถจะยึดถือความมุ่งประสงค์นั้นเป็นหลักในการพิจารณาแก้ปัญหาด้วยตนเอง

4) ความมุ่งมั่นประสงค์เป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจ เนื่องจากเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทราบเข้าใจ และยอมรับความมุ่งมั่นประสงค์แล้ว จะสามารถทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5) ความมุ่งมั่นประสงค์เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การได้

3.1.2 ลักษณะการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์

วิโรจน์ สารรัตนะ (2532 : 123) กล่าวว่าไว้ว่า การกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพ ปัจจุบัน และปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบัน และปัญหาก่อน ย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ที่ดีได้ขององค์การ ในการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ว่าควรคำนึงถึงลักษณะดังต่อไปนี้

1) ควรมีความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์การ และควรสอดคล้องกับความมุ่งมั่นประสงค์ในระดับที่สูงกว่า

2) ต้องได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้ความมุ่งมั่นประสงค์ประสบผลสำเร็จ

3) ต้องมีความเป็นไปได้ ไม่ได้กำหนดขึ้นมาอย่างเลื่อนลอยหรือเป็นอุดมคติเมื่อปฏิบัติแล้วสามารถบรรลุผลตามความมุ่งมั่นประสงค์ได้

4) ควรมีลักษณะที่ท้าทาย ความมุ่งมั่นประสงค์ต้องไม่ยากเกินไป จนเกิดความท้อถอย หรือไม่อาจจนเกินไปจนสามารถทำให้สำเร็จได้ในระยะสั้นๆ ควรให้มีความสมเหตุสมผลในลักษณะที่ยากพอสมควร เพื่อให้เป็นที่น่าสนใจ และจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

5) ความมุ่งมั่นประสงค์ที่ดีควรระบุไว้อย่างชัดเจน และเข้าใจง่ายจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักยึดถือและปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์คเกอร์ (Sergiovanni .1998 : 193 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) กล่าวถึงความมุ่งมั่นประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียนไว้ว่า เป็นการสื่อสารถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีทิศทาง และมีการเตรียมการวางแผนการประเมินการปฏิบัติ โดยผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญในการเข้าใจเป้าหมายและความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ส่วนรัตนา ศิริยานันท์ (2542 : 27) กล่าวว่า ในการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนนั้น ควรให้คณะครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ โดยคำนึงถึงสภาพและปัญหาของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้และกำหนดไว้อย่างชัดเจนและมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้ทราบ เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปในทางเดียวกัน เช่นเดียวกับที่ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 39) กล่าวว่า การกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนนั้น ควรคำนึงถึงสภาพปัญหาของโรงเรียน และให้คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์เพื่อจูงใจให้คณะครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นความมุ่งประสงค์ เป็นการที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วม ในการกำหนดความต้องการ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาของโรงเรียน โดยคำนึงถึงสภาพปัญหา ของโรงเรียน ความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนสามารถปฏิบัติได้ และกำหนดไว้อย่าง ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป ในแนวทางเดียวกัน

3.2 การเพิ่มอำนาจ (empowerment)

ในการเพิ่มอำนาจหน้าที่มีหลักเกณฑ์ที่ผู้บังคับบัญชาจะมอบให้บุคลากรชั้นรองลง ไปย่อมขึ้นอยู่กับขนาดของงานที่จะรับผิดชอบ ตามปกติมักจะกำหนดขอบเขตของอำนาจเป็น ลายลักษณ์อักษร ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524 : 36) กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในวิธีการเพิ่มอำนาจ คือ พยายามให้ผู้รับการเพิ่มอำนาจมีความรู้สึกมั่นคง ในงานที่เขาจะกระทำต่อไป ผู้บังคับบัญชา ต้องให้เกิดยึดและยกย่องเท่าที่ควร ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามช่วยเหลือผู้ที่ได้รับการเพิ่มอำนาจ ให้ทำงานได้อย่างดี เมื่อเพิ่มอำนาจไปแล้วผู้บังคับบัญชาต้องคอยดูแลช่วยเหลือให้เขาสามารถ ปฏิบัติงานได้ไม่ใช่ให้เผชิญชะตากรรมด้วยตนเอง ต้องกำหนดงานและความรับผิดชอบที่จะมอบ งานให้ชัดเจน โดยกำหนดทั้งหน้าที่ ความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน วิธีรายงานผล กับ หน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนระบบที่จะใช้ในการควบคุม การตรวจสอบและเครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับ งานนั้นๆ นอกจากนี้การเพิ่มอำนาจให้บุคคลอื่นไปปฏิบัตินั้น ผลเสียหรือผลดี ย่อมขึ้นกับบุคคลผู้ เพิ่มอำนาจ ดังนั้นก่อนที่จะมีการเพิ่มอำนาจต้องเลือกเฟ้นหาบุคคลที่สามารถจะทำงานได้เป็น อย่างดี และจะต้องแน่ใจว่าคนนั้นมีคุณสมบัติอันเป็นที่พึงประสงค์ของงานที่กระทำ และประการ สุดท้ายผู้ที่ได้รับการเพิ่มอำนาจควรมีคุณธรรมสูงพอที่จะไม่มอบงานที่ตนไม่ปรารถนาด้วย ประการต่างๆ ให้ผู้อื่นทำทั้งๆ ที่งานนั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยเฉพาะของตนเอง

การเพิ่มอำนาจ สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์ดี (2539 : 74) ได้กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจเป็น หัวใจ และเครื่องมือในการบริหารราชการของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาจะต้อง ใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจในการเพิ่มอำนาจเพราะงานบางอย่างมอบได้งานบางอย่างมอบไม่ ได้ ส่วนพิชัย ลีพิพัฒน์ไพบูลย์ (2540 : 52) ได้กล่าวว่าการให้อำนาจของผู้บริหาร และ ผู้จัดการ ต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดูแลเป็นพิเศษการให้อำนาจจึงหมายถึงการได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการให้อำนาจหากให้อำนาจน้อย หรือไม่มีการให้อำนาจเลยจาก ผู้บริหาร และผู้จัดการผลงานที่ออกมาย่อมจะไม่มีประสิทธิผล ก่อนข้างแน่นอนเหลือเกินว่าอำนาจของผู้ บริหารจะต้องมอบให้กับผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับ แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์คเกอร์ (Sergiovanni .1998 : 193 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเห็นคุณค่าของการเพิ่มอำนาจให้แก่ครูในการ ตัดสินใจเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า ในการตัดสินใจที่ต้องการจะเพิ่มอำนาจนั้นต้องเชื่อมโยง กับเป้าหมาย และสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมร่วม ส่งผลต่อโรงเรียนในทางที่ดี โดยที่ผู้บริหาร และ บุคลากรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าถึงแหล่งข้อมูล สารสนเทศ และยิ่งเชื่อว่าอำนาจจะเพิ่มขึ้น

เมื่อมีการกระจายอำนาจ เช่นเดียวกับที่ ชาญชัย อาจินสมานจาร (2542 : 65) ได้กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจให้คนอื่นหมายถึงการส่งเสริมให้เขามีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้นในการตัดสินใจ และกิจกรรมที่มีผลกระทบต่องานของเขา นั้นหมายถึงการให้โอกาสแก่เขาในการแสดงออกว่าเขาสามารถมีแนวคิดดี ๆ และเขามีทักษะในการนำเอาแนวคิดเหล่านั้นออกมาปฏิบัติ และ รัตนาศิริยานันท์ (2542 : 27) กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาเพิ่มอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างความรู้สึกผูกพันเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน เช่นเดียวกับ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 41) กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในหน่วยงาน เป็นการโอนอำนาจความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และเป็นการให้อำนาจเพียงชั่วคราวชั่วระยะเวลาหนึ่งที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้เท่านั้น มีประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา ช่วยลดภาระในเรื่องยุ่งเหยิง มีเวลาในการเอาใจใส่ในการวางแผนงาน การประเมินงาน ควบคุมการดำเนินงาน และการบริหารงานอื่นเพิ่มขึ้น

ดังนั้นการเพิ่มอำนาจ เป็นการที่ผู้บริหารโอนความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอนหรือบุคลากรอื่น ซึ่งเป็นการประสานความคิดของบุคลากรในการตัดสินใจที่ถูกต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน มีการกระจายอำนาจเกิดขึ้น ทำให้มีความร่วมมือ ร่วมใจ สร้างความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3.3 การตัดสินใจ (Decision Making)

การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญของการบริหารงานทุกประเภท เพราะการตัดสินใจของผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การดังนั้นการตัดสินใจจึงมีความสำคัญมากที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจใช้ระยะเวลาและความระมัดระวังในการดำเนินการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและมีประโยชน์ต่อองค์การมากที่สุด ดังที่ ภาวนา วงสวาร์ห์ (2541 : 35) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการตัดสินใจ มีความสำคัญมากในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน วันชัย บุญทอง (2542 : 19) กล่าวว่า การตัดสินใจหมายถึงการใช้ดุลยพินิจในการคัดเลือกทางเลือก ซึ่งมีอยู่หลายทาง ให้เหลือเพียงทางเดียว ซึ่งเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สุดา ทัพสุวรรณ (2544 : 65-66) กล่าวว่า การตัดสินใจคือการเลือกทางดำเนินการปฏิบัติที่เห็นว่าน่าจะเป็นดีที่สุด ในจำนวนทางเลือกหลายๆ ทางที่ได้คิดและไตร่ตรองจากข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับมาแล้วทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการการตัดสินใจที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมขององค์การเป็นหลัก อีกทั้งจะต้องแสดงขั้นตอนของการนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการวางแผนอย่างรัดกุม สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ ดังนั้นผู้บริหารที่เป็นผู้ตัดสินใจควรจะพิจารณาขอบข่ายของการตัดสินใจด้วย คือ การตัดสินใจต้องเป็นไปเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมให้มากที่สุดการตัดสินใจไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

ไว้ในกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ การตัดสินใจโดยการคำนึงถึงระบบคุณธรรมและค่านิยมทางสังคม คำนึงถึงความเสมอภาค ความรู้สึกและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การตัดสินใจที่รวดเร็วทันต่อสถานการณ์และแม่นยำการตัดสินใจเป็นไปในทางที่สามารถปฏิบัติได้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และระเบียบ และการตัดสินใจควรเป็นไปในทางการกระจายอำนาจ

จากที่กล่าวมานี้ผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจน่าจะมีกระบวนการในการตัดสินใจ คือ ศึกษาสภาวะแวดล้อมต่างๆ ขององค์การทั้งในด้านการแยกแยะปัญหาและการหาข่าวสารข้อมูลเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหาและข่าวสารข้อมูลนั้นๆ ถึงความเป็นไปได้สาเหตุและผลผลิตที่ติดตามมา กำหนดทางเลือกในการตัดสินใจหลายๆ ทาง โดยแยกแยะให้เห็นว่าเมื่อตัดสินใจแต่ละอย่างจะเกิดผลดีผลเสียอย่างไรจะมีอุปสรรคขั้นตอนใดบ้างเป็นลำดับหนึ่งหรือสองหรือสามเพื่อว่าทางเลือกที่หนึ่งไม่ประสบผลสำเร็จก็จะนำทางเลือกที่สองมาใช้ได้เลย การลงมือปฏิบัติตามการตัดสินใจในทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุดหรือทางเลือกลำดับที่หนึ่ง (สุดา ทัพสุวรรณ. 2544 : 65-66)

แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์คเกอร์ (Sergiovanni .1998 : 193 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจนั้นควรกระทำโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการตัดสินใจ เพื่อพิจารณาสถานการณ์ และปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ใกล้เคียงกับความเป็นไปได้มากที่สุด เช่นเดียวกับที่ รัตนา ศิริยานันท์ (2542 : 34) กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นภาวะที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ลักษณะโดยทั่วไปของการตัดสินใจมีเป้าหมายหรือจุดหมายที่สำคัญ เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและการตัดสินใจที่ดี ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพก็คือ การตัดสินใจที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสตัดสินใจด้วยซึ่งการตัดสินใจนั้นควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจบางครั้งอาจเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากเรื่องนั้นๆ หรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีข้อมูลโดยละเอียด รู้สถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารเท่านั้น และแนวคิดของ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 48) กล่าวว่า การให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจ และลดการต่อต้านของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาโดยให้มีการยอมรับมากขึ้น และโสภณ พวงสุวรรณ (2546 : 22) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญประการแรกของผู้บริหาร และจะต้องเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่อื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดองค์การการประสานงานตลอดจนถึงการประเมินผล ทั้งนี้เพราะว่าในทุกขั้นตอนจะมีกระบวนการการตัดสินใจแฝงอยู่ตลอดเวลา

การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่น กำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเป็นไปได้สูงในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และปัญหา

3.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (sense of community)

ผู้ที่รักองค์การคงไม่ได้รักองค์การเพียงที่ตัวอาคาร จะเห็นได้ว่าความรักต่อองค์การ เริ่มต้นได้จากใจที่รับรู้และมีความเชื่อมั่นในพันธกิจขององค์การ และมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์การ ถ้าหากคุณค่าของตัวบุคลากรในองค์การไม่สอดคล้องกับคุณค่าของ องค์การนั้นๆ ความเชื่อต่อภายในองค์การก็จะมี ผู้นำหรือผู้ตามจะรักองค์การเมื่อเขาหรือเธอมี ความชื่นชมในองค์การ ยอมรับว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความต้องการอยากที่จะปกป้อง และคำนึงถึงสำเร็จขององค์การ (กมลรัตน์ ธนพิระภักตร์. 2545 : 65) เช่นเดียวกับแนวคิดของ วิลส์ (Wiles. 1982 : 46-47) ยังกล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานด้วย การได้รับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจะมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือน ที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทำได้โดย 1) ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกันและเกี่ยวข้องกันตลอดจนรู้จักอุทิศ เวลาให้กับงาน 2) ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน 3) ร่วมกิจกรรมด้วยกัน ในวันหยุดสุดสัปดาห์ 4) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การขอความช่วยเหลือในงานกิจกรรมเน้นถึงความสามารถพิเศษ และความมีคุณค่าในแต่ละบุคคลให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส จำเป็น ไม่แก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน

ในเรื่องเดียวกันนี้ อุษณี ธรรมสุวรรณ (2545 : 173) กล่าวว่า ความผูกพันหรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานในระยะยาวซึ่งเป็นการรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ นอกจากนี้ สุนีย์ เวชพราหมณ์ (2546 : 10) กล่าวว่า ความผูกพัน ต่อองค์การนั้นเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดง ออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เพื่อให้ องค์การบรรลุเป้าหมายด้วย ความเต็มใจในการปฏิบัติงานเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การ การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์การ การปฏิบัติงานของตน อย่างเต็มความรู้ความสามารถการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบในโรงเรียนจะต้อง สำราจขวัญของผู้ปฏิบัติงานเสมอและพึงตระหนักเสมอว่าขวัญ และกำลังใจเพื่อให้เป็นประโยชน์ อย่างยิ่งในการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนให้แก่บุคลากรเช่นเดียวกับแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์เกอร์ (Sergiovanni .1998 : 193-194 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การที่บุคลากร ในโรงเรียนเป็นความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนให้ความสำคัญกับพวกพ้องมีน้ำใจซึ่งกันมีความรู้สึก ผูกพัน และกันร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และแนวคิดของ รัตนา ศิริขยานันท์ (2542 : 34) กล่าวว่า

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 48) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบในโรงเรียนจะต้องสำรวจขวัญของผู้ปฏิบัติงานเสมอ และพึงตระหนักเสมอว่าขวัญและกำลังใจเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่น เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ที่มีความรับผิดชอบ ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยซึ่งกันและกัน จนทำให้ทุกคนมีความเต็มใจในการร่วมพัฒนางานเพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันจนทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

3.5 ความไว้วางใจ (trust)

เพื่อเป็นการแสดงถึงความไว้วางใจ ผู้บริหารควรให้โอกาสครู เลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจว่าครูจะสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี ได้มีผู้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับความหมายของคำว่าความไว้วางใจไว้อย่างหลากหลายเช่น นิพนธ์ ไทยพานิช (2527 : 119) กล่าวว่า ความไว้วางใจที่จะให้และรับซึ่งกันและกันเป็นพฤติกรรม สัมพันธภาพที่พัฒนาให้กระบวนการของความช่วยเหลือมีประสิทธิผลสูงมนุษย์ยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขาไว้วางใจเชื่อถือ ถ้าสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นนั้น มาจากความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือจะเกิดความซาบซึ้งขึ้นผู้รับยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขา มองว่ามีแรงจูงใจที่คล้ายคลึงกับตัวของเขาเอง เขามีแนวโน้มที่จะปฏิเสธรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นที่มีลักษณะระบุให้เห็นว่า จะทำการควบคุม ทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือหวังที่จะมีอิทธิพลและอำนาจเหนือตัวเขา แต่ถ้ามนุษย์เกิดความกลัวและไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าจะมีการจัดสร้างกระบวนการของการให้ความช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ ก็ไม่สามารถที่จะขจัดความรู้สึกที่ไม่ยอมรับซึ่งกันและกันที่ฝังลึกอยู่ในใจได้ ซึ่งเป็นผล ทำให้การช่วยเหลือไม่เป็นการช่วยเหลือที่แท้จริง

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530 : 732-733) กล่าวว่า การไว้วางใจ คือการยอมรับของบุคคลอื่น เป็นการลดความกระวนกระวายและความกลัว สร้างขึ้นมาได้โดยการยอมรับของบุคคลอื่น และการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยระหว่างบุคคลในองค์กร การทำงานระหว่างกันจะมีความหมายน้อยมาก ถ้าหากขาดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรคนอย่างน้อย 2 คนขึ้นไป เมื่อมีการสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน นอกจากจะต้องเชื่อตนเองแล้ว การไว้วางใจกันและกันมีความสำคัญมาก และการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย จำเป็นต้องอาศัยการเปิดเผยความรู้สึกระหว่างกันพอสมควร การไม่เปิดเผยความรู้สึกจะทำให้ผู้พบเห็นขาดความนับถือหรือไม่ยอมรับได้โดยง่าย

ซึ่งฟอกซ์และคณะ (Fox and others. 1973 : 7) ได้กล่าวว่าผู้ที่ได้รับความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นถึงความไว้วางใจของบุคคลนั้น ซึ่งบุคคลอื่นจะมองเห็นว่าเขาเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริต หลักการสำคัญที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการที่จะมุ่งพัฒนาสัมพันธภาพในเชิงไว้วางใจกัน คือ ต้องมีการเปิดเผยและความซื่อสัตย์ต่อกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่งมิใช่เพราะถูกกำหนดให้ปฏิบัติตาม แต่เป็นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าการบริหารเข้าใจตนและตนเข้าใจปัญหา ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจที่ถูกจัดการถูกบังคับหรือถูกชักจูงใจให้ตัดสินใจ ผู้บริหารควรชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นปัญหาอย่าเป็นแค่ปัญหาเสียเองปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ปัญหาของตนเองโดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ (กรมวิชาการ. 2534 : 7)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 : 137-198) ได้กล่าวถึงหลักการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ รู้จักควบคุมตนเอง เช่น ไม่โมโหจนเจียว ไม่หลงอำนาจ ไม่หลงตัวเอง ส่งเสริมกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่นผู้ใต้บังคับบัญชายกย่องเมื่อเขาทำความดี เอาใจใส่และเห็นใจในความยากลำบากของเขา รู้จักการให้รางวัล เช่น ให้รางวัลเพื่อเป็นเครื่องแสดงน้ำใจมากกว่าเป็นเครื่องแสดงสินน้ำใจ ใครทำได้ให้รางวัล ตอบแทน รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ เช่น ไม่ตำหนิต่อหน้าผู้อื่น หลีกเลี่ยงการตำหนิเนื่องมาจากเหตุผลวิสัย ตำหนิว่าอะไรผิดมากกว่าใครผิด ไม่ตำหนิเวลาโกรธ รู้จักฟัง ใ้แก่การฟังให้มาก แสดงความเอาใจใส่และตั้งใจฟัง เพื่อหาข้อยุติมิใช่เพื่อจับผิด รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาเช่น สนใจเอาใจใส่และพิทักษ์ผลประโยชน์ของเขา ประสานประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเกิดความเคลื่อนไหวของหน่วยงาน เช่น ชี้แจงนโยบายของหน่วยงานอย่างชัดเจนรัดกุมใช้งานให้เหมาะสมกับคน ผู้นำควรนึกเสมอว่าทุกคนมีความสามารถ ดังนั้น จึงควรใช้ความสามารถให้เต็มที่ เปิดโอกาสให้เขาอาสางาน เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ทำงานในสิ่งที่เขามั่นใจว่าจะทำได้สำเร็จ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพเพราะความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์

แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์กเกอร์ (Sergiovanni .1998 : 193-194 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นอย่างหนึ่ง มีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจอย่างชาญฉลาด เป็นการให้โอกาสครูได้ปฏิบัติและทำในสิ่งที่ดีสุดเพื่อโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา ศิริยานันท์ (2542 : 37) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะมีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจได้นั้นจะต้องเกิดจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โดยที่ผู้บริหารให้ความไว้วางใจแก่ครู อาจารย์ ในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเชื่อว่าครู อาจารย์มีโอกาเลือกทำงานตามความต้องการแล้วผลงานจะออกมาดีมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 50) กล่าวว่า เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะเกิดความรู้สึก

เชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับ ในค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะดำเนินไปได้อย่างสะดวก ราบรื่นยิ่งขึ้น

จะเห็นว่า ความไว้วางใจจะทำให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรอื่น รู้สึกมั่นใจ เชื่อถือซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองต้องการ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองตัดสินใจปฏิบัติงานได้อย่างชาญฉลาด

3.6 ความมีคุณภาพ (quality)

การปฏิบัติงานภายในองค์กรใด ๆ ต่างก็ย่อมคาดหวังว่าผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ซึ่ง แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์คเกอร์ (Sergiovanni .1998 : 193-194 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) ได้ให้ความเห็นว่าการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานและคุณภาพของครูและนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ครูอาจารย์จะถูกมองว่าเป็นต้นตอของประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยครูอาจารย์จะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและกัน ความรู้สึกแบบครอบครัว ในทำนองเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮันท์ (Hunt. 1979 : 1) ที่กล่าวถึงอิทธิพลที่มีต่อคุณลักษณะของตัวบุคคลคือความสามารถ และสิ่งจูงใจคุณลักษณะของตัวบุคคลนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงานขององค์กรซึ่งจะดีหรือไม่ดีอย่างไร ขึ้นอยู่กับความสามารถ และสิ่งจูงใจของตัวบุคคลภายในองค์กร นอกจากนี้ สมยศ นาวิกาน (2533 : 128) ยังได้กล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยพนักงานเหล่านี้จะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและกันความรู้สึกแบบครอบครัว สร้างบรรยากาศแห่งความ เห็นอกเห็นใจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจ และสร้างขวัญในการทำงาน

ในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน การจัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นระบบใหญ่ของประเทศหรือในระบบย่อยลงมา คุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นหรือมีขึ้นได้ ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำไปสู่ผลผลิตหรือผลงานที่ตรงตามข้อกำหนด ตามความต้องการหรือความพึงพอใจ ความประทับใจ ความมั่นใจของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ในการจัดการศึกษาระดับโรงเรียนย่อมมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครอบคลุมตามความคาดหวังของหลักสูตร แต่ละระดับการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้เรียน ผู้ปกครอง และสังคม (อารุง จันทวานิช. 2539 : 2) และแนวคิดของ รัตนา ศิริขยานันท์ (2542 : 37) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและความสามารถของนักเรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการจะเห็นได้ว่า ความมีคุณภาพเกิดจากการที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพ เชื่อมั่นว่าครูและนักเรียนปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ เห็นคุณค่าในการร่วมกันสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ และความ
ร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

3.7 การยอมรับ (recognition)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่ได้รับอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงเป็นผู้มีอิทธิพลต่อ
ความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน อีกทั้งเป็นบทบาทต่อความสำเร็จ และความล้มเหลว
ของงาน บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
ก็คือการเห็นคุณค่าในความสำเร็จและผลงานของบุคลากรโดยการยอมรับและเห็นคุณค่าของการ
แสวงหาแนวคิดที่ดีของบุคลากรในโรงเรียน เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความ
ความสามารถของตน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดของมาสโลว์
(Maslow, 1970 : 55-56) จึงเห็นได้ว่า การยอมรับเป็นความต้องการที่สำคัญประการหนึ่งของ
มนุษย์ จากลำดับขั้นตามต้องการของมนุษย์ 5 ประการคือ ความต้องการด้าน (1) ร่างกาย
(physiological needs) (2) ความปลอดภัยหรือความมั่นคง (security or safety needs) (3)
สังคม (social or belonging needs) (4) ความต้องการการยอมรับ (esteem or status needs)
และ (5) ความต้องการความสำเร็จ (self-actualization or self-realization)

ในสังคมโรงเรียนก็เช่นเดียวกันบุคลากรทุกฝ่ายตลอดจนนักเรียนก็ต้องการการยอมรับ
นับถือจากคนอื่น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จะแสดงพฤติกรรมให้ครูในโรงเรียนยอมรับ
นับถือนอกจากนั้นการยอมรับนับถือระหว่างครูกับครู ครูกับนักเรียนและนักเรียนด้วยกันเองก็เป็น
สิ่งสำคัญ เพราะเมื่อทุกคนได้รับการยอมรับนับถือแล้ว ย่อมมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ
นอกเหนือจากการยอมรับนับถือที่จะต้องสร้างให้มีขึ้นในโรงเรียนแล้ว การสร้างความ ยอมรับนับ
ถือจากบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองนักเรียนก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะหากได้รับการ
ยอมรับนับถือจากผู้ปกครอง และชุมชนแล้ว โรงเรียนก็จะได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จาก
ชุมชนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินงานของโรงเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์
และการที่โรงเรียนเปิดโอกาส และให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความ
สำเร็จ และผลงานของครู และนักเรียน ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการ
ทางสังคมของมนุษย์ ความต้องการที่จะให้คนอื่นยอมรับเป็นผลทำให้มนุษย์ต้องเปลี่ยนค่านิยม
แนวคิด ตลอดจนเปลี่ยนแปลงรูปแบบการแต่งกาย ฯลฯ ความต้องการชนิดนี้ต้องการที่จะเห็นตน
เองสำคัญ ได้แก่ ความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่อง สรรเสริญชมเชย ความต้องการที่จะควบคุม
ผู้อื่น ใช้อิทธิพลหรือออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ความต้องการที่จะเป็นอิสระ ความต้องการเสรี
ภาพจากการกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ต้องการที่จะประสบ ผลสำเร็จ ต้องการ
ที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง ต้องการที่จะเป็นตามที่ตนเองอยากจะเป็น ความต้องการของบุคคล
ชนิดนี้เป็นต้นเหตุแห่งปัญหาและความยุ่งยากในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดแนวคิดว่า

ใครๆ ก็อยากเป็นนายไม่มีใครอยากเป็นลูกน้อง ในการทำงานร่วมกับคนอื่นนั้น ถ้าหากเรารู้จักตัวเองโอกาสที่จะได้รับความร่วมมือร่วมใจ และการยอมรับจากคนทั้งหลาย คงจะมีมาก แต่ถ้าไม่รู้จักตัวเองโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้คงยาก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2521 :136) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานกับบุคคลแต่ละประเภทเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1) การทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ควรคำนึงถึง (1) การทำงานได้ดีเต็มเวลาความสามารถและหลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ (2) พยายามหาทางให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเป็นความจริงและเกิดผลดี (3) ควรยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา (4) ควรยกย่องผู้บังคับบัญชาตามสมควรแก่ฐานะ (5) ไม่ควรเห็นพ้องหรือปฏิเสธผู้บังคับบัญชาตลอดเวลา ถ้าจะคัดค้านควรดูกาลเทศะ และมี เหตุผลพอ พร้อมทั้งเสนอแนวทางใหม่เพื่อการปฏิบัติ (6) ควรเรียนรู้สัจการการทำงาน ผู้บังคับบัญชาด้วย (7) ไม่ควรรบกวนผู้บังคับบัญชา (8) ไม่เป็นการสมควรที่จะนินทาผู้บังคับบัญชา ลับหลัง (9) อย่าโกรธเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับความคิดของเรา (10) ไม่บ่นถึงความลำบากในการปฏิบัติงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา (11) ถ้าจะปรึกษากับผู้บังคับบัญชาควรดูแลให้เหมาะสมกับเวลาและโอกาส (12) หมั่นประเมินผลการทำงานของตนเป็นระยะ ๆ

2) การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานควรคำนึงถึง (1) พยายามเข้าหาเพื่อนก่อนให้เห็นว่าเพื่อนเป็นคนสำคัญ (2) มีความจริงใจต่อคนอื่น (3) หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน (4) อย่าขัดทอดความผิดให้คนอื่น (5) ยกย่องชมเชยและสรรเสริญตามโอกาสอันควร (6) ให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความจริงใจ (7) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นที่มีค่าแก่การรับฟัง ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป (8) หลีกเลี่ยงการทำตนเหนือเพื่อน (9) ให้มีความเสมอต้นเสมอปลายคงเส้นคงวากับเพื่อน (10) มีใจกว้างพอประมาณ รู้จักที่จะให้บ้าง (11) พบปะสังสรรค์กับเพื่อนตามโอกาสอันควร

3) การทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ควรคำนึงถึง (1) การรู้จักควบคุมตนเอง (2) การรู้จักส่งเสริมกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การรู้จักให้รางวัล (4) การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ (5) การรู้จักฟัง (6) การรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา (7) ชี้แจงความเคลื่อนไหวของหน่วยงาน (8) ใช้งานให้เหมาะสมกับคน (9) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์คเกอร์ (Sergiovanni .1998 : 194 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker.1986 : 50 -51) ได้กล่าวว่า การยอมรับเป็นการเห็นคุณค่าของครูและนักเรียนเพื่อส่งเสริมให้มีการค้นหาแนวคิด ความต้องการ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง และยอมรับในผลสำเร็จของครูและนักเรียนที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้อย่างมีคุณค่าส่งผลดีต่อตัวเอง และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ

รัตนศิริขยานันท์ (2542 : 38) กล่าวว่า การยอมรับเป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่โรงเรียนเปิดโอกาส และยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน ทั้งจากบุคคลภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน ซึ่งจะทำให้ครู อาจารย์มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และแนวคิดของ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 55) กล่าวว่า การยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้แต่ละคนมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีขวัญ และกำลังใจเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ

การยอมรับคือ การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ได้รับการยกย่องนับถือ โดยเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยินดีกับความสำเร็จในผลงานของครูและนักเรียนทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไปอย่างเต็มความสามารถ

3.8 ความเอื้ออาทร (caring)

การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น บุคลากร ต่างก็ปรารถนาให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นขวัญและกำลังใจในการที่จะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่ง โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 445) ได้กล่าวว่าขวัญเป็นองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน นั่นก็คือถ้าบุคลากรมีขวัญดี การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ โรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครูและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องใช้เวลาว่างมาอยู่ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

หลักการในการสร้างความเอื้ออาทร ผู้บังคับบัญชามีหลักหลายประการ สามารถสรุปได้ดังนี้ (อรุณ รักธรรม. 2527 : 234-239)

1) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขาทำงานเพื่ออะไร ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนควรรู้และเข้าใจงานของตนเพราะเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองเขาต้องการคำบอกเล่าหรือคำอธิบายต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของเขา และระเบียบข้อบังคับทางราชการ นอกเหนือจากนั้นเขารู้สึกว่า เขาเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของงาน

2) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้หน้าที่ของเขา มีอะไรบ้าง ผู้บังคับบัญชาจะต้องชี้แจงขอบเขตหน้าที่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบ ตลอดถึงสายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเขาด้วย

3) ผู้บังคับบัญชาจะต้องตั้งมาตรฐานการทำงานไว้ให้สูง ข้าราชการทุกคนย่อม

มีความภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ งานยิ่งสำเร็จได้มากเท่าใดเขายิ่งภูมิใจมาเท่านั้น เขาชอบงานในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่างานที่เขากำลังทำนั้นควรทำอย่างไร เพื่อเป็นเครื่องช่วยให้เขาเกิดความพอใจในผลงานของเขาและเป็นเหตุจูงใจให้เขาปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

5) ผู้บังคับบัญชาจะต้องช่วยพัฒนาความสามารถของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ได้ตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง และได้แจ้งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบแล้วจะต้องส่งเสริมสมรรถภาพผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถความชำนาญเพิ่มขึ้นนับเป็นหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บังคับบัญชา

6) ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา

7) ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความเป็นร่วมนกันให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีจุดประสงค์ร่วมกัน การปฏิบัติงานก็จะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ความรู้สึกของการอยู่ร่วมกัน มีความเห็นร่วมกันเกิดขึ้นได้โดยให้ผู้ร่วมงานทราบถึงผลสำเร็จของงานในหน่วยงาน ต่อสู้เพื่อสิทธิของผู้ร่วมงาน

8) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น มีการประชุมผู้ร่วมงานสอบถามความคิดเห็นและให้ช่วยวางแผน

9) การกระทำที่มีผลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรบอกกล่าวให้เขาทราบ

10) ผู้บังคับบัญชาควรตำหนิผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายคน แต่ละคนมีบุคลิกภาพหรืออุปนิสัยต่างกัน การสรรเสริญคนในเวลาที่เหมาะสมให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การตำหนิผู้อื่นด้วยความยุติธรรมจะไม่ทำให้เขาเสียหน้าเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสนใจแต่เพียงผลงานอย่างเดียว และคิดว่าเขาเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง เขาก็จะไม่สนใจทำงานหรือทำก็ทำไม่ได้ดี ไม่เต็มกำลังความสามารถ

11) ผู้บังคับบัญชาควรชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดี

12) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปฏิบัติงานไม่ได้ดีให้เกิดความกล้าและเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปรับปรุงตัวเอง

13) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนใจเรื่องส่วนตัวของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีปัญหาส่วนตัว จะเกี่ยด้วยงาน ความพอใจงาน ความสำเร็จของงานหรือไม่ก็ตามเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องให้คำปรึกษา และแนะนำในปัญหาส่วนตัวนั้น ๆ แก่เขา

14) สร้างความเห็นอกเห็นใจเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร้องทุกข์หรือเล่าเรื่องเดือดร้อนให้ฟัง จงรับฟังด้วยความเห็นอกเห็นใจและให้จบเรื่อง

15) ต้องแน่ใจว่าได้บรรจุบุคคลตรงกับตำแหน่งที่ว่างทุกตำแหน่ง งานและคนจะต้องควบคู่กันเสมอไป ความพอใจของผู้เข้าทำงานใหม่คือ การให้ทำงานตรงกับความสามารถ คุณสมบัติ การเลือกคนให้เหมาะสมกับงานเป็นสิ่งสำคัญมา เพราะสามารถทำให้งานได้รับความสำเร็จมากกว่าประหยัดมากกว่าจะรักษาคุณภาพและปริมาณของงาน ความผิดพลาด การสูญเสีย เหล่านั้นจะน้อยลง

แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์เคอร์ (Sergiovanni .1998 : 195 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) ได้กล่าวว่า ความเอื้ออาทรเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา บุคลากรมีความห่วงใย ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าของความดีงาม ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสนใจ และพัฒนางานในสายอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนา ศิริยานันท์ (2542 : 40) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งความเอื้ออาทรที่ทุกคนมีต่อกันนี้จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันห่วงใยกันและกัน ยินดีจะเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานในโรงเรียน และแนวคิดของ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 57) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรสนใจ เอาใจใส่ดูแล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน

ดังนั้นความเอื้ออาทรเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน ในเรื่องของความเป็นอยู่ สวัสดิการ และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ทำให้เกิดความผูกพันยินดีจะเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานในโรงเรียน

3.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity)

การทำงานด้วยความตั้งใจ มีความอดุสาหะวิริยะอดทน มีความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเป็นบันไดไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ งานที่ซื่อสัตย์สุจริตเป็นงานที่มีเกียรติบุคคลที่ได้ทำการงานตามหน้าที่ของตน ได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม (กนก จันทรัชจร. 2538 : 322-323) ซึ่งความซื่อสัตย์สุจริตเป็นต้นตอและรากเหง้าของปัญหาหลายๆ อย่างถ้าคนเราเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต ปัญหาหลายอย่างจะไม่เกิดขึ้น หรือเกิดก็ไม่มากถ้าข้าราชการ ซื่อสัตย์ไม่ทุจริต คอร์รัปชันก็จะมีช่องทางให้คนอื่นอาศัยประโยชน์ จึงจำเป็นต้องคิดปลูกฝังค่านิยม ความซื่อสัตย์สุจริตให้กับคนไทยทุกคน คนไทยทั้งชาติ ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ ผู้หญิงหรือผู้ชายคนรวยหรือคนจน ไม่ว่าจะเป็น ประชาชนหรือข้าราชการเพื่อให้เป็นพื้นฐานความเจริญ รุ่งเรืองของชาติ ไม่ใช่เพียงข้าราชการเท่านั้นที่ต้องซื่อสัตย์สุจริตคนไทยทุกคนต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตด้วย (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2540 : 71) ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ มานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติตามโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก (รัตนา ศิริยานันท์. 2542 : 41) ความซื่อสัตย์สุจริตเป็น

วัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากรโดยการชมเชย และให้ผลตอบแทนรวมทั้งการกำหนดแนวทางเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม และเห็นคุณค่า ของครูในการปฏิบัติงานนอกจากนี้การปฏิบัติของโรงเรียนต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่ง จริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นได้ว่าจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งโดยส่วนตน และส่วนรวม เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้โรงเรียนมีความสงบเรียบร้อย (อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. 2543 : 5)

แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์คเกอร์ (Sergiovanni. 1998 : 195 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 -51) ได้กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นสิ่งที่ควรยกย่องชมเชยในความเสมอต้นเสมอปลาย ตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานของครูและนักเรียน ทั้งในรูปแบบของการพูด และการกระทำ ที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นความซื่อสัตย์สุจริตจึงหมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก และมีความมานะพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

3.10 ความหลากหลายของบุคลากร (diversity)

เป็นเรื่องของความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งแพตเตอร์สัน เพอร์กี และปาร์คเกอร์ (Sergiovanni. 1998 : 195 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker. 1986 : 50 -51) ได้ให้ความเห็นว่าครูอาจารย์มีค่านิยมในด้านปรัชญาหรือความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพของทุกคนในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีค่านิยมในวิธีการสอนที่แตกต่างกัน มีค่านิยมที่ยึดหยุ่นในด้านการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนที่ แตกต่างกันและวิธีการปฏิบัติงานที่ต่างกันของครูอาจารย์ทุกวิธีการนำไปสู่จุดประสงค์และ แสดงถึงค่านิยมของ โรงเรียน ในขณะที่ ฟิชเชอร์ (Fitcher. 1957 : 189) ได้ให้ความเห็นว่าความแตกต่างในเรื่องค่านิยม ความเชื่อในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ติดตัวมาและมาจากที่แตกต่างกัน เมื่อมาอยู่รวมกันในองค์การบุคคลแต่ละคนอาจปรับตัววัฒนธรรมของตนเองให้ผสมกลมกลืนกันเข้าเป็นวัฒนธรรม การมีกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพัน รักใคร่ อุดหนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยเหลือหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคล กลายเป็นความรู้สึก ความคิด ทศนคติ ค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา (Roethlis Berger. 1988 : 261-262) ซึ่งครู อาจารย์ แต่ละคนจะเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อ และพฤติกรรมที่คล้อยตามกลุ่ม ทำให้เกิดความสามัคคียึดเหนี่ยวระหว่างสมาชิกทำให้อยู่เป็นกลุ่มได้ต่อไปสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนา ศิริขยานันท์ (2542 : 41) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร เป็นการที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน และการรู้จักยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งอ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 57) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหลอมความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น วัฒนธรรมดังกล่าวจะถ่ายทอดสืบต่อกันโดยประเพณีโดยโรงเรียนแต่ละแห่งอาจมีวัฒนธรรมของตนเองซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันไป

ดังนั้นความหลากหลายของบุคลากรจึงเป็น ความแตกต่างของผู้บริหาร ครู และ ากร เกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนของแต่ละคน ซึ่งโรงเรียนต้องให้ความสำคัญ และรู้จักการยืดหยุ่นและเชื่อมโยงความแตกต่าง ในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร นำไปสู่จุดประสงค์ และค่านิยมร่วมของโรงเรียน

การปฏิบัติงานวิชาการ

การพัฒนาใด ๆ ก็ตามหมายถึงการทำให้ดีขึ้นเจริญขึ้นอย่างมีจุดหมายและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสภาพที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นตามจุดหมายที่ต้องการนั้นในความ จริ่งงานวิชาการเป็นงานหนึ่งในระบบในบรรดาหลาย ๆ งานในโรงเรียน เช่น งานบุคลากร กิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ดัน ในบรรดางานเหล่านี้มักมีผู้กล่าวว่า งานวิชาการมีความสำคัญกว่างานใด ๆ ถือเป็น หัวใจ ัญเลยที่เดียว แต่ในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่า ทุกงานต่างมีความสำคัญต่อการบรรลุจุด มุ่งหมาย การจัดการศึกษาทั้งสิ้นจะละเลยงานใดงานหนึ่ง หรือให้ความสำคัญกับงานใดงานหนึ่งไม่ได้ ะทุกงานต่างมีความสัมพันธ์เชิงปฏิสัมพันธ์ต่อกัน หากด้านใดด้านหนึ่งต้องการพัฒนางานก็จะส่ง ้อความค้อยพัฒนาในด้านอื่นไปด้วย การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนจึงต้องคำนึงถึงความ ุลกับงานในด้านอื่นด้วย

จุดหมายของการจัดการศึกษานั้นไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใด หรือการศึกษาใน ่งใดต่างมีจุดหมายของการพัฒนาอยู่ที่ “ผู้เรียน” เป็นสำคัญ นั่นคือ จะต้องก่อให้เกิดการ ะียนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างน้อยใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา (cognitive) ะทักษะความสามารถ (psychomotor) และด้านความรู้สึกนึกคิด (affective) ส่วนรายละเอียด ขึ้นอยู่กับว่า สังคมใดหรือหน่วยงานใดจะกำหนดไว้ว่าอย่างไร ในบรรดางานต่าง ๆ ที่ โรงเรียน ะถมศึกษาจะต้องปฏิบัติงานวิชาการถือเป็นงานหลักที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ะเรียนจะดีหรือไม่นั้นจะขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ จุดมุ่งหมายของงานวิชาการนั้นอยู่ที่ ะสร้างให้นักเรียนนั้นมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ความสำคัญ ได้อยู่ที่การอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่งานวิชาการเป็นงานที่รับผิดชอบต่อคุณภาพของ ะเมืองและความมั่นคงของชาติ ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญและมีความรู้ความ ะใจในขอบข่ายของงานวิชาการ และสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ตามกรอบงานที่มีอยู่ให้มี ะสิทธิภาพ (สำนักงานการประถมศึกษากาญจนบุรี. 2545 : 30 - 57)

4.1 ความหมายของการปฏิบัติงานวิชาการ

การปฏิบัติงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและบุคลากรใน ะเรียน เนื่องจากการปฏิบัติงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียน โดยเฉพาะ ะวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ การสอน ซึ่งเป็นจุดหมายหลักของสถานศึกษาและเป็น

เครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร ดังที่ ธเนศ คิตรงูเรือง (2539: 56) กล่าวว่าไว้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการหมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การปฏิบัติงานวิชาการเป็นหัวใจของการศึกษา บังอร มธุรสสุวรรณ (2542: 26) กล่าวว่า การปฏิบัติงานวิชาการเป็นกระบวนการบริหารงาน กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 2) กล่าวว่า การปฏิบัติงานวิชาการ หมายถึง การจัดการกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพ กมล ภู่งประเสริฐ (2544: 2) กล่าวว่าไว้ว่า การปฏิบัติงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพการศึกษา อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของภารกิจของสถานศึกษา (จันทร์ภา พิศนารถให้ขงจันทร์ . ๒๕๔๗ : 50)

การปฏิบัติงานวิชาการจึงเป็นภารกิจที่ผู้บริหารและครู ร่วมกันดำเนินการ จัดกิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ งานด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน งานด้านการนิเทศภายใน ด้านการวัดผล และประเมินผลการศึกษา และงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

4.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิชาการ

ในเรื่องความสำคัญของการปฏิบัติงานวิชาการ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524: 75) ได้ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนว่า งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบัน ส่วนงานด้านอื่นๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้ชีวิตสถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่น ซึ่งอำภา บุญช่วย (2537 : 2) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารจะต้องใช้ความพยายามและความสามารถเป็น อย่างมากในการนำ คณะครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และอุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 34-35) ได้ชี้ให้เห็นว่า งานที่สำคัญของโรงเรียนคือ งานวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนดำเนินการผิดพลาด ก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความล้มเหลว และถ้าโรงเรียนใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการทางวิชาการโรงเรียนนั้นก็สมควรได้รับการยกย่อง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 111-143) ได้กล่าวว่า งานวิชาการ เป็นงานหลักที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีรายละเอียด 5 ด้านดังนี้ คือ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนการสอน กำหนดเวลาเรียน และหน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การที่ครูผู้สอนได้จัดให้นักเรียนปฏิบัติ กิจกรรม

ร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง จัดสถานการณ์สร้างความสนใจของผู้เรียน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย 3) การนิเทศภายใน หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกัน ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียน จัดกิจกรรมการนิเทศหลายรูปแบบ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามขั้นตอนและกระบวนการ มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แก้ไขสิ่งที่บกพร่องในการจัดการเรียนการสอน 4) การวัดและประเมินผลการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย นำผลการวัดและประเมินผลก่อนการเรียน มาวางแผนจัดการเรียนการสอน วิเคราะห์ผล สรุปผลการประเมิน ปรับปรุงการเรียนการสอน วิเคราะห์ คุณภาพแบบทดสอบ ปรับปรุงเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐานและประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากแฟ้มสะสมผลงาน 5) การประกันคุณภาพ การศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีขั้นตอนการดำเนินงานตามกระบวนการวงจรคุณภาพ (PDCA) มีการวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข (จันทนา พงษ์เทพาธิกุล, 2557: 51) การปฏิบัติงานวิชาการจึงนับได้ว่ามีบทบาทสำคัญสูงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวต่อการบริหารโรงเรียน แต่การปฏิบัติงานวิชาการจะมีคุณภาพดีมากขึ้นเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ที่สำคัญที่สุดก็คือผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน

5. ขอบข่ายการปฏิบัติงานวิชาการ

การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานวิชาการ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการ ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพนั้นมีขอบข่ายงานวิชาการ นักการศึกษาในต่างประเทศ ได้แบ่งขอบข่ายการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนไว้น่าสนใจ ดังนี้ เฟเบอร์และเชียร์รอน (Faber and Shearon. 1970 : 212) ได้กำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานวิชาการไว้ดังนี้ 1) การจัดวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 2) การจัดเนื้อหาของหลักสูตร 3) การนำหลักสูตรไปใช้ 4) การจัดทำอุปกรณ์การสอน 5) การนิเทศการสอน และ 6) การส่งเสริมครูประจำการ ส่วน เซอร์จิโอวานนี และคนอื่นๆ (Sergiovanni and Others. 1980 : 267-268) ได้กำหนดขอบข่ายการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) การตั้งปรัชญาการศึกษาและการตั้งวัตถุประสงค์ในการบริหารเพื่อให้บรรลุปรัชญาการศึกษานั้นๆ 2) การจัดให้มีการประเมินผล หลักสูตร และการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 3) การสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง และ 4) การจัดหาวัสดุเพื่อการเรียนการสอนให้พร้อมและเพียงพอ

มินูดีน (Minudin. 1987 : 2403) ได้ทำการวิจัยพบว่า บทบาททางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วยหน้าที่หลัก 6 ประการ คือ 1) การประเมินผลโครงการของโรงเรียน 2) สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการศึกษาและประสบการณ์เพิ่มขึ้น 3) กำหนดวัตถุประสงค์

ของโรงเรียนอย่างชัดเจน 4) ควบคุมโครงการและกิจกรรมอื่น ๆ ทั้งหมดของโรงเรียน 5) สอนในบางระดับชั้น และ 6) รู้และเข้าใจกฎข้อบังคับในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 15) ได้เสนอว่า เมื่อการปฏิบัติงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องใช้เวลาในการบริหารงานวิชาการมากกว่างานอื่นๆ หรือประมาณร้อยละ 35 ของเวลาทั้งหมด ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนจึงต้องตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานวิชาการเพื่อประโยชน์ของนักเรียนให้มากที่สุด ดังนั้น สารสำคัญของงานวิชาการ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจในขอบข่าย บทบาทและหน้าที่อันสำคัญยิ่งต่องานวิชาการ ถ้าบุคลากรทุกคนมีความตระหนักมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษา และจุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนที่รับผิดชอบแล้ว ย่อมจะเป็นการง่ายที่จะทำให้การบริหารงาน วิชาการนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ และนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษา ซึ่ง ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545 : 3-4) ได้กำหนดขอบข่ายของการปฏิบัติงานวิชาการสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาไว้ว่า การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ แบ่งออกเป็น การจัดทำแผนปฏิบัติงานวิชาการ ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดปฏิทินการศึกษา ความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่การจัดชั้นตอนและระยะเวลาในการทำงาน การจัดทำโครงการสอน และการจัดทำบันทึกการสอนการจัดดำเนินงานเกี่ยวกับ การเรียนการสอน แบ่งออกเป็น การจัดทำตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน และการฝึกงานการจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดและการนิเทศการสอนการวัดและประเมินผลการเรียน

ซึ่ง อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 36) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานวิชาการมีขอบข่ายของงาน ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) การสอนและการจัดการเรียนการสอน 3) งานกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตร 4) งานสื่อการสอนและกิจการห้องสมุด 5) งานวัดผลและการประเมินผล และ 6) งานการนิเทศการศึกษาและการพัฒนาอาชีพ สำหรับอนุศักดิ์ สมิตสันต์ (2540 : 20-21) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อาจจำแนกออกเป็น 3 ลักษณะดังนี้ 1) การจัดกระบวนการบริหารวิชาการ ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจของงานบริหารที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่องานวิชาการ ซึ่งกระบวนการบริหารงาน วิชาการได้แก่ การวางแผน วิชาการ การติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการและการประเมินผล 2) การจัดและพัฒนางานวิชาการ ได้แก่ การจัดทำแผนการสอนของโรงเรียน การพัฒนาการวัดผลประเมินผลเช่นการวิเคราะห์ข้อสอบ การทำธนาคารข้อสอบ การจัดทำโครงการสอนซ่อมเสริม การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การแนะแนวการศึกษาและอาชีพ การจัดห้องสมุด การจัดสื่อการสอน การจัดรวบรวมเอกสารการสอน คู่มือครู และการนิเทศการสอน 3) การส่งเสริม และควบคุมงานวิชาการ ได้แก่ การจัดโรงเรียน เช่น อาคาร บริเวณ เพื่อส่งเสริมงานวิชาการ การดูแลครูประจำ

ชั้นให้จัดชั้นเรียนได้ถูกต้องตามหลักวิชา การควบคุมดูแลครูให้ปฏิบัติงานไม่ให้งกพร่อง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทดลองใช้วิธีการสอนแบบใหม่ๆ การตรวจตราการทำงานของครู และการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ การจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อ ขอความร่วมมือ การจัดบริการเพื่อช่วยเหลืองานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และการส่งเสริมให้มีการสอนซ่อมเสริมให้มีประสิทธิภาพ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 111-143) กล่าวว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารและบุคลากรต้องมีความรู้ ความเข้าใจในขอบข่ายงานวิชาการต่อไปนี้ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น แกนกลางให้สถานศึกษาชั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาใน ชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น 2) การจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความรู้ความสามารถ เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ 3) การนิเทศภายใน สถานศึกษาสามารถประยุกต์หรือคิดค้นเทคนิคการจัดการนิเทศภายในได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับสภาพปัญหา 4) การวัดและการประเมินผลการศึกษา เป็นการประเมินความคิด พฤติกรรม และการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครูและนักเรียนร่วมกันกำหนดซึ่งมีความตอบสนองถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ 5) การประกันคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี

จากการศึกษาแนวคิดของนักการศึกษาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น มีข้อสังเกต และอาจกล่าวได้ว่า ขอบข่ายของงานวิชาการทั้งใน และต่างประเทศ มีลักษณะที่คล้ายกัน ซึ่งสรุปได้ว่า ขอบข่ายงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วยภารกิจของงาน คือ 1) งานหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) งานด้านการเรียนการสอน 3) งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน 4) งานด้านการวัดผลและประเมินผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้มีหน้าที่ และรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษา ได้อาศัยกรอบแนวคิดการปฏิบัติงานวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 111) มี 5 ด้านดังนี้ 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การนิเทศภายใน 4) การวัดและประเมินผลการศึกษา 5) การประกันคุณภาพการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

5.1 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

หลักสูตรเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา เพราะหลักสูตรเป็นเสมือนแม่บทที่มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาทุกรูปแบบและทุกระบบการศึกษา ดังจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า

แต่ครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นพื้นฐานหลักและเป็นแกนที่สำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน

5.1.1 ความหมายของหลักสูตร

ได้มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า หลักสูตร ไว้หลายท่านดังนี้
 อึ้ง บัณฑิต (2531 : 6) ได้กล่าวว่า หลักสูตรหมายถึง แผนซึ่งได้ออกแบบ
 จัดทำขึ้นเพื่อแสดงถึงจุดหมาย การจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรมและมวลประสบการณ์ในแต่ละ
 โปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้

กรมวิชาการ (2535 : 1) ได้กล่าวว่าหลักสูตร หมายถึงประสบการณ์ทั้งมวล
 ที่โรงเรียนจัดขึ้นให้นักเรียน ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ มีทักษะเกิด
 ความคิดและทัศนคติที่ดี อันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ตามอรรถาธิบาย

(วิชา การบริหารงาน 2547 : 54)
 จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ ทั้ง
 หมดที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในทุกๆ ด้านตามเป้าหมายของการศึกษาที่
 กำหนดไว้

5.1.2 การนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียน

โรงเรียนในฐานะที่มีบทบาทต่อการนำหลักสูตรไปใช้ จึงมีความสำคัญยิ่งต่อ
 ความสำเร็จของหลักสูตร ต้องใช้เทคนิคและความสามารถของตัวผู้บริหารเอง เพราะผู้บริหารมี
 ความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ย่อมรู้พื้นฐานและความเป็นมาของครูแต่ละคนเป็นอย่างดี ซึ่ง
 สวัสดิ์ อุทพันธ์ (2532 : 275-276) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนในการนำ
 หลักสูตรไปใช้ว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อย่างชัดเจนจะต้อง
 ให้บริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนชนิดต่างๆ แก่ครู ดำเนินการนิเทศ ติดตามผลการ
 ใช้หลักสูตรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้องให้
 กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ อัมภา บุญช่วย (2537 : 32-33)
 กล่าวว่า ในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทมาก จึงต้องมี ความรู้ ความเข้าใจ
 หลักสูตรยิ่งกว่าใครๆ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียนให้ได้
 ผลดี บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทราบแนวปฏิบัติ คือ จัดให้มี
 ประชุม และเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายด้านวิชาการของ
 โรงเรียนให้ชัดเจน และแจ้งให้ครูทุกคนรับทราบและเข้าใจทำความเข้าใจองค์ประกอบและโครง
 การศึกษาที่มีขึ้นในโรงเรียนทั้งหมด และสื่อสารให้ทุกคนเข้าใจ ในเรื่องหลักสูตรและองค์ประกอบ
 ของหลักสูตร มีการฝึกอบรมให้ความรู้ทุกคน จัดให้มีเอกสารหลักสูตรที่ครูต้องใช้ในโรงเรียน
 คัดเลือก และใช้ครูให้ถูกต้องตามความถนัด ความสามารถ และความเหมาะสม จัดให้มีสื่อการ
 สอนและการอำนวยความสะดวกในด้านอาคารสถานที่ จัดให้มีการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน

โดยมีการพัฒนาครูในด้านการสอน เช่น จัดให้มีการสังเกต การสอน การเข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น ก่อนเปิดภาคเรียนควรมีการประชุมครูเพื่อชี้แจงเรื่อง หลักสูตร แผนการสอน ปัญหาการสอน การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การสอนซ่อมเสริม เป็นสิ่งที่มีความจำเป็น และมีความสำคัญ และต้องรู้จักประเมินผลหลักสูตร โดยประเมินจากผลการศึกษาของนักเรียน การใช้แผนการสอนของครู การติดตามผลนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หรือด้านองค์ประกอบ อื่นๆ เช่น อาคารสถานที่ ครู สิ่งแวดล้อม เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538 : 5) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนในการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนไว้ดังนี้ 1) จัดให้มีหลักสูตรประถมศึกษาพุทธศักราช 2521 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 และเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น แนวการสอนกำหนดการสอน คู่มือครู แผนการสอน ให้เพียงพอและครบถ้วนทุกระดับชั้นเรียน 2) ศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรให้ชัดเจน ตั้งแต่หลักสูตร จุดมุ่งหมาย โครงสร้างของหลักสูตร เนื้อหาสาระ ตลอดจนการวัดและประเมินผล โดยอาจตั้งเป็นคณะกรรมการการศึกษา และวิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้บริหาร ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์และครูผู้สอนร่วมเป็นกรรมการ 3) วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนเพื่อชี้แจง แนะนำ ทบทวนหลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียนและลงมือสอน 4) นิเทศติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้โดยพิจารณาจากรายงานต่างๆ เช่น แบบบันทึกการสังเกตการสอน แผนการสอนบันทึกการสอนคุณภาพและความรู้ความสามารถของนักเรียน 5) ดำเนิน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร โดยวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุทั้งในส่วนของคุณครูที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน นักเรียนและในส่วนของปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง 6) พัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอยู่เสมอ โดยเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ฟังการอภิปราย หรือสนทนาร่วมกับผู้มีความรู้ ด้านหลักสูตร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้ดำเนินการศึกษาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ในชั้นมัธยมศึกษาและศึกษาแนวทาง การจัดประสบการณ์เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเด็กก่อนเกณฑ์ เข้าเรียนในระดับประถมศึกษา

5.1.3 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะพัฒนาประเทศให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ หลักสูตรการศึกษาของชาติถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพ พร้อมทั้งจะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเวทีโลก จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีการจัดทำหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหลักสูตรแกนกลางให้สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชน และสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่ง

กระทรวงศึกษาธิการได้มีการประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2544 ดังนั้นหลักการหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 : 1) เป็นการศึกษา เพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มุ่งเน้นความเป็นไทย ควบคู่กับความเป็นสากล 2) เป็นการศึกษา เพื่อปวงชน ที่ประชาชนทุกคนจะได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนา และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด สามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ 4) เป็นหลักสูตรที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระ เวลา และการจัดการเรียนรู้ 5) เป็นหลักสูตรที่ จัดการศึกษาได้ทุกรูปแบบ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนและประสบการณ์ จุดหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ โครงสร้างของหลักสูตรออกเป็น 8 กลุ่ม สาระการ เรียนรู้ และ 1 กิจกรรมผู้เรียน แบ่งช่วงชั้นเป็น 4 ช่วงชั้น ได้แก่ ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1-3) ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4-6) ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1-3) และช่วงชั้นที่ 4 (ม.4-6) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545 : 112) รายละเอียดภาพประกอบ 4

ช่วงชั้น	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา	
	ช่วงชั้นที่ 1 (ป.1 – 3)	ช่วงชั้นที่ 2 (ป.4 – 6)	ช่วงชั้นที่ 3 (ม.1 – 3)	ช่วงชั้นที่ 4 (ม.4 – 6)
	← การศึกษาภาคบังคับ →			
	← การศึกษาขั้นพื้นฐาน →			
กลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม				
ภาษาไทย	●	●	●	●
คณิตศาสตร์	●	●	●	●
วิทยาศาสตร์	●	●	●	●
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	●	●	●	●
สุขศึกษาและพลศึกษา	■	■	■	■
ศิลปะ	■	■	■	■
การงานอาชีพและเทคโนโลยี	■	■	■	■
ภาษาต่างประเทศ	■	■	■	■
	◆	◆	◆	◆
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	ประมาณปีละ	ประมาณปีละ	ประมาณปีละ	ไม่น้อยกว่าปี
เวลาเรียน	800-1,000 ชม.	800-1,000 ชม.	1,000-1,200 ชม.	ละ 1,200 ชม.

ภาพประกอบ 4 โครงสร้างหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. หน้า 113.

หมายเหตุ

- สาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาต้องใช้เป็นหลักเพื่อสร้างพื้นฐานการคิดการ เรียนรู้และแก้ปัญหา
- สาระการเรียนรู้ที่เสริมสร้างความเป็นมนุษย์ และศักยภาพพื้นฐานในการคิด และการทำงาน
- ◆ กิจกรรมที่เสริมสร้างการเรียนรู้นอกจากสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม และการพัฒนาตนตามศักยภาพ

ทั้งนี้สถานศึกษาอาจจัดเวลาเรียนและกลุ่มต่าง ๆ ได้ตามสภาพกลุ่ม
เป้าหมายสำหรับการศึกษานอกระบบ สามารถจัดเวลาเรียนและช่วงสั้นได้ตามระดับการศึกษา

5.1.4 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นแหล่งของการแสวงหาความรู้ จึงต้องมีหลักสูตรของตนเอง
คือ หลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย การเรียนรู้ทั้งมวลและประสบการณ์อื่นๆ ที่สถานศึกษา
วางแผนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้ ทั้งรายวิชาที่เป็นพื้นฐานและรายวิชา
ที่ต้องการเรียนเพิ่มเติม เป็นรายปี หรือรายภาค จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกภาคเรียน และ
กำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่
สำคัญของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาจะ
ต้องทำงานร่วมกับครอบครัวและชุมชน ท้องถิ่น วัด หน่วยงานและสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน
ในท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสองประการ ซึ่งจุดมุ่งหมายทั้งสอง
ประการนี้เป็นแนวทางที่สำคัญ ที่สถานศึกษาต้องพัฒนาหลักสูตรภายในบริบทและแนวทางนั้นๆ
ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 116)

1) การพัฒนาให้เด็กเกิดความสุขและความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ ควรให้
ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้สำคัญๆ ในการอ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ได้ข้อมูลสารสนเทศและ
เทคโนโลยีสื่อสารส่งเสริมจิตใจที่อยากรู้อยากเห็น และมีกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล

2) ส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ จริยธรรม สังคม และวัฒนธรรม
หลักสูตรสถานศึกษาควรสร้างให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเป็นผู้บริโภคที่ตัดสินใจแบบมีข้อมูล
เป็นอิสระ และเข้าใจในความรับผิดชอบ

5.1.5 การดำเนินการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาควรดำเนินการจัดทำหลักสูตร
โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 :
117)

1) กำหนดวิสัยทัศน์ ในการสร้างหลักสูตรสถานศึกษา สถานศึกษาต้องมี
วิสัยทัศน์ซึ่งทำได้โดยอาศัยความร่วมมือของชุมชน พ่อแม่ผู้ปกครอง ครูอาจารย์ ผู้เรียน
ภาคธุรกิจ ภาครัฐในชุมชน ร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความประสงค์อันสูงส่ง
หรือวิสัยทัศน์ที่ปรารถนา ให้สถานศึกษาเป็นสถาบันพัฒนาผู้เรียน ที่มีพันธกิจหรือภาระหน้าที่
ร่วมกันในการกำหนดงานที่สำคัญๆ ของสถานศึกษา พร้อมด้วยเป้าหมาย มาตรฐาน แผนกลยุทธ์
และแผนปฏิบัติการและการติดตามผล ตลอดจนทำรายงาน แจ้งสาธารณชน และส่งผลย้อนกลับ
ให้สถานศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามหลักสูตรของสถานศึกษา และมาตรฐานหลัก
สูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติที่กำหนดไว้

2) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา จากวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และมาตรฐาน การเรียนรู้ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ สถานศึกษาจะต้องจัดทำสาระการเรียนรู้จากช่วงนั้น ให้เป็นรายปีหรือรายภาค พร้อมกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังไว้ให้ชัดเจน เพื่อให้ครูทุกคน คือ ครูผู้สอน และครูสนับสนุน ได้นำไปออกแบบการเรียนการสอน การบูรณาการ โครงการร่วมเวลา เรียน การมอบหมาย/โครงการงาน แฟ้มผลงานหรือการบ้านที่มีการวางแผนร่วมกันทั้งสถานศึกษา เป็นหลักสูตรสถานศึกษาที่ครอบคลุมภาระงาน การจัดการศึกษาทุกด้านของสถานศึกษา

3) การกำหนดสาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือราย ภาคสถานศึกษานำมาตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นของกลุ่มสาระต่างๆ จากหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ และกำหนดสาระการเรียนรู้ และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเป็นรายปี หรือราย ภาค ทั้งนี้ต้องพยายามกำหนดให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ตามเป้าหมายและ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาด้วย พิจารณากำหนดวิธีการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียน การสอน การวัดและประเมินผล พร้อมทั้งการพิจารณาภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และ สามารถกำหนดในลักษณะผสมผสานบูรณาการการเรียนการสอน จัดเป็นชุดการเรียนรู้แบบยืด หักข้อเรื่องหรือจัดเป็นโครงการได้

4) การออกแบบการเรียนการสอน จากสาระการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ ที่คาดหวัง รายปีหรือรายภาค สถานศึกษาต้องมอบหมายให้ผู้สอนทุกคนออกแบบการเรียน การสอน โดยคาดหวังว่าผู้เรียนควรจะสามารถทำอะไรได้ เช่น ช่วงชั้นที่ 1 ซึ่งมีชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2 และ 3 นั้น ผู้เรียนจะเรียนรู้สาระเรื่องที่กำหนดได้ในระดับใด

5) การกำหนดเวลาเรียนและจำนวนหน่วยกิต ในการจัดการศึกษาภาค บังคับ 9 ปี นั้น สถานศึกษาต้องตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้ เรียนได้เรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีทักษะในด้านการอ่าน การเขียน การคิดเลข การคิดวิเคราะห์และการใช้คอมพิวเตอร์ ด้วยวิธีการสอนที่ยึดหัวข้อเรื่องจากกลุ่มสาระ การเรียนรู้วิทยาศาสตร์หรือสังคมศึกษาเป็นหลักตามความเหมาะสมของท้องถิ่นบูรณาการการ เรียนรู้ด้วยกลุ่มสาระต่างๆ เข้ากับหัวข้อเรื่องที่เรียนอย่างสมดุล ควรกำหนดจำนวนเวลาเรียน สำหรับสาระการเรียนรู้รายปี ดังนี้

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 และช่วงชั้นปีที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ควรกำหนดจำนวนเวลาสำหรับการเรียนตามสาระการเรียนรู้รายปี ให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับความจำเป็นในการสอนเพื่อเน้นทักษะพื้นฐาน เช่น การอ่าน การเขียน การคิดเลข และการคิดวิเคราะห์ สำหรับในช่วงชั้นที่ 2 ผู้เรียนซึ่งได้ผ่านการเรียนการเล่นเป็นกลุ่มมาแล้ว ในช่วงชั้นนี้จึงมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเริ่มทำงานเป็นทีม การสอนตามหัวข้อเรื่องจึงเป็นเรื่องสำคัญ หัวข้อเรื่องขนาดใหญ่สามารถจัดทำเป็นหัวข้อย่อย ทำให้ผู้เรียนรับผิดชอบไปศึกษาค้นคว้าตามหัว ข้อย่อยเหล่านี้ เป็นการสร้างความรู้ของตนเองและใช้กระบวนการวิจัยควบคู่กับการเรียนตาม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนำผลงานมาแสดงทำให้ผู้เรียนรู้ทุกคนได้เรียนรู้ผลงานของกันและกันในรูปแบบแฟ้มสะสมผลงาน

การเรียนรู้ในช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาภาคบังคับ เป็นการเรียนที่มุ่งพัฒนาความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน สถานศึกษานอกจากจะทบทวนการเรียนรู้ในกลุ่มสาระต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้นที่กำหนดไว้แล้วจะต้องจัดการเรียนแบบบูรณาการเป็นโครงการมากขึ้น เป็นการเริ่มทำให้ผู้เรียนได้เข้าใจการศึกษาสู่โลกของการทำงาน ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม นวัตกรรม ด้านการสอนและประสบการณ์ในการทำงานด้านต่าง ๆ

การเรียนรู้ในช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดการเรียนรู้ เพื่อเตรียมตัวให้ผู้เรียนมีความพร้อม ในด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือการประกอบอาชีพ ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดการเรียนการสอน เพื่อมุ่งส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียนในลักษณะรายวิชาหรือโครงการ

5.1.6 แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา

เพื่อให้การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามที่คาดหวัง จึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานการจัดทำสาระของหลักสูตร ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 118-119)

1) กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาค โดยวิเคราะห์จาก มาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้นที่กำหนดไว้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาจัดเป็นผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคที่ระบุถึงความรู้ความสามารถของผู้เรียน ซึ่งจะเกิดขึ้นหลังจากการเรียนรู้ในแต่ละปีหรือภาคนั้น

2) กำหนดสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค โดยวิเคราะห์จากผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคที่กำหนดไว้ในข้อ 1 ให้สอดคล้องกับสาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระและมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพ และความต้องการของท้องถิ่น และของชุมชน

3) กำหนดเวลาและหรือจำนวนหน่วยกิต สำหรับสาระการเรียนรู้รายภาคทั้ง สาระการเรียนรู้พื้นฐาน และสาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษากำหนดเพิ่มเติมขึ้น คือ

ช่วงชั้นที่ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3 ช่วงชั้นที่ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และ ช่วงชั้นที่ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็นรายปี และกำหนดจำนวนเวลา เรียนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานและสาระการเรียนรู้ ช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 กำหนดสาระการเรียนรู้เป็นรายภาค และกำหนดจำนวนหน่วยกิตให้เหมาะสมสอดคล้องกับ มาตรฐาน และสาระการเรียนรู้ ในการกำหนดจำนวนหน่วยกิต ของสาระการเรียนรู้รายภาค

สำหรับช่วงชั้นที่ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6 ใช้เกณฑ์การพิจารณาที่ใช้เวลาจัดการเรียนรู้ 40 ชั่วโมง ต่อภาคเรียนมีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต

สาระการเรียนรู้ที่สถานศึกษาจัดทำเพิ่มเติมซึ่งเป็นวิชาเฉพาะของสายอาชีพ หรือโปรแกรมเฉพาะทางอื่นๆ ใช้เกณฑ์การพิจารณา คือ สาระการเรียนรู้ที่ใช้เวลาจัดการเรียนรู้ ระหว่าง 40-60 ชั่วโมงต่อภาคเรียน มีค่าเท่ากับ 1 หน่วยกิต ทั้งนี้สถานศึกษาสามารถกำหนดได้ตามความเหมาะสมและใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน คือ

4) จัดทำคำอธิบายรายวิชา โดยนำผลการเรียนรู้คาดหวังรายปีหรือรายภาค สาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาค รวมทั้งเวลาและจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดตามข้อ 1, 2 และ 3 มาเขียนเป็นคำอธิบายรายวิชา โดยให้ประกอบด้วย ชื่อรายวิชา จำนวนเวลาหรือจำนวนหน่วยกิตมาตรฐานการเรียนรู้ และสาระการเรียนรู้ของรายวิชานั้น ๆ

5) จัดทำหน่วยการเรียนรู้โดยการนำเอาสาระการเรียนรู้รายปีหรือรายภาคที่กำหนดไว้ไปบูรณาการจัดทำเป็นหน่วยการเรียนรู้หน่วยย่อยๆ เพื่อความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ และผู้เรียนได้เรียนรู้ในลักษณะองค์รวม หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วยประกอบด้วย มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ และจำนวนเวลาสำหรับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเมื่อเรียนครบทุกหน่วยย่อยแล้ว ผู้เรียนสามารถบรรลุตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังรายปีหรือรายภาคของทุกรายวิชาการจัดการเรียนรู้สำหรับหน่วยการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติโครงการอย่างน้อย 1 โครงการ

6) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ โดยวิเคราะห์จากคำอธิบาย รายปีหรือรายภาค และหน่วยการเรียนรู้ที่จัดทำ กำหนดเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้สอน

5.1.7 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยวุฒิและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 120)

1) จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เช่น การบูรณาการโครงการ องค์ความรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น

2) จัดกิจกรรมตามความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เช่น ชมรมทางวิชาการต่างๆ เป็นต้น

3) จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคมเช่น กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นต้น

4) จัดกิจกรรมประเภทบริการด้านต่างๆ ฝึกการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม

5) การประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมอย่างเป็นระบบ โดยให้ถือว่าเป็นเกณฑ์ประเมินผลการผ่านช่วงชั้นเรียน

5.1.8 การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 121) ให้ความสำคัญเห็นว่าสถานศึกษาต้องร่วมกับชุมชนกำหนดลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม โดยคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่สถานศึกษาจะกำหนดเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น สามารถกำหนดขึ้นได้ตามความต้องการ โดยให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความจำเป็นที่จะต้องมีการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมดังกล่าวให้แก่ผู้เรียนเพิ่มจากที่กำหนดไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่าง ๆ คือ ในแต่ละภาคเรียนหรือปีการศึกษา ครูผู้สอนต้องจัดให้มีการวัด และประเมินผลรวมด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน โดยเป็นการประเมินเชิงวินิจัย เพื่อการปรับปรุงพัฒนาและส่งต่อ ทั้งนี้ควรประสานสัมพันธ์กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องร่วมกันประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์รายปี/รายภาค ในแต่ละช่วงนั้น สถานศึกษาต้องจัดให้มีการวัด และประเมินผลรวมด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเพื่อทราบความก้าวหน้า และพัฒนาการของผู้เรียน สถานศึกษาจะได้นำไปกำหนดแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดแนวทางการวัด และประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เป็นไปตามที่สถานศึกษา กำหนด

การส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และเสมอภาค โดยให้ประชากรในวัยเรียน มีความรู้ความสามารถ ทักษะสุขภาพอนามัย คุณธรรมและจริยธรรม ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมีการส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และเสมอภาคโดยใช้แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะสุขภาพอนามัย คุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ส่งเสริมให้ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการจัดการศึกษาในทุกด้าน (แผนพัฒนาการศึกษา, 2549 : 53)

สรุปได้ว่าการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา คือผู้บริหาร ครู และชุมชนร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายของการศึกษา มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ การสอน กำหนดเวลาเรียนและหน่วยการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

5.2 การจัดการเรียนการสอน

การเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดองค์ประกอบต่างๆ ของการเรียนรู้และการสอน การตรวจสอบประสิทธิภาพของการเรียน

การสอน จะทำได้โดยการประเมินผล และเมื่อผลที่ออกมายังมีความบกพร่องก็ต้องมีการปรับปรุงใหม่ จึงมีองค์ประกอบที่น่าสนใจจะศึกษาดังต่อไปนี้

5.2.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

การที่จะส่งเสริมให้นักเรียนมีการเจริญเติบโต และมีความเจริญงอกงามทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญานั้น การส่งเสริมที่ดีที่สุดก็คือ การให้การศึกษาที่เหมาะสมกับการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน โดยการจัดกิจกรรมที่สามารถสร้างความงอกงามให้มากที่สุด ซึ่งครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนเหล่านั้น มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า การเรียนการสอนไว้หลายความหมายด้วยกัน ดังนี้

งานการเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะตามที่หลักสูตรต้องการ เพราะเป็นกิจกรรมที่ใกล้ชิดกับเด็กได้ปฏิบัติมากที่สุด การเรียนการสอนเป็นกิจกรรมที่ครูและนักเรียนร่วมกันปฏิบัติ แยกออกเป็น 2 ส่วน คือ การเรียนเป็นกิจกรรมที่นักเรียนทำ ส่วนการสอนเป็น กิจกรรมที่ครูทำ ในทางปฏิบัตินั้นกิจกรรมทั้งสองอย่างได้กระทำไปพร้อมๆ กัน จึงเรียกรวมกันว่าการเรียนการสอน (กรมวิชาการ. 2525 : 11) ส่วน สมบูรณ์ สงวนญาติ (2534 : 20) ได้กล่าวว่า การเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ผกา แสงสุวรรณ (2536 : 29) ได้กล่าวไว้ทำนองเดียวกันว่าเป็นการจัดให้มีปัจจัยส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การจัดให้มีสื่อการสอนบริการแก่ครูผู้สอนตามความเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา มีบริการห้องสมุดสำหรับนักเรียน ตลอดจนบุคลากรได้ค้นคว้าหาความรู้และความบันเทิง

ที่กล่าวมาจะเห็นว่าการเรียนการสอน เป็นกระบวนการที่ทำให้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และจัดประสบการณ์ที่เหมาะสมให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมาย เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการจัดการเรียนการสอนซึ่งถือว่าเป็น งานหลักที่มีความสำคัญ ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและชัดเจน ซึ่ง หวน พินธุพันธ์ (2528 : 47) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนว่า ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องแสดงบทบาทที่สำคัญ 2 ประการ คือ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มวิชาอย่างเท่าเทียมกัน และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องกระตุ้นให้ครูผู้สอนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน จากการบอกเล่าบรรยาย หรือการยึดยึดความรู้ให้นักเรียนมาเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยการค้นคว้า การทำงานเป็นกลุ่ม การอภิปรายเพิ่มมากขึ้น

การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความ

สำคัญ ที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตาม ศักยภาพ (กรมวิชาการ. 2545ก : 2) เพื่อให้การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ประสบผลสำเร็จเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจความหมาย แนวคิด หลักการ และการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด เป็นการกำหนดจุดหมายสาระ กิจกรรม แหล่งความรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิต ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 19) ส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนในเรื่องที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเอง และได้พัฒนาศักยภาพของตนเองได้เต็มที่ (วัฒนาพร ระงับทุกข์. 2542 : 4) การเรียนรู้ที่มุ่งประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง เรียนรู้อย่างมีความสุข ได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพรอบด้านอย่างสมดุล มีทักษะการแสวงหาความรู้ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 122) ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน เน้นการมีส่วนร่วม มีการทำงานที่เป็นระบบ และสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข (สุบิน ณ อัมพร. 2545 : 19) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ซึ่งหมายถึงในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้มากที่สุด ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย จนสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิต โดยครูเป็นผู้วางแผนร่วมกับผู้เรียนจัด บรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้ กระตุ้น ทำหาย ให้กำลังใจ ช่วยแก้ปัญหาและชี้แนะแนวทาง การแสวงหาความรู้ที่ถูกต้องให้แก่ผู้เรียนเป็น รายบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 83)

ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนหมายถึง การที่ครูผู้สอนได้จัดให้นักเรียน ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง จัดสถานการณ์สร้างความสนใจของผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

5.2.2 หลักการจัดการเรียนการสอน

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2542 : 7) ได้เสนอหลักการ ในการจัดการเรียนการสอน ให้เป็นไปอย่างได้ผล ควรมีหลักการดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ควรเป็นไปอย่างมีชีวิตชีวา ผู้เรียนจึงควรมีบทบาทรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน 2) การเรียนรู้เกิดขึ้นได้จากแหล่งต่างๆ กัน มิใช่จากแหล่งใดแหล่งหนึ่งเพียงอย่าง

เดียว ประสบการณ์ความรู้สึกรักนึกถึงของแต่ละบุคคลถือว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่สำคัญ 3) การเรียนรู้ที่ดี จะต้องเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเอง จึงจะช่วยให้ผู้เรียนจดจำและสามารถใช้การเรียนรู้ให้เป็นประโยชน์ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็น ผู้ค้นพบด้วยตนเอง มีส่วนช่วยให้เกิดความเข้าใจลึกซึ้ง และจดจำได้ดี 4) การเรียนรู้กระบวนการมีความสำคัญ หากผู้เรียนเข้าใจ และมีทักษะในเรื่องกระบวนการเรียนรู้แล้ว จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และคำตอบต่างๆ ที่ตนต้องการ 5) การเรียนรู้ที่มีความหมายแก่ผู้เรียนคือ การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (2544 : 17) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้ 1) จัดให้สอดคล้องกับความสามารถ และความถนัดของผู้เรียนแต่ละคน 2) ให้เป็นบูรณาการเนื้อหาจากหลากหลายวิชา 3) ใช้หลากหลายวิธีการสอน เทคนิคการสอน ให้มีความเหมาะสมกับเนื้อหา และสภาพผู้เรียน 4) ใช้หลากหลายแหล่งเรียนรู้ เป็นข้อมูลเพื่อการสร้างความรู้ 5) ใช้กิจกรรมพัฒนาปัญหาแก่ผู้เรียน อาทิ ปัญหาทางภาษา ปัญหาทางการคิด และ คำนวณ ปัญหาทางศิลปะ ปัญหาทางดนตรี ปัญหาทางการเคลื่อนไหว และปัญหาทางอารมณ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : 1) ได้เสนอหลักการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนี้ 1) ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ 2) การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ทุกเวลา และต่อเนื่องตลอดชีวิต 3) ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมายสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 4) ผู้เรียนเรียนรู้จากการได้คิด ปฏิบัติจริงและสรุปความรู้ด้วยตนเอง 5) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และร่วมมือในการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

เกษม วัฒนชัย (2545 : 14 – 15) ได้กล่าวถึง หลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ บุคคลที่จะเรียนรู้ได้ดีขึ้น เมื่อสามารถเชื่อมโยงความรู้ใหม่เข้ากับความรู้หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ก่อนแล้ว บุคคลจะเรียนรู้ได้เฉพาะในสิ่งที่เขาสนใจที่จะเรียนเขาต้องอยากเรียน พัฒนาแนวคิดไปพร้อมๆ กับกระบวนการเรียนรู้ จะช่วยสร้างมโนภาพในใจแก่ผู้เรียนซึ่งเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ รอบตัวผู้เรียน การเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดคือการเรียนรู้ในวิธีการ และกลไกของการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ

ดังนั้นหลักการจัดการเรียนการสอนจึงเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนจึงต้องใช้วิธีที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการในทุกๆ ด้าน สามารถนำไปใช้ และปฏิบัติได้จริงในชีวิตประจำวัน

5.2.3 การจัดกระบวนการเรียนการสอน

การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดการจัดกระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการ

การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้ สัดส่วน สมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ใน ทุกวิชา ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ ผู้เรียนและผู้สอนเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยา การประเภทต่างๆ และการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับ บิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนา ผู้เรียนตามศักยภาพ (สุภัทษร อินทร. 2545 : 22 – 23)

การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ประสบผลสำเร็จ นักวิชาการศึกษา และคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 29 - 38) ได้นำเสนอแนวทาง การดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาได้แก่ การสำรวจความต้องการของการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนแบบชิปปาโมเดลในขั้นการสำรวจความต้องการเป็นขั้นของการทบทวน ความรู้เดิมของผู้เรียนในเรื่องที่จะเรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเชื่อมโยงความรู้ใหม่ กับความรู้เดิมที่สนา ขมมณี (2545 : 281) กล่าวว่า เป็นการสำรวจความสนใจของผู้เรียน และ สำรวจพื้นฐานความรู้เดิมของผู้เรียนเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอน เช่นเดียวกับราตรี อินกัน (2545 : 24) กล่าวว่า ก่อนดำเนินการสอน ครูผู้สอนจะต้องทราบข้อมูลนักเรียน เป็นรายบุคคล ทั้งด้านส่วนตัวและด้านความรู้เดิมของนักเรียน พร้อมทั้งความต้องการและความ สนใจในเรื่องที่จะเรียนเป็นเบื้องต้นเพื่อช่วยให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมี คุณภาพ สอดคล้องกับ สุภาภรณ์ แก่นทอง (2545 : 12) กล่าวถึงการสำรวจความต้องการของ ผู้เรียน เป็นการศึกษาคู่มือรายบุคคล ทั้งด้านส่วนตัว และความรู้พื้นฐานเดิม เพื่อประโยชน์ใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและให้สนองความต้องการของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงจะเกิดการ เรียนรู้อย่างแท้จริง

ดังนั้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมศักยภาพ ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็ม ศักยภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความสามารถหลากหลายในแต่ละบุคคล

5.2.4 การเตรียมการจัดการเรียนการสอน

การเตรียมการ ครูต้องเตรียมศึกษาสาระเนื้อหาวิชาในหลักสูตรและจุดประสงค์ ของการเรียนรู้ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ว่าหลักสูตรต้องการอะไร แคไหน มีจุดประสงค์ของการ เรียน

รู้อย่างไร และทำไมจึงต้องการอย่างนั้น เพื่อการวางแผนจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ให้มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงกัน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงให้มากที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 31) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบชิปปาโมเดล ในขั้นการเตรียมการ เป็นขั้นของการแสวงหาความรู้ใหม่ ขั้นนี้เป็นการแสวงหาข้อมูล โดยครูจัดเตรียมข้อมูลมาให้หรือ บอกแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ให้นักเรียนไปแสวงหาได้ (ทิตนา ขมมณี. 2545 : 281) เพ็ญประภา ยาไรสง (2545 : 16) ได้กล่าวถึง ขั้นตอนการเรียนรู้แบบร่วมแรงร่วมใจ ขั้นเตรียมการ ดังนี้ 1) แนะนำทักษะในการเรียนรู้ และฝึกทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับทำกิจกรรม 2) จัดผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย 3) แนะนำการทำงานกลุ่ม บทบาท และหน้าที่ของสมาชิกภายในกลุ่ม 4) แจ้งจุดประสงค์ของบทเรียน และทำกิจกรรมร่วมกัน หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2542 : 13) ได้เสนอบทบาทของครูในการเตรียมจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การเตรียมตนเอง ครูจะต้องเตรียมตนเองให้พร้อม ก่อนจะนำกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ ด้วยการอ่าน การค้นคว้า การทดลองปฏิบัติมาก ๆ ในหัวข้อเนื้อหาที่ ตนเองรับผิดชอบทั้งข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน การเตรียมแหล่งข้อมูล เมื่อครูมิใช่ผู้บอกเล่ามวลความรู้อีกต่อไป ครูจึงต้องเตรียมแหล่งข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในรูปแบบของสื่อการเรียน ใบความรู้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะใช้ประกอบกิจกรรมในห้องเรียน หรือศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น ศูนย์บริการ ศูนย์สื่อห้องสมุด ห้องโสตทัศนศึกษา ห้องปฏิบัติการวิชาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ทั้งนี้รวมไปถึงเรียนแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษาด้วย

ดังนั้นการเตรียมการจึงเป็น การจัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บทบาทของครูก่อนสอนทุกครั้ง คือ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ของการเรียนรู้ที่กำหนด ครูจะต้องวิเคราะห์จุดประสงค์การเรียนรู้ เพื่อให้ได้สาระสำคัญและเนื้อหาข้อความรู้จะนำไปสู่การออกแบบการเรียนรู้ที่จะสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมที่กำหนดไว้ได้

5.2.5 การดำเนินการจัดการเรียนการสอน

ในการจัดทำแผนการสอน ครูต้องเตรียมกิจกรรมการสอน วางแผนจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยครูจะทำหน้าที่เป็นผู้จัดการที่กำหนดบทบาทในการเรียนรู้ และความรับผิดชอบแก่ผู้เรียนให้เขาได้ทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ ความสามารถและความสนใจของแต่ละคน เตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เมื่อออกแบบหรือกำหนดกิจกรรมการเรียนแล้ว ครูจะต้องพิจารณาและกำหนดว่า จะใช้สื่อ วัสดุอุปกรณ์ใด เพื่อให้กิจกรรมการเรียนดังกล่าว บรรลุผลแล้ว จัดเตรียมให้พร้อม บทบาทของครูจึงเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก เพื่อให้การเรียนรู้บรรลุผล เตรียมวัด และประเมินผล บทบาทในการเตรียมการอีกประการหนึ่ง คือการเตรียมวัด และประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น โดยการวัดให้ตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ และวัดให้ครอบคลุมทั้งในส่วนของกระบวนการและผลงานที่เกิดขึ้นทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยการ

เตรียมวิธีการวัด และเครื่องมือวัดให้พร้อมก่อนทุกครั้ง ดังนั้นการเตรียมการก่อนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่ครูต้องเตรียมความพร้อม ในการศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร เนื้อหาสาระการเรียนรู้ สื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ การสอนตลอดจนการเตรียมวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้

การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ทิศนา ขัมมณี (2545 : 281) ได้กล่าวถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญแบบชิปปาโมเดลนั้นในขั้นดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้ ขั้นศึกษาทำความเข้าใจข้อมูล และความรู้ใหม่และเชื่อมโยงกับความรู้เดิม ขั้นนี้เป็นขั้นที่ผู้เรียนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับข้อมูล/ประสบการณ์ใหม่ โดยใช้กระบวนการต่างๆ ด้วยตนเอง เช่น การใช้กระบวนการคิดและกระบวนการกลุ่มในการอภิปราย และสรุปความเข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลนั้น ซึ่งอาจจะอาศัยการเชื่อมโยงกับความรู้เดิมขั้นแรกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกับกลุ่ม เป็นขั้นที่ผู้เรียนอาศัยกลุ่มเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบความรู้ความเข้าใจของผู้อื่นไปพร้อมๆ กัน ขั้นสรุปและจัดระเบียบความรู้ เป็นขั้นของการสรุปความรู้ ที่ได้รับทั้งหมดทั้งความรู้เดิมและความรู้ใหม่ และจัดสิ่งที่เรียนรู้ให้เป็นระเบียบ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนจดจำสิ่งที่เรียนรู้ได้ง่าย

ราตรี อินกัน (2545 : 8-9) ได้เสนอการดำเนินการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ ในขั้นการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง โดยพยายามจัดการเรียนการสอนที่ยึดการค้นพบด้วยตนเองเป็นวิธีการสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะการค้นพบความจริงใดๆ ด้วยตนเอง ผู้เรียนมักจะจดจำได้ดี และมีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียน รวมทั้งเกิดความคงทนของความรู้

2) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและกลุ่ม โดยยึดกลุ่มเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกลุ่มได้พูดคุย ปรีกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น และจะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้

3) เน้นกระบวนการ ควบคุมไปกับผลงาน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน มิใช่มุ่งจะพิจารณาถึงผลงานเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการ

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2542 : 14 -15) ให้แนวคิดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ

ขั้นดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนจะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการสอน ซึ่งจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรเป็นกิจกรรมลักษณะต่อไปนี้

1) ช่วยให้ผู้เรียนได้ค้นพบคำตอบด้วยตนเอง โดยครูผู้สอนพยายามจัดการเรียนการสอนที่ยืดการค้นพบด้วยตนเองเป็นวิธีการสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะการค้นพบความจริงใด ๆ ด้วยตนเองนั้น ผู้เรียนมักจะจดจำได้ดี และมีความหมายโดยตรงต่อผู้เรียน รวมทั้งจดจำได้นาน

2) ช่วยให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและกลุ่มโดยยึดกลุ่มเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากกลุ่ม ได้พูดคุย ปรึกษาหารือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข้อมูลต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น และจะปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่นได้

3) ช่วยให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา สังคมและอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินการร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างทั่วถึงและมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การที่ผู้เรียนมีบทบาทเป็นผู้กระทำจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความพร้อม และกระตือรือร้นที่จะเรียนอย่างมีชีวิตชีวา กิจกรรมที่จัดจึงควรเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะช่วยให้ผู้เรียนได้เคลื่อนไหวในลักษณะใดลักษณะหนึ่งเป็นระยะ ๆ เหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้เรียน มีประเด็นท้าทายให้ผู้เรียนได้คิด เป็นประเด็นที่ไม่ยากหรือง่ายเกินไป เหมาะสมกับวัยและความสามารถของผู้เรียน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหรือลงมือทำอะไรเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากบุคคลหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว ส่งผลต่ออารมณ์ความรู้สึกของผู้เรียน เกี่ยวข้องกับชีวิตประสบการณ์และความ เป็นจริงของผู้เรียน

4) เน้นกระบวนการควบคู่ไปกับผลงาน โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ ถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลงาน มีชั่วโมงพิจารณาถึงผลงานแต่เพียงอย่างเดียว ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพของผลงานขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของกระบวนการ

5) เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือใช้ในชีวิตประจำวัน โดย ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสดูหาแนวทางที่จะนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน พยายามส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติจริง และพยายามติดตามผลการปฏิบัติของผู้เรียน ดังนั้น การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เป็น ขั้นตอนที่สำคัญ ที่ครูผู้สอนต้องศึกษาและทำความเข้าใจในเนื้อหาสาระวิชาและมีเทคนิคกระบวนการในการ จัดกิจกรรม เป็นการวางแผนการเรียนรู้ไปสู่ผู้เรียน

การนำไปประยุกต์ใช้ เป็นขั้นการตกผลึกของกระบวนการเรียนรู้รายบุคคล กล่าวคือ ผู้เรียนแต่ละคนจะเกิดการมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นองค์รวมมองอย่างเชื่อมโยง หยั่งรู้ เกิดการ ค้นพบตัวเองว่า มีความสามารถมีจุดเด่น จุดด้อยทางด้านใด ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นกับ ผู้เรียนหลังจากที่เขาได้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ และการแสดงออกตามกระบวนการ ดัง กล่าวข้างต้น ซึ่งพิจารณาได้จากการหาข้อมูลสรุปจากบทเรียน โดยมีครูเป็นผู้ชี้แนะเพิ่มเติม การ แลกเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนสะท้อนความคิด การแสดงผลงาน การจัดนิทรรศการ การแสดงออก ในลักษณะละคร การนำข้อค้นพบ การปรับปรุงตนเองของผู้เรียน เช่น การปรับปรุงบุคลิกภาพ

การเข้ากับคนอื่นได้ การเข้าใจผู้อื่น การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ การเคารพสิทธิผู้อื่น ตลอดจนการสร้างสรรคใหม่ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และการดำรงชีวิตประจำวัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 38) หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบชิปปาในขั้นการประยุกต์ใช้ความรู้ ขั้นนี้เป็นขั้นตอนการส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้ฝึกฝนการนำความรู้ความเข้าใจของตนเองไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความชำนาญ ความเข้าใจ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความจำเป็นในเรื่องนั้น ทิศนา ขัมมณี (2545 : 282) การนำไปประยุกต์ใช้ เป็นขั้นตอนที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรประจำวันตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง

ดังนั้น ครูควรจัดสถานการณ์สร้างความสนใจของผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนปฏิบัติ กิจกรรมในบทเรียนด้วยตนเอง จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอนจากรูปธรรมไปหานามธรรม และประเมินผลระหว่างปฏิบัติกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

5.3 การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศในสถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครูวิชาการ และครู - อาจารย์ที่ผู้บริหารมอบหมายดำเนินการโดยใช้ภาวะผู้นำทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงานและใช้ศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนางานของสถานศึกษานั้นๆ โดยส่วนรวม ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการศึกษา

5.3.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

นักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในไว้ดังนี้
วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2538 :62) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการทำงานของ
ผู้บริหารที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้

ชโลมใจ กิงคารวัฒน์ (2539 :1) กล่าวว่า การนิเทศภายใน หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักคือการสอนหรือการสร้างเสริมพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ให้ได้ตามวัยและตามศักยภาพโดยความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน

สุรศักดิ์ ปาเย (2545 : 26) กล่าวว่า การนิเทศภายในเป็นกลไกของการชี้นำให้ความช่วยเหลือ ควบคุมกำกับติดตามให้การปฏิบัติการเรียนรู้ภายในโรงเรียนก้าวไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนต้องคิดทบทวนและแสวงหาแนวทางการพัฒนา โดยใช้การนิเทศภายในเป็นยุทธศาสตร์สำคัญควบคู่ไปกับการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียน

การนิเทศจึงเป็นความพยายามของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่ดำเนินการร่วมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุง ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

5.3.2 แนวคิดและหลักการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544 : 123-122) ได้ให้แนวคิดการนิเทศไว้ดังนี้

- 1) การนิเทศภายใน เป็นการร่วมมือกันของบุคลากรในโรงเรียนในการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
- 2) กลวิธีการนิเทศภายในมีหลายวิธี การเลือกกลวิธีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและสถานการณ์ของโรงเรียนจะช่วยให้การดำเนินการนิเทศประสบผลสำเร็จดียิ่งขึ้น
- 3) คุณสมบัติด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรับผิดชอบ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ และความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ ผู้นิเทศการศึกษา
- 4) การนิเทศที่พึงประสงค์ คือ การนิเทศระหว่างครูด้วยกันอันจะส่งผลให้สามารถพัฒนาตนเองและกลุ่มได้
- 5) การจัดการนิเทศภายในโรงเรียนกระทำได้หลายรูปแบบ การที่ผู้บริหารจะเลือกให้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน และความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสำคัญ

สัจจ อูทรานันท์ (2530 : 120-121) ได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่าการนิเทศการศึกษา เป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหาร โดยตรง สำหรับการดำเนินงานนิเทศนั้นผู้บริหารอาจจะดำเนินการหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้ และการนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้ ก็จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ หากขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งการนิเทศจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จ จึงจะต้องตระหนักถึงความเข้าใจว่าการนิเทศการศึกษภายในโรงเรียนนั้นเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การนิเทศไม่ใช่เป็นการบังคับขู่เข็ญหรือคอยจับผิด บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกัน และกันในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่มีใครจะมีความเชี่ยวชาญทุก ๆ ด้าน จึงน่าจะมีการแลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเกิดจากความจำเป็นในการแก้ปัญหา หรือสนองตอบความต้องการในการยกระดับคุณภาพของการศึกษาของโรงเรียน จึงทำให้การสร้างกำลังใจของผู้บริหาร จะมีประโยชน์โดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียน

นอกจากนี้ ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2537 : 10) ได้เสนอหลักการนิเทศภายใน โรงเรียนซึ่งมีพื้นฐานมาจาก ปรัชญาการดำเนินชีวิตและวิธีการแบบวิทยาศาสตร์ดังนี้ ปรัชญาชีวิตแบบประชาธิปไตย มุ่งเน้นในเรื่องของคุณค่า ศักดิ์ศรี เสรีภาพของแต่ละบุคคล เชื่อมั่นในความเสมอภาคของทุกคนในการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายในการทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม เน้นในเรื่องภาวะผู้นำมากกว่าการใช้อำนาจ การนิเทศการศึกษาแบบประชาธิปไตยนั้น วิธีการทุกอย่างขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของทุกคนแล้วนำออกมาใช้ อำนาจ และหน้าที่จะเปลี่ยนไปตามความต้องการและสถานการณ์ ส่วนวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นวิธีการที่สังเกตข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่แล้วสร้างเป็นกฎโดยอาศัยการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ จากนั้นจึงสร้างกฎที่เชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรง พิสูจน์ข้อเท็จจริงโดยวิธีการทดลองการวิเคราะห์ทางสถิติและการใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง การนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ใช้ในการตั้งความมุ่งหมาย เป้าหมาย หลักการ วิธีการ และการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544 : 123-122)
ได้ให้หลักการในการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) การปฏิบัติงานตามวิธีวิทยาศาสตร์ โดยดำเนินการอย่างมีระบบระเบียบ ครอบคลุมถึงวิธีการศึกษา สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติ การนิเทศ การประเมินผลการนิเทศ ซึ่งควรจะมาจากการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่เชื่อถือได้

2) การปฏิบัติงานตามวิถีทางประชาธิปไตย เคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดใจกว้างยอมรับผลการประเมินตนเอง ยอมรับในเหตุและผลและปฏิบัติตามข้อตกลง ตลอดจนใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

3) การปฏิบัติเพื่อพัฒนา สร้างสรรค์ โดยการแสวงหาความสามารถพิเศษของครูแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ได้แสดงออกและสนับสนุนส่งเสริม ความสามารถเหล่านั้นอย่างเต็มที่

4) การปฏิบัติตามกระบวนการกลุ่มและการมีส่วนร่วม เน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน โดยยึดวัตถุประสงค์การทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือแบ่งปัน ประสมการณ์ซึ่งกันและกัน ร่วมคิด ร่วมพัฒนา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของงานโดยส่วนรวม

5) การปฏิบัติงานเพื่อประสิทธิภาพ เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ มีการควบคุม ติดตาม ผลการดำเนินงาน และผลผลิตอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมาตรฐานการศึกษา

6) การปฏิบัติงานโดยยึดวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกครั้งต้องกำหนด วัตถุประสงค์การทำงานอย่างชัดเจน ออกแบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

การนิเทศภายในควรมีความถูกต้องตามหลักวิชาในการทำการนิเทศการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถเชิงสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

5.3.3 จุดมุ่งหมายของการนิเทศ

เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรจึงมีนักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในดังนี้

นิวัฒน์ ไรจนางษ์ (2534 :7) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติมาใช้ในการบริหารโรงเรียนให้สามารถนำหลัก และ กระบวนการนิเทศมาใช้ในการบริหารโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงาน และผู้เกี่ยวข้อง คอยดูแลเอาใจใส่สร้างขวัญกำลังใจ และติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานนิเทศอย่างมีระบบตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงที่ร่วมกันวางไว้

อำภา บุญช่วย (2537 :111) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของโรงเรียนนำมาวางแผนการ จัดประสบการณ์ ให้แก่นักเรียนได้ถูกต้อง สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ดี ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียน ต้องสนับสนุน ส่งเสริม ให้กำลังใจ และให้ความร่วมมือแก่ครูผู้สอนในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

แสน สมนึก (2541 :14) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อ ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนโดยใช้เทคนิคการสร้างความสัมพันธ์ การ ทำงานเป็นทีมการแก้ไขปัญหาและการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

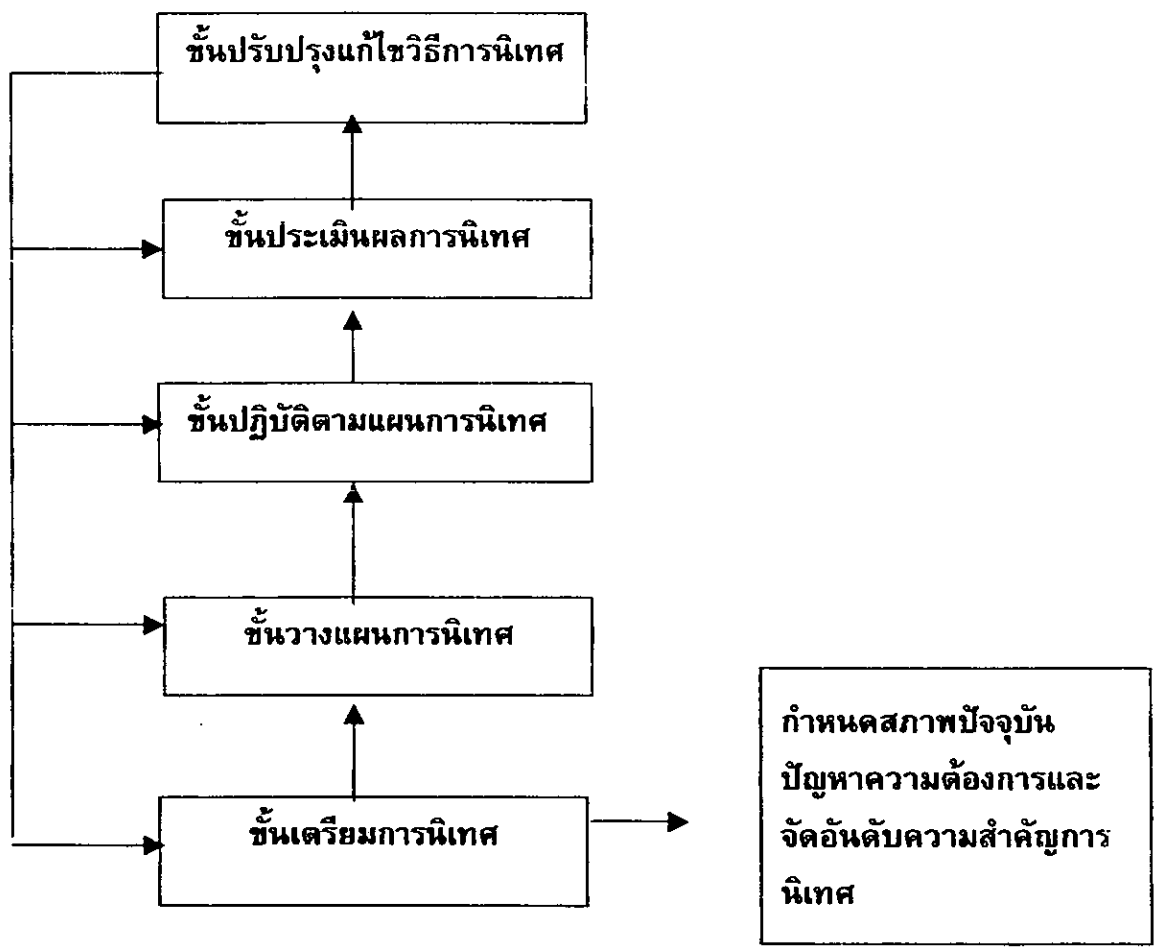
จุดมุ่งหมายของการนิเทศการศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูในด้านการเรียน การสอน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

5.3.4 กระบวนการนิเทศภายใน

กระบวนการนิเทศเป็นขั้นตอนปฏิบัติการทั้งด้านกระบวนการบริหารการ นิเทศและการเรียนการสอนควบคู่กันไปอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

ชารี มณีสรี (2538 :202-203) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการนิเทศไว้ 4 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผน และกำหนดทาง เลือก การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ การปฏิบัติการนิเทศและการประเมินผลการนิเทศ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 125) ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) ขั้นเตรียมการนิเทศ 2) ขั้นวางแผนนิเทศ 3) ขั้นปฏิบัติการตามแผนการนิเทศ 4) ขั้นประเมินผลการนิเทศ 5) ขั้นปรับปรุงแก้ไขวิธีการนิเทศ กระบวนการนิเทศภายใน 5 ขั้นตอน ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 แผนภูมิแสดงขั้นตอนการนิเทศตามกระบวนการนิเทศภายใน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา. หน้า 126.

5.3.5 กลวิธีการนิเทศภายใน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 127) การนิเทศภายในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพของแต่ละสถานศึกษา ซึ่งอาจดำเนินการได้ ดังนี้

5.3.5.1 การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน เป็นการประชุมครูทั้งหมด เพื่อเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน ให้ครูสามารถทำการสอนได้ทันทีในวันเปิดเรียนวันแรกหัวข้อการประชุมอย่างน้อยควรประกอบด้วย

- 1) การประเมินผลในรอบปี / ภาคเรียน ที่ผ่านมา
- 2) ปัญหา อุปสรรค การดำเนินงานในปี / ภาคเรียนที่ผ่านมา
- 3) โครงการที่จะดำเนินการในปี / ภาคเรียน ต่อไป
- 4) การจัดครูเข้าชั้น
- 5) งาน / โครงการเร่งด่วนที่ต้องจัดทำ

5.3.5.2 การสังเกตการสอนในชั้นเรียน เป็นการสังเกตการสอน เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาปรับปรุงพฤติกรรมการสอน

5.3.5.3 การให้ศึกษาจากตำรา เป็นวิธีการมอบหมายให้ทำงานวิธีหนึ่ง โดยหลากหลายวิธีนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะมอบหมายให้ผู้รับการนิเทศไปศึกษาค้นคว้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แล้วนำความรู้ที่นั่นมาถ่ายทอดแก่คณะครูอีกต่อหนึ่ง

5.3.5.4 การให้คำปรึกษาหารือ การปรึกษาหารือสามารถทำได้ทั้งรายบุคคล และเป็นกลุ่ม วิธีให้คำปรึกษาหารือ กระทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) บอกวิธีแก้ปัญหาโดยตรง
- 2) เสนอข้อมูล และช่วยให้ผู้รับคำปรึกษามหาหรือ สามารถวิเคราะห์และหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ วิธีนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง และส่งผลให้ผู้รับคำปรึกษาหารือมีความเชื่อมั่นในตนเองมากยิ่งขึ้น

3) ให้คำปรึกษาหารือทั้งสองลักษณะรวมกันไป ในการปฏิบัติจริงนั้นมักจะดำเนินการในลักษณะที่ 3 เพราะครูมีประสบการณ์พื้นฐานต่างกัน จึงต้องปรับวิธีการให้สอดคล้องกับบุคลิกลักษณะ และประสบการณ์ของแต่ละคน

5.3.5.5 การสนทนาทางวิชาการ สามารถดำเนินการง่ายๆ โดยจัดให้มีการประชุมครูทั้งหมดหรือครูที่สนใจ อาจใช้เวลาตอนพักกลางวัน หรือเวลาที่เหมาะสมโดยอาจเชิญบุคลากรภายนอกมาเป็นผู้นำสนทนาด้วยก็ได้

5.3.5.6 การสาธิตการสอน

5.3.5.7 การพาไปศึกษานอกสถานที่เป็นวิธีการนิเทศที่ได้ผลดีอีกวิธีหนึ่ง การไปศึกษานอกสถานที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะการไปดูการสอน แต่หมายรวมถึงกิจกรรมอื่นใดที่เอื้อต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ข้อพึงระวังในเรื่องการพาครูไปศึกษา นอกสถานที่ คือ ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน มีการมอบหมายภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและ ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายต้องเสนอรายงานผลการไปศึกษานอกสถานที่ ต่อที่ประชุมครูทุกครั้ง

5.3.5.8 การบริการเอกสารทางวิชาการเป็นเรื่องที่สำคัญและสามารถดำเนินการได้ในทุกโรงเรียน ผู้บริหารควรดำเนินการให้โรงเรียนมีหนังสือสำหรับค้นคว้า อ้างอิงทางวิชาการสำหรับครู เพราะนอกจากจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการแก่ครูอีกด้วย

การดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นเป็นเพียงแนวทางหนึ่งเท่านั้น สถานศึกษาสามารถประยุกต์หรือคิดค้นเทคนิคการจัดการนิเทศภายในได้อย่างหลากหลายเหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการพัฒนาของแต่ละสถานศึกษา แต่กระบวนการนิเทศภายในจะต้องดำเนินการอย่างมีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษาต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 :122-123)

ดังนั้นการนิเทศภายในจึงหมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการของโรงเรียน จัดกิจกรรมการนิเทศหลายรูปแบบ เลือกวิธีที่เหมาะสมตามขั้นตอนและกระบวนการ มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แกไขสิ่งที่บกพร่องในการจัดการเรียนการสอน

5.4 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

การวัดผลและประเมินผล มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อทำการตรวจสอบว่า นักเรียนบรรลุตามจุดหมายการเรียนหรือไม่ เพื่อที่จะนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนต่อไป การวัดผลและประเมินผลเป็นกระบวนการต่อเนื่อง จึงมักเรียกรวมกันว่า การวัดและประเมินผล

5.4.1 ความหมายของการวัดและประเมินผลการศึกษา

ธีรารัง บัวศรี (2531 : 227) ได้กล่าวว่า การวัดผลและการประเมินผล เป็นกระบวนการที่แตกต่างกันแต่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน กล่าวคือ การวัดผล เป็นกระบวนการที่ได้มาซึ่งตัวเลข โดยอาศัยเครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ เช่น การสังเกต การตรวจผลงาน การสัมภาษณ์และการใช้แบบทดสอบ ส่วนการประเมินผลเป็นกระบวนการที่นำเอาผลของการวัดมาพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วตัดสินตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

วิชิต สุรัตน์เรืองชัย (2540 : 15) ได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า การวัดผลเป็นการกำหนดค่าหรือตัวเลขให้กับสิ่งใดๆ เพื่อแทนปริมาณหรือคุณภาพของคุณสมบัติที่ต้องการวัด ส่วนการประเมินผล เป็นการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ ในลักษณะดีหรือไม่ดี น่าพอใจหรือไม่เพียงใด ดังนั้นการวัดผลและการประเมินผล จึงมีความหมายที่แตกต่างกัน โดยที่การวัดผลจะเป็นการเปรียบเทียบ ส่วนการประเมินผลจะเป็นการกำหนดคุณค่า และทั้ง 2 กิจกรรมจะควบคู่กันเสมอ

กรมวิชาการ (2525 : 30) ได้เสนอไว้ว่าการวัดและการประเมินผลไม่ใช้การสอบไล่ปลายปีเท่านั้น แต่ต้องการให้ผู้ที่ทำกรวัดผลและประเมินผล นำผลที่ได้ไปพิจารณา ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง นอกจากนี้ยังเป็นการทดสอบว่านักเรียนที่สอนไปแล้วนั้น มีพฤติกรรมในลักษณะคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นมีวินัยและนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ ไปใช้ในชีวิตประจำวันมากน้อยเพียงใด มากกว่าที่จะตอบคำถามได้ อีกทั้งพยายามให้ผู้สอนสอบเองก็เพื่อให้ผู้สอนเห็นว่าไม่จำเป็นที่จะสอนเพื่อสอบ แต่จะสอนให้เรียนในสิ่งที่ เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและสังคมนั้นๆ นอกเหนือจากการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแล้ว สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการวัดผลและประเมินผล การเรียนคือ การวัดและประเมินผลเป็นกระบวนการถ่ายทอดของครู อันจะเป็นการศึกษาวิธีการที่ทำให้การเรียนการสอนสนองต่อเจตนารมณ์ของหลักสูตรที่ว่า สอนคนไม่ใช่สอนหนังสือได้มากยิ่งขึ้น

การวัดและประเมินผลเป็นสิ่งจำเป็นในกระบวนการเรียนการสอน ที่ครูผู้สอนและผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจร่วมกันซึ่งปรีชา คัมภีรปกรณ (2528 : 181) ได้กล่าวว่าสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและจัดเตรียมเกี่ยวกับงานด้านการวัดและประเมินผล คือ 1) ดำเนินการให้ครูมีเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินทุกชนิด โดยมีต้องจัดสร้างเครื่องมือเป็น ครึ่งคราว และจัดให้มีเอกสารการประเมินการเรียนทุกชนิด 2) ส่งเสริมให้ครูประเมินผลการเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ 3) ส่งเสริมการประสานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ในอันที่จะทำให้ทางบ้านได้ทราบผลการเรียนของนักเรียน เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียน และ 4) พิจารณาความก้าวหน้าของโรงเรียนโดยส่วนรวมว่า พัฒนาก้าวหน้าไปเพียงใดโดยดูจากผลการประเมินรวมของแต่ละชั้นที่ผ่านมาทุก ๆ ปี

ส่วนอำภา บุญช่วย (2537 : 141) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลไว้ ดังนี้ 1) กำหนดนโยบายโดยทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผล เช่น ประเภทของข้อสอบหรือเครื่องมืออื่น ๆ ระยะเวลาที่จะใช้ในการสอบมาตรฐานอันจะพึงยึดถือในการสอนหรือการวัดผลกำหนดการส่งคะแนนสอบต่อหัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ การเตรียมแบบสำหรับการรายงานผลการสอบแก่ผู้ปกครอง 2) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นสำหรับการสอบ 3) พยายามส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการประเมินผลเทคนิคในการออกข้อสอบและการให้คะแนน 4) การจัดตารางสอบ การกำหนดครูผู้คุมสอบ เวลาที่ใช้ในการสอบ การจัดห้องสอบที่นั่งและการสร้างบรรยากาศให้เหมาะแก่การสอบ โดยมีการศึกษาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการปฏิบัติของผู้สอบและผู้คุมห้องสอบ 5) ประเมินผลการสอบที่ได้ผ่านไปแล้ว หากมีข้อบกพร่องจะได้ดำเนินการแก้ไข และ 6) เสนอแนะในการประเมินผลตลอดจนแบบฟอร์มต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบให้เป็นไปตามเกณฑ์

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2538 : 7) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการวัดและประเมินผลไว้ ดังนี้ 1) จัดให้มีระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่า

ด้วยการประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) พ.ศ. 2534 และสะดวกในการนำไปใช้ 2) ศึกษาและทำความเข้าใจระเบียบวัดผลให้ละเอียดลึกซึ้ง สามารถอธิบายหรือชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจและปฏิบัติตามได้ 3) จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลการเรียนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบกำหนด 4) จัดหาวัสดุอุปกรณ์แบบฟอร์มและเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อใช้ดำเนินงานวัดผลประเมินผลให้พร้อมและเพียงพอ 5) จัดสร้างเครื่องมือวัดผลให้มีคุณภาพ และปรับปรุงการสร้างข้อสอบของครูให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ โดยการอบรมให้มีความรู้ ประชุมปฏิบัติการจัดสร้างข้อสอบ 6) ให้มีคณะกรรมการวัดผลของโรงเรียน เพื่อพิจารณาการเลื่อนชั้นหรือการซ้ำชั้นของนักเรียน 7) จัดให้มีครูทำหน้าที่วัดผลและประเมินผลของโรงเรียนซึ่งมีพื้นฐานความรู้ทางสถิติพอสมควร 8) วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกกลุ่มประสบการณ์ทุกระดับชั้น และนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงการเรียนการสอน 9) ติดตามและตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการ วัดผลและประเมินผล อย่างสม่ำเสมอ เช่น สมุดรายงานประจำตัวนักเรียน 10) จัดทำผลการประเมินแสดงความก้าวหน้าของนักเรียนทุกชั้นทุกคน และทุกกลุ่มประสบการณ์ เพื่อให้นักเรียนสามารถ ตรวจสอบความรู้ ความสามารถของตนเองได้

ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 106) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารในด้านการวัดและประเมินผลคือ การส่งเสริมให้ครูรู้จักหลักการและวิธีการวัดผลและประเมินผล นอกจากนั้นตัวผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในเรื่องการวัดผลและประเมินผลด้วย เพราะจะได้เข้าใจ และสามารถแนะนำครูผู้สอนได้ผู้บริหารจะต้องช่วยบริการและอำนวยความสะดวก ในการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลต่างๆ จุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาคือ การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจึงต้องศึกษาวิธีการวัด และประเมินผลการศึกษาที่ถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหาตามสภาพจริง เพื่อนำผลการวัดและประเมินผลนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการและความรู้ความสามารถของผู้เรียน

5.4.2 การวัดและประเมินผลตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ทำให้การสอนการเรียนรู้และการประเมินผลไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ครูผู้ซึ่งมีหน้าที่จัดการเรียนรู้ต้องดำเนินการทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว ให้ไปด้วยกันอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การวัดผลประเมินผลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ดังนี้

1) เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำกับติดตามกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2) เป็นเครื่องมือผลักดันหรือกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนและส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน

3) เป็นเครื่องมือนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4) เสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการ เช่น การประเมินเพื่อพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบผลจากการประเมินสามารถนำมากำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการบริหารจัดการ

การประเมินการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำหรับผู้สอน ควรประเมินประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การประเมินเนื้อหาสาระความรู้และทักษะในรายวิชาต่างๆ ตามหลักสูตร

ส่วนที่ 2 การประเมินพัฒนาการและประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ซึ่งทั้ง 2 ส่วน มีรายละเอียดสิ่งที่จะต้องประเมิน ดังนี้

1) ความรู้และทักษะพื้นฐานในแต่ละรายวิชา ตามจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วิเคราะห์จากคำอธิบายรายวิชาในหลักสูตร/มาตรฐานการเรียนรู้

2) ทักษะในการแสวงหาความรู้โดยการสังเกตหรือพูดคุยกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงถึงความรอบรู้ ความเข้าใจ ความคิด การแก้ปัญหา วิถีปฏิบัติ ความมีเหตุผล มุมมอง ความเจียมตนทางปฏิบัติ

3) ผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนที่กำหนด/ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ

4) คุณธรรม จริยธรรม หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน แต่ละบุคคลตามมาตรฐานและตัวชี้วัดด้านผู้เรียน

5.4.3 การดำเนินการวัดและประเมินผล

การวัด และประเมินผล ควรดำเนินการดังนี้

การประเมินความรู้ และทักษะในแต่ละวิชา ควรกำหนดช่วงเวลาในการประเมิน ดังนี้

5.4.3.1 วัด และประเมินก่อนเรียน ควรประเมินก่อนการเรียนรู้ใหม่หรือจุดประสงค์การเรียนรู้ใหม่ ซึ่งควรประเมิน 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ประเมินความพร้อมของผู้เรียน เพื่อจะได้ทราบว่า ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานมากน้อยเพียงใด

2) ประเมินความรอบรู้ของผู้เรียน จะทำให้ทราบผู้เรียนมีความรู้ความสามารถอย่างไร จะได้จัดเสริมความรู้ทักษะเพิ่มเติม ตามความสามารถของ ผู้เรียนแต่ละบุคคล

5.4.3.2 วัดและประเมินระหว่างการเรียนรู้การสอนควรดำเนินการ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) การประเมินความก้าวหน้าในการเรียน โดยวัดและประเมินระหว่างที่มีการเรียนการสอน เพื่อจะได้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะผ่านเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละจุดประสงค์การเรียนรู้หรือยัง

2) การประเมินเพื่อหาข้อบกพร่อง เพื่อแก้ไขในกรณีที่ผู้เรียนไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน

การวัดผลและประเมินผลระหว่างการเรียนรู้การสอนมีความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้หรือรู้ทันในการเรียน และผู้สอนทราบถึงความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียน

5.4.4 วัดและประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนรู้การสอน ควรดำเนินการดังนี้

1) การประเมินเพื่อสรุปและตัดสินความรู้ ความสามารถของผู้เรียนหลังสิ้นสุดการเรียนรู้การสอน เพื่อตัดสินระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2) การประเมินหลังสิ้นสุดการเรียนรู้การสอนในแต่ละช่วงชั้นตามมาตรฐานการเรียนรู้ช่วงชั้น

การประเมินคุณธรรมจริยธรรม หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ควรประเมินดังนี้

1) ประเมินทุกครั้งที่มีการเรียนการสอน โดยการวางแผนสังเกตผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อตรวจสอบว่าผู้เรียนมีข้อบกพร่องในเรื่องใด จะได้ให้ความช่วยเหลือปรับปรุงแก้ไขทันที

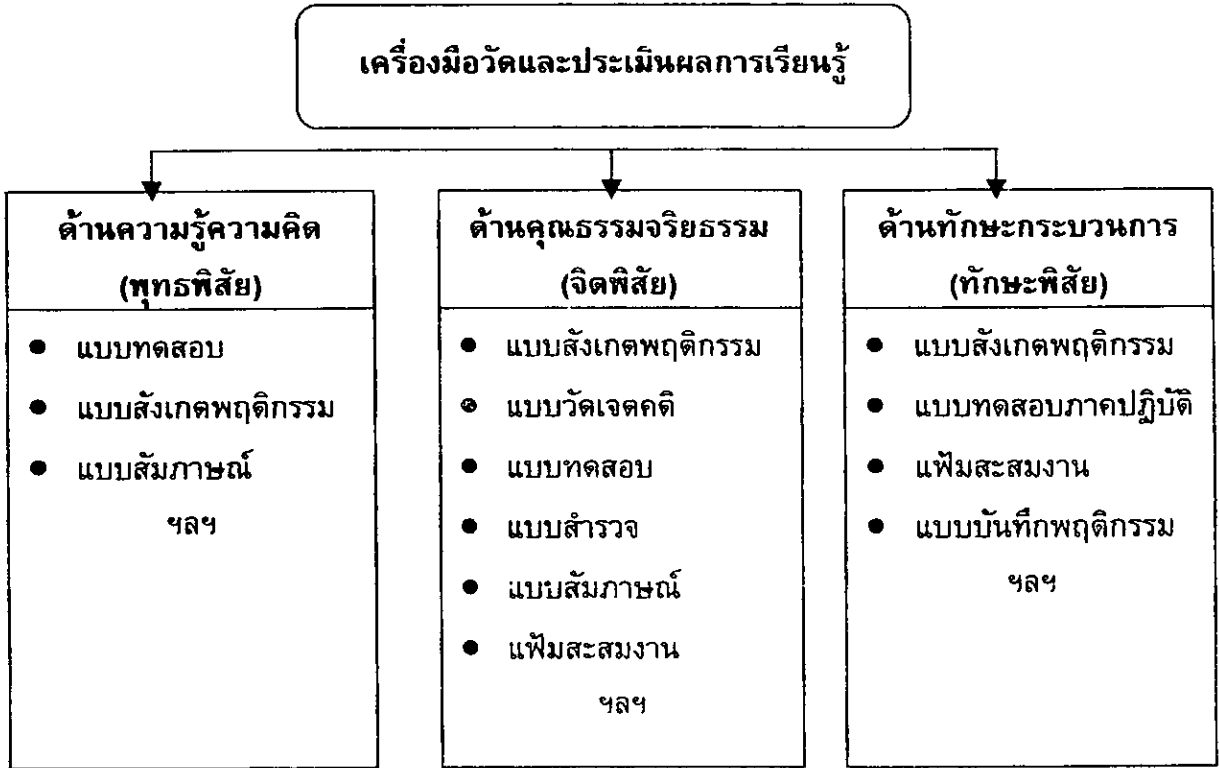
2) ครูผู้สอนทุกคนมาประชุมร่วมกัน เพื่อสรุปหลักการประเมินพฤติกรรมผู้เรียนภาคเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลพัฒนาการของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ

การวัดและประเมินผลหลังการสอนเป็นการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้เรียนเมื่อจบการเรียนรู้การสอนนั้นๆ เป็นการนำผลการเรียนนั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

5.4.5 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียน

เครื่องมือและวิธีการประเมินมีหลากหลายรูปแบบ จึงควรพิจารณาเลือกนำมาใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับกระบวนการเรียนการสอน และกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และ

การใช้วิธีการวัดผลหลายๆ วิธี เพื่อให้แน่ใจว่าการประเมินผลผู้เรียนมีความคลาดเคลื่อนน้อยที่สุด เครื่องมือและประเมินผลการเรียนรู้มีรายละเอียดดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 เครื่องมือประเมินผลการเรียนรู้

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). *หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา*. หน้า 131.

วิธีการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา คือ การประเมินตามสภาพจริง ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริงเป็นการใช้ข้อมูลอย่างหลากหลายเพื่อสรุปว่า ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความรู้สึกรู้คิดในเรื่องต่างๆ มากน้อยเพียงใดเป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้หรือไม่โยงโยงเรื่องราว เหตุการณ์สภาพชีวิตจริง ที่ผู้เรียนเป็นอยู่เป็นสิ่งที่เร้าสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้ตอบสนอง โดยการแสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงพฤติกรรมต่างๆ การลงมือปฏิบัติงาน หรือการผลิตชิ้นงาน ลักษณะสำคัญของการประเมินตามสภาพจริง มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 131-132)

- 1) งานที่นำมาประเมินควรเป็นงานที่มีความหมาย (Meaningful taste) คือ งานที่สอดคล้องกับชีวิตจริงในชีวิตประจำวันที่ทำให้ผู้เรียนได้ทำงานโดยการประยุกต์ความรู้ที่เรียนมาใช้งานหรือแก้ปัญหาที่อยู่บนพื้นฐานของชีวิต
 - 2) วิธีการที่ใช้ในการประเมินควรหลากหลายและควรประเมินรอบด้าน คือ ประเมินทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะนิสัย โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมหลากหลาย ประเมินหลายครั้งเน้นการประเมินจากการปฏิบัติ มากกว่าความรู้
 - 3) การประเมินผลควรกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ การประเมินผลโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้เรียนเห็นผลงานของตนเองและมองเห็นข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขปรับปรุงด้วยตนเอง ดังนั้น การประเมินตนเอง จึงเป็นจุดเน้นที่สำคัญสำหรับผู้เรียนที่ต้องกระทำเป็นประจำจนเป็นวิถีชีวิต
 - 4) การประเมินผลเน้นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดระดับสูง การประเมินวิธีนี้มุ่งให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ผลงานที่สร้างสรรค์ควรเป็นผลงานที่ผ่านกระบวนการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่าเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมก่อนลงมือทำงาน
 - 5) การประเมินเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ทางบวก การประเมินต้องจัดบรรยากาศไม่ให้เป็นสิ่งสร้างความเครียด และความเบื่อหน่ายให้แก่ผู้เรียน ควรมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเห็นว่าการประเมินเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง
 - 6) กำหนดผลงานและมาตรฐานให้ชัดเจน การกำหนดกรอบงานที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้ของหลักสูตร หรือสอดคล้องกับสภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 7) การประเมินเน้นการให้ผู้เรียนได้คิดใคร่ครวญ สะท้อนความรู้สึกร่วมกับตนเองอย่างมีเหตุผลของตนเอง
 - 8) การประเมินเน้นการกำหนดปัญหาที่สามารถถ่ายโยงไปสู่ชีวิตประจำวันเป็นสิ่งเร้าให้ผู้เรียนได้ตอบสนองปัญหาหรือสถานการณ์ที่ใช้ในการประเมินควรเป็นสถานการณ์ที่เชื่อมโยงหรือสอดคล้องกับชีวิตประจำวันของผู้เรียนทั้งที่โรงเรียนและที่บ้านดังนั้น ผู้ปกครองจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตจริงที่บ้านของผู้เรียน
 - 9) การประเมินต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง การประเมินสามารถทำได้ ตลอดเวลาและทุกสถานการณ์ทำให้มองเห็นความสามารถคุณลักษณะที่แท้จริงจุดแข็งจุดอ่อนของผู้เรียน
 - 10) งานที่ใช้ประเมินควรเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในเชิงบูรณาการความรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 128-133)
- ดังนั้นการวัดและประเมินผลการศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอน ร่วมกันสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลาย นำผลการวัด และประเมินผลก่อนการเรียน มาวางแผน

จัดการเรียนการสอน วิเคราะห์ผล สรุปผลการประเมิน ปรับปรุงการเรียนการสอน วิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบ ปรับปรุงเครื่องมือวัดผล และประเมินผลให้ได้ตามมาตรฐาน และประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากสภาพจริง

5.5 การประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐาน และการประกันคุณภาพการศึกษาโดยให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เปิดเผยต่อสาธารณชนเป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรมหาชน เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องได้รับการประเมินอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุกระยะ 5 ปี ทั้งนี้ การประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรกสำหรับสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องดำเนินการภายใน 6 ปี นับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัติมีผลบังคับใช้ คือภายในเดือนสิงหาคม 2548 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 :134)

5.5.1 ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาให้ความหมายไว้มากมายดังนี้

ประดิษฐ์ ศิริเดช (2541 : 34) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการ และกลไกสำคัญในการผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการให้มีความเชื่อมั่น

สงบ ลักษณะ (2541 : 2) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการวางแผนและกระบวนการจัดการ ของผู้ที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ที่จะรับประกันให้สังคม เชื่อมั่นว่าจะพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้ครบถ้วนตามมาตรฐานคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตรและตรงกับความมุ่งหวังของสังคม

อุทุมพร จามรมาน (2543 : 21) กล่าวว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็น การให้ความมั่นใจแก่ประชาชนว่าทุกคนในโรงเรียน ทำงานเต็มที่เพื่อให้แก่นักเรียนได้เกิดการ เรียนรู้ สูงสุด

รุ่ง แก้วแดง (2544 : 96) กล่าวว่า การประกันคุณภาพ คือ การทำงานตาม ปกติของครูเพียงแต่ปรับปรุงการทำงานให้เป็นกระบวนการ ขั้นตอนที่ชัดเจน ครูต้องทำการวิจัย

มีการเก็บข้อมูล มีการวิเคราะห์ การนำไปใช้ โดยสรุป คือการนำกระบวนการ PDCA มาใช้ในการทำงาน

ดังนั้นการประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นการจัดการเรียนรู้ให้ครบถ้วน ตามมาตรฐาน และคุณภาพที่ระบุไว้ในหลักสูตร เป็นกระบวนการที่ผลักดันให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา สร้างความมั่นใจให้แก่ประชาชน ตามความมุ่งหวังของสังคม โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ตรวจสอบได้

5.5.2 ประโยชน์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษา มีประโยชน์ต่อนักเรียน โรงเรียน ประชาชน หน่วยงานและสังคมดังต่อไปนี้ (กรมวิชาการ. 2544 : 96)

- 1) นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะต่างๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรมาตรฐานการศึกษาและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม
- 2) โรงเรียนมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจนตามมาตรฐานกลางที่กำหนด โดยระบบการบริหารคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นมาตรฐานเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย มีการแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่สามารถตรวจสอบได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
- 3) ชุมชน มีความมั่นใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เข้าร่วมจัดการศึกษา และส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียน
- 4) สถานศึกษาและหน่วยงาน ที่รับผู้จบการศึกษามีความมั่นใจ และพึงพอใจในคุณภาพของผู้จบการศึกษา รับนักเรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงาน
- 5) สังคมมั่นใจในการจัดการศึกษา และมีหลักประกันคุณภาพของการจัดการศึกษา และการรายงานผลกับสาธารณชน

ประโยชน์ของการประกันคุณภาพนั้นไม่ได้เกิดผลกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งแต่เกิดประโยชน์กับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และสังคม

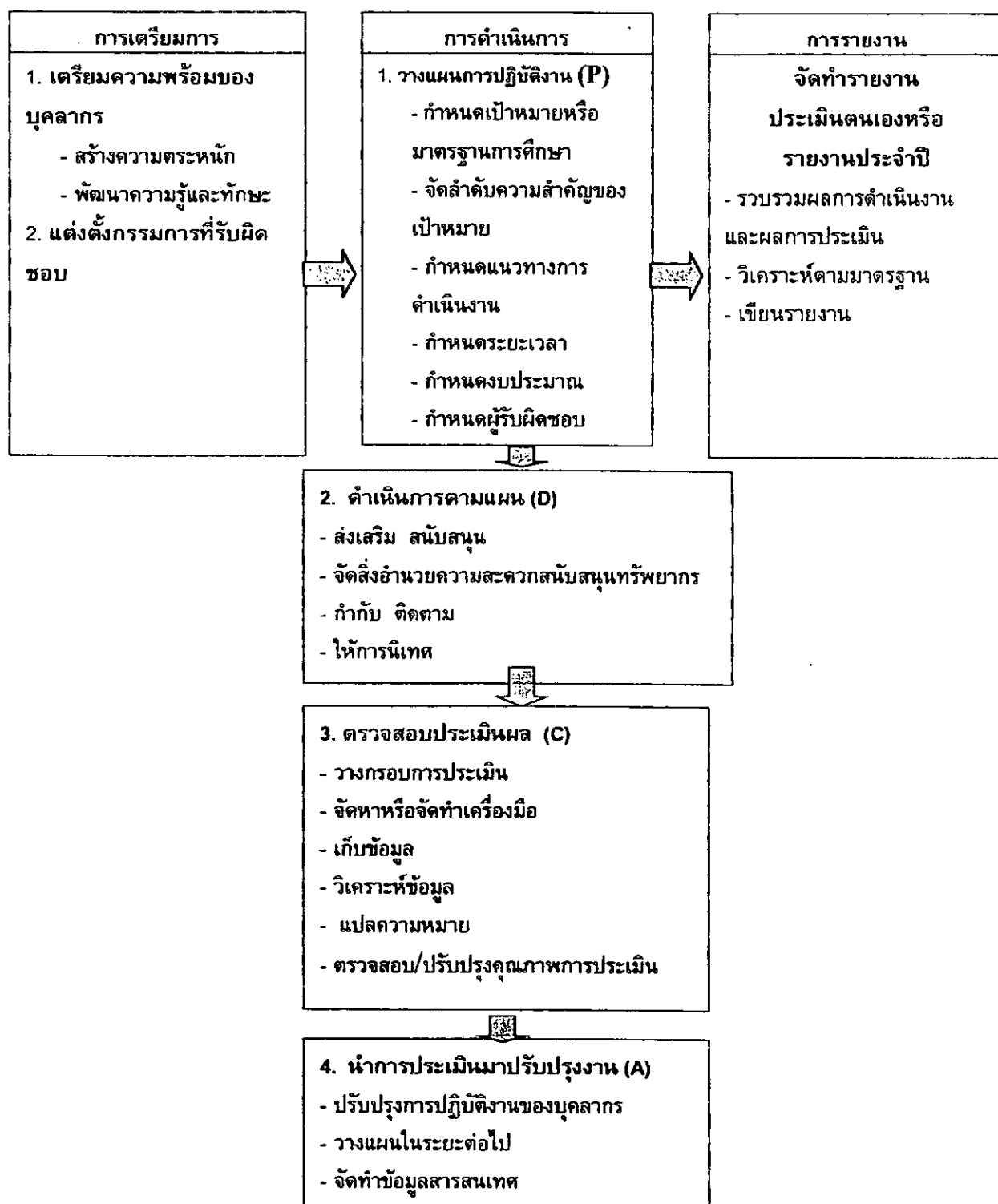
5.5.3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 :134) ได้เสนอไว้ว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ 2) การพัฒนามาตรฐานการศึกษา 3) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 6) การตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา 7) การประเมินคุณภาพการศึกษา 8) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี 9) การผดุงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ในการจัดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในสถานศึกษานั้น ทำให้สร้างความมั่นใจแก่ผู้เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการ ศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเต็มตามศักยภาพ

5.5.4 กระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 :134) ได้กำหนด ให้สถานศึกษาดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษารวมทั้งมีการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ให้คณะบุคคล ดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และรายงานการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาสำหรับการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้ใช้วิธีการที่ หลากหลายและเหมาะสม สถานศึกษาให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา คุณภาพการศึกษา ให้สถานศึกษาจัดให้ผู้เรียนทุกคนในทุกระดับช่วงชั้นที่หลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในวิชาแกนหลัก และคุณลักษณะที่ สำคัญด้วยเครื่องมือมาตรฐาน ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานคุณภาพประจำปี โดยระบุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา พร้อมหลักฐานข้อมูล และผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ เสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนสำหรับขั้นตอนการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในมีรายละเอียดภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการประกันคุณภาพภายใน
 ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. หน้า 137.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 :138-139) ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในไว้ดังนี้

1. การเตรียมการ

1.1 เตรียมความพร้อมของบุคลากร

- สร้างความตระหนัก
- พัฒนาความรู้และทักษะ

1.2 แต่งตั้งกรรมการที่รับผิดชอบ

2. การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โดยใช้กระบวนการ PDCA

2.1 การวางแผน เป็นการคิดเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อจะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย แนวทาง การดำเนินงานผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา และทรัพยากรที่จะต้องใช้ เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 การปฏิบัติตามแผน เมื่อสถานศึกษาได้วางแผนการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรก็ร่วมกันดำเนินการตามแผนที่จัดทำไว้ โดยในระหว่างการทำงานต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา และควรมุ่งเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 การตรวจสอบประเมินผล เป็นกลไกสำคัญที่จะกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ ที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ต้องปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง ผู้บริหารและครูที่เข้าใจระบบการประกันคุณภาพอย่างถูกต้อง จะตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผล ไม่กลัวการประเมินผล โดยเฉพาะการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นการประเมินที่มุ่งเพื่อการพัฒนาไม่ใช่การตัดสินถูกหรือผิด ไม่ใช่การประเมินเพื่อประเมิน และไม่ใช่เรื่องที่ทำยาก ไม่ต้องคิดเครื่องมือ หรือแบบประเมินมากมาย

ในระหว่างที่สถานศึกษาดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ควรมีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อพิจารณาว่า การดำเนินการเป็นไปในทิศทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่กำหนดในแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ หรือไม่เพียงใด มีจุดอ่อน จุดแข็งประการใด มีส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่กำหนดมากที่สุด และเมื่อสิ้นภาคเรียนหรือสิ้นปีการศึกษาก็ต้องมี การประเมินสรุปรวม เพื่อนำผลมาพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงการดำเนินการในระยะต่อไป

2.4 การนำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน เมื่อบุคลากรแต่ละคน แต่ละฝ่ายมีการประเมินผลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ก็ส่งผลให้กับคณะกรรมการที่รับผิดชอบ ซึ่งจะต้อง รวบรวมผลการประเมินมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แปลผลในภาพรวมทั้งหมด แล้วนำเสนอผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง เช่น ครูประจำชั้น ครูประจำวิชา หัวหน้าหมวด ผู้บริหาร เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาตนเองต่อไป

3. การรายงาน

เมื่อสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแผนและมีการประเมินผลงานในเสร็จเรียน ร้อยแล้ว ในช่วงปลายปีการศึกษาจะต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปี เพื่อเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มได้รับทราบไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภายในสถานศึกษา ผู้ปกครอง หรือชุมชน หน่วยงานต้นสังกัด และผู้ประเมินภายนอก เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการจัดการ ศึกษา และพร้อมที่จะรับการประเมินจากภายนอก โดยดำเนินการดังนี้

3.1 รวบรวมผลการดำเนินงานและผลการประเมิน

3.2 วิเคราะห์และสังเคราะห์จำแนกตามมาตรฐานการศึกษา

3.3 เขียนรายงาน

คณะผู้จัดทำรายงานการประเมินตนเองหรือรายงานประจำปีควรเป็นแกนนำ หรือผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพอสมควร ซึ่งจะทำให้สามารถสรุป ผลการประเมินได้ถูกต้อง การจัดทำรายงานควรดำเนินการในส่วนที่สามารถทำได้ไปเรื่อยๆ ก่อน สิ้นปีการศึกษา ไม่จำเป็นต้องรอให้ถึงสิ้นปีการศึกษา เพราะจะทำให้จัดทำรายงานไม่ทันกำหนด เวลาที่จะต้องส่งหน่วยงานต้นสังกัด และเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบการเผยแพร่ผลการประเมิน อาจใช้วิธีจัดประชุมครูภายในสถานศึกษา จัดบอร์ด หรือจัดทำรายงานผลการประเมินฉบับย่อ แจกบุคลากร ผลการประเมินสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ บริหารและบุคลากร และใช้ในการวางแผนต่อไป รวมทั้งจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ (สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการ ศึกษาแห่งชาติ. 2543 . 48-49)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษตามที่กำหนดใน ะราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึง ประสงค์คือ เป็นคนดี มีความสามารถ (คนเก่ง) และมีความสุข มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้น เรียนเป็นสำคัญ และมีการบริหารจัดการรวมทั้งการทำงานที่เน้นคุณภาพเป็นการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นระบบ ครบวงจร (PDCA) โดยสถานศึกษาจะต้องมีการประกัน คุณภาพภายในให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อพัฒนา คุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน แล้วรายงานผลให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบทุกปี และได้รับการ ประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อชี้จุดแข็ง จุดอ่อน ให้สถานศึกษาได้พัฒนาคุณภาพต่อไป

การประเมินคุณภาพภายนอกจะดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาที่คณะ รัฐมนตรีได้อนุมัติให้เป็นมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกโดยมาตรฐานที่ใช้ในการ

ประเมินภายนอก รอบแรกมี 14 มาตรฐาน ซึ่งเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับผลการเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียน มาตรฐานเกี่ยวกับการสอนของครู และมาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารของผู้บริหาร

การประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก เชื่อมโยงกัน ด้วยมาตรฐานการศึกษาโดยสถานศึกษาจะใช้มาตรฐานการศึกษาใดก็ได้ตามความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษาแต่ควรมีส่วนที่สอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินภายนอก ซึ่งพัฒนาตามจุดมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติรวมอยู่ด้วยการประเมินคุณภาพภายนอกเป็นงานที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการประกัน คุณภาพภายใน และเป็นการตรวจสอบผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานแก่สถานศึกษา และทำให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง การประเมินคุณภาพภายนอกจึงมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายใน(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 :134 -140)

เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพที่ประกอบด้วย การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ กับหลักการบริหารที่เป็นระบบครบวงจร (PDCA) ซึ่งประกอบด้วย การร่วมกันวางแผน (P) ร่วมกันปฏิบัติ (D) ร่วมกันตรวจสอบ (C) และร่วมกันปรับปรุง (A) จะเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน โดยการควบคุมคุณภาพ คือการที่สถานศึกษาต้องร่วมกันวางแผน และดำเนินการตามแผน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา ส่วนการตรวจสอบคุณภาพ คือการที่สถานศึกษาต้องร่วมกันตรวจสอบ เพื่อพัฒนาปรับปรุงคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษา เมื่อสถานศึกษามีการตรวจสอบตนเองแล้วหน่วยงานในเขตพื้นที่และต้นสังกัดก็เข้ามาช่วยติดตาม และประเมินคุณภาพเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้สถานศึกษามีความอุ่นใจ และเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาอยู่เสมอ (สถาบันส่งเสริมการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 10)

ดังนั้นการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนในเรื่องการประกันคุณภาพจึงหมายถึง กี่ที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ปฏิบัติงานทุกงานทั้งโครงการ กิจกรรม ตามกรอบวงจรคุณภาพ (PDCA) กล่าวคือ มีการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

6. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ

จากผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านได้ผลเป็นที่ชี้ชัดว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ดังเช่นงานวิจัยของ อัจฉรา สุวรรณ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ วิล ไ้ แก้ว (2538 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน และแรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ รัตนา ศิริชยานันท์. (2542 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษา ภายในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศ ภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาคือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และความเอื้ออาทร และผลการวิจัยของ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการคือ ความมีคุณภาพ และความซื่อสัตย์สุจริต จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยต่างประเทศที่พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนได้แก่ผลการวิจัยของโรเซนบาม (Rosenbaum. 1988 : 49-09A) ได้ทำการศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่งที่มีความแตกต่างกันทางด้านวิชาการ ข้อมูลของการศึกษานี้ได้จากการสังเกตภาคสนาม 10 วัน สัมภาษณ์ผู้ร่วมงาน 12 คน ร่วมด้วยข้อมูลเบื้องต้นจาก โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่ทำการศึกษามีวัฒนธรรมที่เหมือนกัน คือ มีค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ให้ความสำคัญกับวีรบุรุษของโรงเรียน บอกเล่าเรื่องราวของโรงเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นผู้นำมีกฎเกณฑ์ที่เป็นวัฒนธรรมซึ่งมีผลกระทบต่อกิจกรรมภายในโรงเรียน และโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่างกันจะมีวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ วัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำจะมุ่งเน้นไปที่การยึดมั่นในคำสั่ง มาตรฐานของการสอนแบบบรรยาย และการปกป้องตนเอง ส่วนโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูง จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน การรักษาบรรยากาศที่เอื้อต่อการสอนและการเรียนรู้รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จบรรยากาศของทั้ง 2 โรงเรียนแตกต่างกันมาก และแสดงถึงวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของพาคินสัน (Pakinson. 1990 : 2543-A) ยังพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผล การสอน และงานพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็น หมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียนและงานวิจัยของ มิลสไตน์ (Milstein. 1999 : 61-01A) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม

โรงเรียน วัฒนธรรมของครูรายบุคคล และหลักสูตรของโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน วัฒนธรรมของครูในรายบุคคลและหลักสูตรของโรงเรียนหรือไม่ โดยสำรวจครูจำนวน 25 คน จากโรงเรียนทางตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐมิชิแกน ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจครั้งแรกได้มาจากการใช้แบบสอบถาม วัฒนธรรมโรงเรียน โดยวัดการรับรู้ของทั้งสองโรงเรียน และการรับรู้ของครูในรายบุคคลเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพและหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจครั้งที่สองได้มาจากการใช้แบบสอบถามหลักสูตรโรงเรียน โดยวัดการรับรู้เรื่องการสอนที่มีประสิทธิภาพและการรับรู้เรื่องหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพภายใต้หลักสูตรของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมครูในรายบุคคลมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน การรับรู้ประสิทธิภาพการสอน มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนภายใต้หลักสูตรของโรงเรียน การรับรู้ประสิทธิผลหลักสูตรมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนภายใต้หลักสูตรของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนจะมีความเกี่ยวข้องกับจำนวนนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะมีจำนวนแตกต่างกัน จะมีผลกระทบต่อภารกิจและความรับผิดชอบแตกต่างกันขนาดของสถานศึกษาจะกำหนดจากจำนวนนักเรียนพื้นฐาน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 121-300 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 184) พบว่าครู อาจารย์ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน (วิลาวัลย์ ไพโรจน์. 2540 : บทคัดย่อ) และ งามอาจ นัยพันธ์ (2544 : 106-107) ได้ทำการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 พบว่า ขนาดโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในการส่งเสริมผลการเรียนรู้ทางด้านวิชาการ และไม่ใช่วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา และงานวิจัยของ ประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ก็พบว่า ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสามารถประสานสัมพันธ์บุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติ ภารกิจของโรงเรียนจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนเขตพื้นที่การศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการ จากการศึกษาปัจจัยระดับครูและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่าครู อาจารย์ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรีมีการแพร่กระจายนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาสูงกว่าจังหวัดอื่นๆ ในขณะที่จังหวัด

สมุทรสาครมีการแพร่กระจายนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาต่ำกว่าจังหวัดอื่นๆ (ดุขฎิ โยเหลา และคณะ. 2545 : 73)

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันแล้วแต่หน่วยงานนั้นๆ และอาจกล่าวได้ว่าขนาดของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษายังมีความขัดแย้งกันระหว่างสองกลุ่มคือกลุ่มหนึ่งขนาดของโรงเรียนจะมีผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน และกลุ่มสองคือ ขนาดของโรงเรียนไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้ผู้วิจัยสนใจเลือกปัจจัยด้านโรงเรียน คือขนาดของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา มาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

นงลักษณ์ เรือนทอง (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอมมี 5 ด้านคือด้าน 1) บุรณภาพ 2) คุณภาพ 3) ความไว้วางใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความหลากหลายของบุคลากรและเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานบริหารทั่วไปมี 2 ด้านคือด้าน บุรณภาพและด้านคุณภาพ ส่วนงานด้านแผนงานและพัฒนารอบมี 5 ด้านคือ 1) บุคลิกภาพ 2) บุรณภาพ 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 4) ไว้วางใจ และ 5) ความหลากหลายของบุคลากร ส่วนงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มี 4 ด้านคือด้าน 1) คุณภาพ 2) ความไว้วางใจ 3) บุรณภาพ 4) การมอบอำนาจ

ประเสริฐ จรรย์านุกูล (2535 :บทคัดย่อ) ได้วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราชพบว่า วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยมีลักษณะเด่นของรูปแบบวัฒนธรรมราชการและรูปแบบวัฒนธรรมครอบครัว อาจารย์มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ผูกพันด้วยความเชื่อถือศรัทธา ปฏิบัติตามแนวประเพณี ยึดนโยบายจากกรมการฝึกหัดครูและกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติและตัดสินใจอยู่ในกรอบ ของกฎระเบียบของทางราชการ มีปณิธานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ให้บริการทางวิชาการ ผู้บริหารแสดงสภาวะผู้นำในลักษณะที่ปรึกษาและผู้ประสานความสอดคล้อง

อัจฉรา สุวรรณ (2536 :130-131) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่าระดับวัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทุกขนาดโรงเรียน

วิไล ไม้แก้ว (2538 :89) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนและแรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก

ศักดิ์พงษ์ หอมหวาน (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ศึกษากรณีโรงเรียนบ้านดอนตูว ผลการศึกษาพบว่า 1) งานด้านหลักสูตรและการแนะนำหลักสูตรไปใช้ ปัญหาที่พบคือ การเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูค่อนข้างช้าและเกิดความผิดพลาดบ่อยครั้งในการนำไปใช้ ซึ่งแก้ไขโดยการนิเทศภายในการจัดสัมมนาวิชาการทุกเดือน และให้โอกาสได้พัฒนาตนเอง 2) งานการเรียนการสอน ปัญหาที่พบคือหนังสือแบบเรียนมีไม่เพียงพอครูบางส่วนสอนได้ไม่เต็มที่ ครูขาดความรู้พื้นฐานในบางกลุ่มประสบการณ์การปรับเนื้อหาในหลักสูตรไปเป็นกิจกรรมในระดับห้องเรียนกระทำได้ยาก แก้ไขโดยใช้แบบเรียนสำเร็จรูปและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน 3) งานสื่อการเรียนการสอน ปัญหาที่พบคืองบประมาณมีไม่เพียงพอ ขาดสื่อต้นแบบและเครื่องมือเครื่องใช้ในการผลิตสื่อ แก้ไขโดยการหางบประมาณเพิ่มให้ครูเข้าฝึกอบรม 4) งานวัดผลประเมินผล ปัญหาที่พบคือ การสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินที่มีคุณภาพ แก้ไขปัญหาโดยให้ครูเข้าฝึกอบรมเชิงวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดตัวอย่างเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ครูได้ศึกษา 5) งานห้องสมุด ปัญหาที่พบคือ งบประมาณในการจัดซื้อหนังสือใหม่น้อย ห้องสมุดคับแคบ แก้ไขปัญหาโดยหาแหล่งสนับสนุนด้านหนังสือจากภายนอก ใช้มุมหนังสือแต่ละห้องเรียนแทนห้องสมุด 6) งานนิเทศภายใน ปัญหาที่พบคือ การนิเทศไม่เป็นไปตามตาราง แก้ไขปัญหาโดยให้คณะกรรมการคนใดคนหนึ่งนิเทศในบางช่วง และส่งเสริมให้คณะครูได้นิเทศกันเอง และ 7) งานอบรมทางวิชาการปัญหาที่พบคือ บุคลากรมีจำกัด งบประมาณมี ไม่เพียงพอ การเชิญวิทยากรภายนอกไม่เป็นไปตามเป้าหมาย แก้ไขปัญหาโดยการจัดหางบประมาณมาสนับสนุนและการใช้วิทยากรท้องถิ่น

สุจิตรา ศุภพงษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรีจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 145 คน ปีการศึกษา 2538 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในเกณฑ์มาก คือ งานด้านการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปาน

กลางคือ งานด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ งานวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน งานวัดและประเมินผลการเรียน สำหรับปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ครูผู้สอนไม่สนใจและศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับเอกสารประกอบหลักสูตร ก่อนทำการสอน ครูผู้สอนขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่มีการสำรวจความเพียงพอในการใช้สื่อของครู ไม่มีการนำผลการประเมินไปแก้ปัญหาร่วมกับผู้ปกครอง ไม่มีการควบคุมดูแล ติดตามและประเมินผลการใช้ห้องสมุด ครูขาดความกระตือรือร้นในการเพิ่มความรู้ในการพัฒนาตนเอง และขาดการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู

สุเทพ สวัสดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 150 คน และครูดีเด่นจำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมีการจัดทำแผนงานวิชาการโรงเรียน จัดส่งครูเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร จัดครูเข้าสอนตามความถนัดตามความสามารถ และจัดการสอนซ่อมเสริม จัดให้มีห้องบริการสื่อ สนับสนุนการผลิตสื่อการสอนใช้เอง ให้ครูร่วมกำหนดวิธีการวัดและประเมินผล และการจัดทำข้อสอบตามวิชาที่รับผิดชอบด้านห้องสมุดส่งเสริมให้จัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ จัดทำโครงการนิเทศภายใน ประชุมครูก่อนเปิดภาคเรียน และให้ครูที่ไปประชุมกลับมาถ่ายทอดผลไปยังครูอื่นๆ ส่วนปัญหางานทางด้านวิชาการ เช่น ครูไม่เข้าใจหลักสูตร ขาดแคลนครูที่มีความชำนาญ ขาดเครื่องมือที่มีคุณภาพในการประเมินผล การนิเทศจัดไม่สม่ำเสมอ ขาดงบประมาณในการจัดหาหนังสือและการจัดประชุมอบรม

รัตนา ศิริชยานันท์ (2542 :142-146) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาคือ ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน และความเอื้ออาทร

สุจินต์ สว่างศรี (2542 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำระบบคุณภาพ ISO 9002 ไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่าวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนำระบบบริหารงานคุณภาพ ISO 9002 ไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาโดยรวมคือด้านปทัสถานและมาตรฐานความเชื่อ ค่านิยม ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนการยอมรับการบูรณาการ และควมมีคุณภาพ

อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 :90-96) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการคือ ความมีคุณภาพ และความซื่อสัตย์สุจริต

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมโรงเรียน และการปฏิบัติงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

สปาร์คิส (Sparkes .1988 :4-19) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนของประเทศ อังกฤษพบว่าองค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะ ชีวิตประวัติ ระเบียบแบบแผน โลกทัศน์ของครูซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การและมีอิทธิพลต่อครูโดยตรง

โรเซนบาม (Rosenbaum. 1988 : 49-09A) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ประถมศึกษา 2 แห่งที่มีความแตกต่างกันทางด้านวิชาการ ข้อมูลของการศึกษานี้ได้จากการสังเกตภาคสนาม 10 วัน สัมภาษณ์ผู้ร่วมงาน 12 คน ร่วมด้วยข้อมูลเบื้องต้นจากโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนที่ทำการศึกษามีวัฒนธรรมที่เหมือนกัน คือ มีค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ให้ความสำคัญกับวีรบุรุษของโรงเรียน บอกเล่าเรื่องราวของโรงเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอ ผู้บริหารเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นผู้นำมีกฎเกณฑ์ที่เป็นวัฒนธรรมซึ่งมี ผลกระทบต่อกิจกรรมภายในโรงเรียน และโรงเรียนที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่างกันจะมีวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ วัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ จะมุ่งเน้นไปที่การ ยึดมั่นในค่ามาตรฐานของการสอนแบบบรรยายและการปกป้องตนเองส่วนโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงจะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นของผู้ร่วมงานและนักเรียน การรักษามรรยาท ที่เอื้อต่อการสอนและการเรียนรู้ รวมทั้งการบรรลุผลสำเร็จ บรรยาภาศของทั้ง 2 โรงเรียนแตกต่างกันมาก และแสดงถึงวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของตนได้อย่างชัดเจน

ดาวเนอร์ (Downer .1989 : 1989 - A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างทางทัศนคติของชุมชนในนิวฟันแลนด์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยและตัวกำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียนพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญทางวิชาการ การอบรมสั่งสอน แบบพฤติกรรมของครู วิธีการในการเรียนการสอน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบ้านกับโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องคือวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งมั่นประสงค์ที่ชัดเจนของโรงเรียน การร่วมมือกันและความตั้งใจอย่างสูงของครูและนักเรียน

โอโรวา (Orora .1990 :1494 - A) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนและบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนได้แก่ 1) การร่วมมือกันในการพัฒนากลุ่มระหว่างการทำงาน 2) การที่บุคลากรในโรงเรียนผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนเริ่มเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียน 3) การมีสัจธรรมในการปรับปรุงชุมชน นอกจากนี้ยังมีสาเหตุมาจากการมีส่วนร่วมในการจัดการ การวางแผนและการบริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนากลุ่ม

สมิท (Smith. 1991 : 228-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของระบบโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในมลรัฐจอร์เจีย ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ การวัดผลและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ การจัดบรรยากาศทางวิชาการ และการมีผู้นำที่เข้มแข็งทางวิชาการ การตั้งความหวังไว้สูง และการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน

กรูเนอริท (Gruenert. 1998 : 59-08A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการเรื่องการจัดการคุณภาพโดยรวมกับบรรยากาศในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และการให้อำนาจแก่ครู จุดมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการการจัดการคุณภาพโดยรวมกับบรรยากาศในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียน และการให้อำนาจแก่ครู โดยการศึกษาครั้งนี้สำรวจจากโรงเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายในรัฐมิสซิสซิปปี จำนวน 26 แห่ง ซึ่งเข้าร่วมโครงการพัฒนาโรงเรียน โดยพบว่าหลักการการจัดการคุณภาพโดยรวม 11 ข้อ จาก 14 ข้อ มีสหสัมพันธ์อย่างสูงกับบรรยากาศโรงเรียนและการให้อำนาจครู หลักการ 9 ข้อจาก 11 ข้อนี้ มีสหสัมพันธ์อย่างสูงกับบรรยากาศโรงเรียน หลักการจัดการคุณภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กับตัวแปลตามทุกตัว ทำให้ผู้บริหารสามารถรู้และตระหนักถึงการใช้หลักการนี้ในโรงเรียน

บาฮามอนเด (Bahamonde. 2000 : 61-09A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ของครูในเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียน กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนเกรด 1 และเกรด 2 จำนวน 118 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งสมมติฐานว่า 1) ครูที่พึงพอใจในงานและไม่ผูกพันต่อโรงเรียน มีการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกัน 2) ครูที่ผูกพันกับโรงเรียน และไม่ผูกพันต่อโรงเรียน มีการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่ไม่พึงพอใจในงานจะมีแนวโน้มรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียนแบบก้าวร้าว/ป้องกัน มากกว่าครูที่พึงพอใจในงาน ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีรูปแบบวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์มากกว่าพวกที่ไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียน

เวลัน (Whelan. 2002 : 63-09A) ได้ทำการศึกษาการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมโรงเรียน และศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และคณะครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษา เมืองนิวเจอร์ซีย์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนของผู้นำโรงเรียนและคณะครูและศักยภาพความเป็นผู้นำของครู โดยตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเศรษฐกิจและสังคมในโรงเรียน และความแตกต่างในการรับรู้ของคณะครูและผู้นำของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูและผู้บริหารจาก โรงเรียนระดับประถมศึกษาจำนวน 23 แห่ง ในเมืองนิวเจอร์ซีย์ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุไม่มีความแตกต่างในการรับรู้วัฒนธรรม ส่วนผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่านี้มีระดับการรับรู้ วัฒนธรรมโรงเรียนสูง ผู้ที่มีประสบการณ์ในโรงเรียนน้อยที่สุดและมากที่สุด มีการรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกับผู้ที่ประสบการณ์ในโรงเรียนปานกลาง และผู้ที่มีระดับเศรษฐกิจสังคมสูง มีการรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียน

สูงกว่าผู้ที่มีระดับเศรษฐกิจสังคมต่ำ ข้อมูลที่เปรียบเทียบการรับรู้เรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนระหว่างผู้นำของโรงเรียนกับครูแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีการรับรู้วัฒนธรรมโรงเรียนสูงกว่าคณะครู

จากเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในระดับโรงเรียนประถมศึกษา และมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการแก่ครูภายในโรงเรียน จากรายงานการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สภาพความเป็นจริงในการบริหารวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ปัญหาในการบริหารงานวิชาการยังมีอยู่ทั่วไป ยังมีผู้บริหารโรงเรียนอีกไม่น้อยที่ยังมองปัญหาในการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับปัญหาในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปวางแผนปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาครู นักเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญองค์ประกอบหนึ่งในการบริหารงานเพราะวัฒนธรรมโรงเรียนคือระเบียบแบบแผนการปฏิบัติค่านิยม และความเชื่อกันของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ต้องใช้วัฒนธรรมโรงเรียนให้สอดคล้องหรือสนับสนุนการบริหารงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. ขั้นตอนการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 4,486 คน จาก 435 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 4,486 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจำนวนข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2546 ซึ่งพบว่ามียุทธจำนวนทั้งสิ้น 4,486 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน

3. ดำเนินการแบ่งกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้น (Strata) และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานด้านวิชาการต่างกัน ดังนั้นจึงนำขนาดของโรงเรียนมาร่วมพิจารณาในการแบ่งชั้นของประชากร

4. ดำเนินการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนข้าราชการครูจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Unit of Sampling) และกำหนดให้ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2546 ที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 403 คน ซึ่งมากกว่าที่เปิดตาราง รายละเอียดดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา และขนาดโรงเรียน

เขตพื้นที่การศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนประชากร	จำนวนโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง
เขต 1				
โรงเรียนขนาดเล็ก	272	46	4	27
โรงเรียนขนาดกลาง	557	61	9	50
โรงเรียนขนาดใหญ่	518	23	1	43
เขต 2				
โรงเรียนขนาดเล็ก	367	64	5	31
โรงเรียนขนาดกลาง	894	98	12	74
โรงเรียนขนาดใหญ่	870	43	4	76
เขต 3				
โรงเรียนขนาดเล็ก	133	26	2	16
โรงเรียนขนาดกลาง	527	51	7	48
โรงเรียนขนาดใหญ่	348	23	9	38
รวม	4,486	435	53	403

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลชุดเดียวกัน ซึ่งมีจำนวน 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของแพตเตอร์สัน (Patterson) โดยมีข้อคำถาม 30 ข้อ ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	จำนวน	4	ข้อ
2. การเพิ่มอำนาจ	จำนวน	4	ข้อ
3. การตัดสินใจ	จำนวน	5	ข้อ
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	จำนวน	5	ข้อ
5. ความไว้วางใจ	จำนวน	5	ข้อ
6. ความมีคุณภาพ	จำนวน	5	ข้อ
7. การยอมรับ	จำนวน	5	ข้อ
8. ความเอื้ออาทร	จำนวน	5	ข้อ
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	จำนวน	5	ข้อ
10.ความหลากหลายของบุคลากร	จำนวน	5	ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานวิชาการ ได้ปรับปรุงและพัฒนาจาก ประสิทธิ์ จิตวัฒนกุล (2544 : 110-115) จำนวน 27 ข้อ

1. การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	จำนวน	5	ข้อ
2. การจัดการเรียนการสอน	จำนวน	5	ข้อ
3. การนิเทศภายใน	จำนวน	5	ข้อ
4. การวัดและประเมินผลการศึกษา	จำนวน	6	ข้อ
5. การประกันคุณภาพ	จำนวน	6	ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 1 และ2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ น้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ น้อย
- ระดับ 3 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ ปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ มาก
- ระดับ 5 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ มากที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัยมีรายละเอียดขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการ
2. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน และการปฏิบัติงานวิชาการ
3. เขียนข้อคำถามวัดระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับการปฏิบัติงานวิชาการ
4. นำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ตลอดจนการใช้ภาษาในการสร้างข้อคำถามคัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป
5. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วตามข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน จากนั้นนำคะแนนมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item – total Correlation) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และคัดเลือกข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป เป็นข้อที่มีอำนาจจำแนกได้ตามเกณฑ์
6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกตามข้อ 5 ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ดังนี้ แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ .9796 ส่วนแบบสอบถามการปฏิบัติงานวิชาการ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ .9540
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัดซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และนัดหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับข้าราชการครูในโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 403 ฉบับ แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 366 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.82

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาทำการจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสแล้วบันทึกข้อมูลเพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์แปลผลแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูล มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเฉพาะที่สมบูรณ์ และมีจำนวนเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลมาลงรหัสข้อมูลในคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อรายงานผลการวิจัยต่อไป

2. ทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. นำคะแนนจากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นรายข้อและรายด้าน สำหรับการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ดังนี้

วัฒนธรรมโรงเรียน ค่าเฉลี่ยระหว่าง

4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน ค่าเฉลี่ยระหว่าง

4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า การปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า การปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก

2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า การปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า การปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย

1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า การปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำคะแนนจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ สำหรับการแปล

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้ว เปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316)

- สูงกว่า .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- .71 - .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- .30 - .70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- ต่ำกว่า .30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- .00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ของผู้วิจัย วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นรายข้อและรายด้าน และการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนวิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามปัจจัยสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบว่ามีนัยสำคัญ ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบที (t-test)
4. การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item to total Correlation)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ
 - 1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

1.2 การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item to total Correlation) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

1.3 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน ตามสมมติฐานข้อ 1 ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.2 การเปรียบเทียบการวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ ขนาดโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาตามสมมติฐาน ข้อ 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) และเมื่อพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Sheffe)

3.3 วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานวิชาการ ตามสมมติฐานข้อ 3 ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ตามสมมติฐานข้อ 4 โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้การทดสอบที (t-test)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (dree of freedom)
F	แทน	การแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares)
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย
X_1	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
X_2	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจ
X_3	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจ
X_4	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
X_5	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจ
X_6	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ
X_7	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ
X_8	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทร
X_9	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต
X_{10}	แทน	ด้านความหลากหลายของบุคลากร
X	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวม
Y_1	แทน	การปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
Y_2	แทน	การปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน
Y_3	แทน	การปฏิบัติงานวิชาการด้านการนิเทศภายใน
Y_4	แทน	การปฏิบัติงานวิชาการด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา

Y_5	แทน	การปฏิบัติงานวิชาการด้านการประกันคุณภาพการศึกษา
Y	แทน	การปฏิบัติงานวิชาการโดยรวม
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน และการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตาราง 9 จำนวนและร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	88	24.00
โรงเรียนขนาดกลาง	140	38.30
โรงเรียนขนาดใหญ่	138	37.70
2. เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี		
เขต 1	107	29.20
เขต 2	175	47.80
เขต 3	84	23.00
รวม	366	100.00

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการใน
 โรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 38.30 รองลงมา เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียน
 ขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 37.70 และร้อยละ 24.00 ตามลำดับ นอกจากนี้ยัง
 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
 คิดเป็นร้อยละ 47.80 รองลงมาเป็น ข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 และเขต
 3 คิดเป็นร้อยละ 29.20 และร้อยละ 23.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน
 และการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ตอนที่ 2.1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน
 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366) โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน	4.12	.62	มาก
2. ด้านการเพิ่มอำนาจ	4.02	.63	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	3.91	.64	มาก
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.03	.65	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	3.93	.62	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	3.93	.62	มาก
7. ด้านการยอมรับ	3.94	.63	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	3.85	.63	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.08	.65	มาก
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	3.95	.60	มาก
รวม	3.97	.53	มาก

จากตาราง 10 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.03$) ด้านการเพิ่มอำนาจ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความหลากหลายของบุคลากร ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านความมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความเอื้ออาทร ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. บุคลากรเห็นคุณค่าเกี่ยวกับความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียน	4.13	.76	มาก
2. มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.08	.73	มาก
3. ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียน	4.13	.77	มาก
4. ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียน	4.17	.72	มาก
รวม	4.12	.62	มาก

จากตาราง 11 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นหมาย ($\bar{X} = 4.17$) ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) บุคลากรเห็นคุณค่าเกี่ยวกับความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.13$) มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการเพิ่มอำนาจ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการเพิ่มอำนาจ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. เปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน	4.10	.78	มาก
2. บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรของโรงเรียนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์	4.02	.71	มาก
1. การกระจายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่มีลักษณะลดหลั่นตามลำดับสายการบังคับบัญชา	4.01	.72	มาก
4. มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้รับมอบอำนาจ	3.97	.75	มาก
รวม	4.02	.63	มาก

จากตาราง 12 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจอยู่โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ เปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$) บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรของโรงเรียนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.02$) การกระจายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่มีลักษณะลดหลั่นตามลำดับสายการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.01$) มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้รับมอบอำนาจ ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่รับผิดชอบ	3.86	.78	มาก
2. ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาของการปฏิบัติงาน	4.06	.77	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร	3.95	.75	มาก
4. มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจในทางสร้างสรรค์	3.88	.83	มาก
5. มีการให้ข้อมูลสารสนเทศ ที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ	3.84	.72	มาก
รวม	3.91	.64	มาก

จากตาราง 13 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาของการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.06$) บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร ($\bar{X} = 3.95$) มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.88$) บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.86$) มีการให้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. บุคลากรในโรงเรียนเต็มใจที่จะช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.12	.78	มาก
2. มีการช่วยเหลือและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ	4.05	.78	มาก
3. บุคลากรมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	3.90	.79	มาก
4. บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน	3.87	.78	มาก
5. บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน	4.24	.71	มาก
รวม	4.03	.65	มาก

จากตาราง 14 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.24$) บุคลากรในโรงเรียนเต็มใจที่จะช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.12$) มีการช่วยเหลือและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.05$) บุคลากรมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$) บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.87$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. มีความไว้วางใจและให้โอกาสครู ในการปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน	4.08	.73	มาก
2. บุคลากรมีโอกาเลือกทำงานตามความต้องการ เพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน	3.86	.76	มาก
3. บุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคล	3.95	.75	มาก
4. บุคลากรมีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน	3.92	.82	มาก
5. บุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	3.88	.73	มาก
รวม	3.93	.62	มาก

จากตาราง 15 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมากทุกข้อตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีความไว้วางใจและให้โอกาสครูในการปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.08$) บุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการให้ความเคารพในความคิดของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.95$) บุคลากรมีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$) บุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.88$) บุคลากรมีโอกาเลือกทำงานตามความต้องการ เพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน ($\bar{X} = 3.86$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. บุคลากรในโรงเรียนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	3.96	.66	มาก
2. มีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้สมาชิก ของโรงเรียนพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง	3.83	.80	มาก
3. บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อการยกระดับ คุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น	4.01	.72	มาก
4. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อ ให้เกิดการพัฒนา	3.88	.85	มาก
5. บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ	3.98	.71	มาก
รวม	3.93	.62	มาก

จากตาราง 16 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพอยู่ในระดับมากทุกข้อตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.01$) บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.98$) บุคลากรในโรงเรียนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.96$) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ($\bar{X} = 3.88$) มีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้สมาชิกของโรงเรียนพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง ($\bar{X} = 3.83$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการยอมรับ ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการยอมรับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. บุคลากรในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.93	.70	มาก
2. บุคลากรให้การยอมรับว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติงาน งานในโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย	3.96	.68	มาก
3. บุคลากรให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	4.03	.69	มาก
4. บุคลากรเห็นคุณค่าของการสร้างการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้งใน และนอกโรงเรียน	3.90	.73	มาก
5. บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการยอมรับผู้อื่นว่าเป็นวิธีการ สำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ	3.89	.74	มาก
รวม	3.94	.63	มาก

จากตาราง 17 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับอยู่ในระดับมากทุกข้อตาม ลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลากรให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$) บุคลากรให้การยอมรับว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.96$) บุคลากรในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.93$) บุคลากรเห็นคุณค่าของการสร้างการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 3.90$) บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการยอมรับผู้อื่นว่าเป็นวิธีการ สำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.89$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. บุคลากรเอาใจใส่ ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของเพื่อนครู	3.80	.78	มาก
2. บุคลากรเอาใจใส่และให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน	3.84	.72	มาก
3. บุคลากรได้รับสวัสดิการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.81	.81	มาก
4. บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และให้ความช่วยเหลือเมื่อ ผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.79	.80	มาก
5. บุคลากรยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน	4.04	.75	มาก
รวม	3.85	.63	มาก

จากตาราง 18 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรอยู่ในระดับมากทุกข้อตาม ลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลากรยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.04$) บุคลากรเอาใจใส่และให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.84$) บุคลากร ได้รับสวัสดิการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.81$) บุคลากรเอาใจใส่ ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของเพื่อนครู ($\bar{X} = 3.80$) บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ($\bar{X} = 3.79$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรม	4.02	.76	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ทั้งคำพูดและการกระทำของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	4.02	.77	มาก
3. บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน	4.10	.70	มาก
4. บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.14	.69	มาก
5. บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ	4.12	.70	มาก
รวม	4.08	.65	มาก

จากตาราง 19 พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมากทุกข้อตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.14$) บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.12$) บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ทั้งคำพูดและการกระทำของตนเองและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.02$) การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรม ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. บุคลากรมีความเชื่อว่าวิธีการสอนมีหลากหลายแล้วแต่ครูจะเลือกใช้ให้เหมาะสม	4.13	.66	มาก
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	3.95	.69	มาก
3. บุคลากรมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน	3.86	.66	มาก
4. มีการใช้ความสามารถอันหลากหลายของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน	3.89	.72	มาก
5. มีการนำส่วนดีของทุกคนมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพของโรงเรียน	3.93	.73	มาก
รวม	3.95	.60	มาก

จากตาราง 20 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ บุคลากรมีความเชื่อว่าวิธีการสอนมีหลากหลายแล้วแต่ครูจะเลือกใช้ให้เหมาะสม ($\bar{X}=4.13$) มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ($\bar{X}=3.95$) มีการนำส่วนดีของทุกคนมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพของโรงเรียน ($\bar{X}=3.93$) มีการใช้ความสามารถอันหลากหลายของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X}=3.89$) บุคลากรมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนเพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ($\bar{X}=3.86$)

ตอนที่ 2.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

การปฏิบัติงานวิชาการ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.96	.63	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.80	.60	มาก
3. ด้านการนิเทศภายใน	3.76	.62	มาก
4. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	3.70	.63	มาก
5. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.84	.62	มาก
รวม	3.81	.56	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี การปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกรายการ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}=3.96$) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X}=3.84$) ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.80$) ด้านการนิเทศภายใน ($\bar{X}=3.76$) และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ($\bar{X}=3.70$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

การปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. มีการจัดให้ครูได้มีส่วนร่วมในการอบรมสัมมนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	4.23	.68	มาก
2. มีการสนับสนุนให้ครูสามารถจัดทำแผนการสอนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา	4.11	.68	มาก
3. ตัวแทนของชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	3.66	.88	มาก
4. มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	3.82	.78	มาก
5. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.98	.71	มาก
รวม	3.96	.63	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีการจัดให้ครูได้มีส่วนร่วมในการอบรมสัมมนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.23) มีการสนับสนุนให้ครูสามารถจัดทำแผนการสอนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 4.11) มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.98) มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ($\bar{X}$ = 3.82) ตัวแทนของชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.66)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

การปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ครูได้แนะแนวทางให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง	3.92	.73	มาก
2. ครูได้จัดสถานการณ์สร้างความสนใจแก่ผู้เรียนเพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจก่อนทำการสอน	3.78	.72	มาก
3. มีการจัดให้มีการเรียนการสอนนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้ประสบการณ์	3.76	.72	มาก
4. มีการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงศักยภาพ และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.81	.69	มาก
5. มีการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการศึกษาค้นคว้าจากสิ่งที่มีอยู่และสิ่งที่ยังรอบตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอน	3.76	.72	มาก
รวม	3.80	.60	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ครูได้แนะแนวทางให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.92$) มีการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงศักยภาพและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.81$) ครูได้จัดสถานการณ์สร้างความสนใจแก่ผู้เรียนเพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจก่อนทำการสอน ($\bar{X} = 3.78$) มีการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการศึกษาค้นคว้าจากสิ่งที่มีอยู่และสิ่งที่ยังรอบตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.76$) มีการจัดให้มีการเรียนการสอนนอกห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้ประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.76$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการนิเทศภายใน
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

การปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการนิเทศภายใน	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ส่งเสริมให้ได้ใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน	3.87	.66	มาก
2. มีการส่งเสริมให้นำวิธีการสอนใหม่ๆมาใช้ในโรงเรียน	3.83	.70	มาก
3. ครูได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยวิธีที่เหมาะสมตามขั้นตอน	3.63	.78	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ด้าน การเรียนการสอนและการศึกษาของโรงเรียน	3.81	.71	มาก
5. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการ ติดตามให้ความเข้าใจและแก้ไขข้อบกพร่อง	3.69	.76	มาก
รวม	3.76	.62	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติงานวิชาการด้านการนิเทศภายในอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.76) และ
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากทุกข้อ
ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ส่งเสริมให้ได้ใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน
($\bar{X}$ =3.87) มีการส่งเสริมให้นำวิธีการสอนใหม่ๆมาใช้ในโรงเรียน ($\bar{X}$ =3.83) ครูมีส่วนร่วมในการ
วิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้าน การเรียนการสอนและการศึกษาของโรงเรียน
($\bar{X}$ =3.81) โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการติดตามให้ความเข้าใจ
และแก้ไขข้อบกพร่อง ($\bar{X}$ =3.69) ครูได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยวิธีที่เหมาะสมตาม
ขั้นตอน ($\bar{X}$ =3.63)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N = 366)

การปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการวัดและการประเมินผล	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. สนับสนุนให้มีการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้การเรียนการสอนทุกครั้ง	3.66	.74	มาก
2. มีการใช้ผลของการวัดและประเมินผลก่อนเรียนมาวางแผนจัดการเรียนการสอน	3.62	.75	มาก
3. มีการวิเคราะห์ผลสรุปจากการประเมิน เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	3.70	.73	มาก
4. มีการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน	3.61	.73	มาก
5. ประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากพฤติกรรมในชั้นเรียน	3.83	.71	มาก
6. ประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากแฟ้มสะสมงานของนักเรียน	3.80	.70	มาก
รวม	3.70	.63	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติงานวิชาการด้านการวัดและการประเมินผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการวัดและการประเมินผลอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากพฤติกรรมในชั้นเรียน ($\bar{X}=3.83$) ประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากแฟ้มสะสมงานของนักเรียน ($\bar{X}=3.80$) มีการวิเคราะห์ผลสรุปจากการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.70$) สนับสนุนให้มีการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมการเรียนรู้การเรียนการสอนทุกครั้ง ($\bar{X}=3.66$) มีการใช้ผลของการวัดและประเมินผลก่อนเรียนมาวางแผนจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=3.62$) มีการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน ($\bar{X}=3.61$)

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการประกัน
คุณภาพการศึกษา การศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี (N = 366)

การปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. ในการวางแผนโรงเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.99	.68	มาก
2. มีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.94	.75	มาก
3. มีการปฏิบัติงานงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้	3.97	.68	มาก
4. จัดทำเครื่องมือเพื่อตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.75	.73	มาก
5. มีการเก็บข้อมูลจากหลายๆแหล่งเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล	3.72	.73	มาก
6. บุคลากรร่วมวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยที่ต้องพัฒนาแล้วปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.72	.75	มาก
รวม	3.84	.62	มาก

จากตาราง 26 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติงานวิชาการด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการปฏิบัติงานวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ในการวางแผนโรงเรียนมี เป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.99$) มีการปฏิบัติงานงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X}=3.97$) มีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.94$) จัดทำเครื่องมือเพื่อตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.75$) มีการเก็บข้อมูลจากหลายๆแหล่งเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($\bar{X}=3.72$) บุคลากรร่วมวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยที่ต้องพัฒนาแล้วปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.72$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา

ตอนที่ 3.1 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน		ร.ร. ขนาดเล็ก	ร.ร. ขนาดกลาง	ร.ร. ขนาดใหญ่
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	$\bar{X}$	4.08	4.06	4.22
	S	.62	.66	.57
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
2. การเพิ่มอำนาจ	$\bar{X}$	4.02	4.00	4.04
	S	.66	.64	.60
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
3. การตัดสินใจ	$\bar{X}$	3.94	3.94	3.86
	S	.58	.67	.64
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	$\bar{X}$	4.08	4.01	4.02
	S	.61	.67	.65
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
5. ความไว้วางใจ	$\bar{X}$	3.92	3.97	3.90
	S	.59	.64	.63
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
6. ความมีคุณภาพ	$\bar{X}$	3.86	3.90	4.00
	S	.64	.63	.61
	ระดับ	มาก	มาก	มาก

ตาราง 27 (ต่อ)

วัฒนธรรมโรงเรียน		ร.ร. ขนาดเล็ก	ร.ร. ขนาดกลาง	ร.ร. ขนาดใหญ่
7. การยอมรับ	$\bar{X}$	3.93	3.94	3.95
	S	.68	.61	.62
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
8. ความเอื้ออาทร	$\bar{X}$	3.83	3.82	3.90
	S	.58	.71	.58
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	$\bar{X}$	4.07	4.08	4.08
	S	.71	.63	.62
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
10. ความหลากหลายของ บุคลากร	$\bar{X}$	3.85	3.96	4.00
	S	.59	.64	.57
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
รวม	$\bar{X}$	3.95	3.97	3.99
	S	.52	.56	.51
	ระดับ	มาก	มาก	มาก

จากตาราง 27 พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมากโดยรวมดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ ($\bar{X} = 3.95$) ขนาดกลาง ($\bar{X} = 3.97$) และขนาดเล็ก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันทุกรายด้าน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (N=366)

วัฒนธรรมโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.008	2	1.004	2.569
	ภายในกลุ่ม	141.828	363	.391	
	รวม	143.835	365		
2. การเพิ่มอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.133	2	.067	.166
	ภายในกลุ่ม	145.520	363	.401	
	รวม	145.654	365		
3. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.581	2	.290	.706
	ภายในกลุ่ม	149.221	363	.411	
	รวม	149.802	365		
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.285	2	.143	.335
	ภายในกลุ่ม	154.679	363	.426	
	รวม	154.964	365		
5. ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.400	2	.200	.509
	ภายในกลุ่ม	142.834	363	.393	
	รวม	143.235	365		
6. ความมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.182	2	.591	1.507
	ภายในกลุ่ม	142.338	363	.392	
	รวม	143.520	365		
7. การยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.020	2	.010	.025
	ภายในกลุ่ม	147.038	363	.405	
	รวม	147.058	365		

ตาราง 28 (ต่อ)

วัฒนธรรมโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
8. ความเอื้ออาทร	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	.591
	ภายในกลุ่ม	148.547	363	.409	
	รวม	149.030	365		
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	.005	2	.002	.005
	ภายในกลุ่ม	154.961	363	.427	
	รวม	154.966	365		
10. ความหลากหลายของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.254	2	.627	1.702
	ภายในกลุ่ม	133.641	363	.368	
	รวม	134.895	365		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.804	2	.042	.146
	ภายในกลุ่ม	104.963	363	.289	
	รวม	105.048	365		

จากตาราง 28 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีวัฒนธรรมโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

วัฒนธรรมโรงเรียน		เขต 1	เขต 2	เขต 3
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	$\bar{X}$	4.10	4.19	4.03
	S	.67	.55	.69
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
2. การเพิ่มอำนาจ	$\bar{X}$	3.89	4.14	3.94
	S	.66	.54	.70
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
3. การตัดสินใจ	$\bar{X}$	3.78	4.01	3.88
	S	.69	.56	.69
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	$\bar{X}$	4.00	4.07	3.99
	S	.66	.63	.67
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
5. ความไว้วางใจ	$\bar{X}$	3.86	3.96	3.97
	S	.67	.57	.66
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
6. ความมีคุณภาพ	$\bar{X}$	3.85	3.99	3.90
	S	.62	.61	.64
	ระดับ	มาก	มาก	มาก

ตาราง 29 (ต่อ)

วัฒนธรรมโรงเรียน		ร.ร. ขนาดใหญ่	ร.ร. ขนาดกลาง	ร.ร. ขนาดเล็ก
7. การยอมรับ	$\bar{X}$	3.89	3.99	3.89
	S	.59	.62	.70
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
8. ความเอื้ออาทร	$\bar{X}$	3.83	3.89	3.80
	S	.64	.58	.72
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	$\bar{X}$	4.08	4.10	4.01
	S	.62	.60	.77
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
10. ความหลากหลายของ บุคลากร	$\bar{X}$	3.88	4.01	3.89
	S	.58	.56	.70
	ระดับ	มาก	มาก	มาก
รวม	$\bar{X}$	3.91	4.03	3.93
	S	.54	.49	.59
	ระดับ	มาก	มาก	มาก

จากตาราง 29 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน เขต 1 เขต 2 และเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ
มากดังนี้ เขต 1 ($\bar{X}=3.91$) เขต 2 ($\bar{X}=4.03$) และเขต 3 ($\bar{X}=3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเขต 1 เขต 2 และเขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา (N=366)

วัฒนธรรมโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.443	2	.721	1.839
	ภายในกลุ่ม	142.393	363	.392	
	รวม	143.835	365		
2. การเพิ่มอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	4.902	2	2.451	6.322**
	ภายในกลุ่ม	140.751	363	.388	
	รวม	145.654	365		
3. การตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	3.648	2	1.824	4.530*
	ภายในกลุ่ม	146.153	363	.403	
	รวม	149.802	365		
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.412	2	.206	.484
	ภายในกลุ่ม	154.552	363	.426	
	รวม	154.964	365		
5. ความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.784	2	.392	.999
	ภายในกลุ่ม	142.450	363	.392	
	รวม	143.235	365		
6. ความมีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.351	2	.676	1.725
	ภายในกลุ่ม	142.168	363	.392	
	รวม	143.520	365		
7. การยอมรับ	ระหว่างกลุ่ม	.999	2	.499	1.241
	ภายในกลุ่ม	146.059	363	.402	
	รวม	147.058	365		
8. ความเอื้ออาทร	ระหว่างกลุ่ม	.512	2	.256	.626
	ภายในกลุ่ม	148.519	363	.409	
	รวม	149.030	365		

ตาราง 30 (ต่อ)

วัฒนธรรมโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	ระหว่างกลุ่ม	.456	2	.228	.536
	ภายในกลุ่ม	154.510	363	.426	
	รวม	154.966	365		
10. ความหลากหลายของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.351	2	.676	1.836
	ภายในกลุ่ม	133.544	363	.368	
	รวม	134.895	365		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.088	2	.544	1.900
	ภายในกลุ่ม	103.960	363	.286	
	รวม	105.048	365		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 31 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการเพิ่มอำนาจ ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา
(N=366)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	เขต 1	เขต 2	เขต 3
เขต 1	3.89	-	.25**	.05
เขต 2	4.14		-	.20*
เขต 3	3.94			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า เขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจสูงกว่า เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่า เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา
(N=366)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	เขต 1	เขต 2	เขต 3
เขต 1	3.78	-	.23*	.10
เขต 2	4.01		-	.13
เขต 3	3.88			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า เขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจ สูงกว่า เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

ตาราง 33 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี (N=366)

ปัจจัย	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	.610**	.570**	.630**	.606**	.674**
X ₂	.587**	.508**	.614**	.544**	.652**
X ₃	.538**	.526**	.595**	.538**	.629**
X ₄	.584**	.569**	.605**	.541**	.644**
X ₅	.574**	.541**	.597**	.567**	.641**
X ₆	.602**	.607**	.629**	.609**	.688**
X ₇	.555**	.573**	.610**	.602**	.659**
X ₈	.578**	.571**	.613**	.553**	.656**
X ₉	.534**	.580**	.562**	.529**	.622**
X ₁₀	.609**	.646**	.640**	.612**	.697**
X	.681**	.674**	.719**	.673**	.775**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการด้านการนิเทศภายใน (Y₃) และการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา (Y₁) ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y₂) ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา (Y₄) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (Y₅) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีการสรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี และเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
3. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา
4. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

วิธีการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐ ซึ่งมีวิธีการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2546 จำนวน 4,486 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี จำนวน 367 คน ซึ่งได้มาโดยใช้สูตรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาและขนาดโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม (Strata) แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ศึกษาค้นคว้า แบบสอบถามมี 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยปรับปรุงและพัฒนาจากแบบสอบถามของแพตเตอร์สัน (Patterson) ประกอบด้วยวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน ดังนี้ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การเพิ่มอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร โดยมีข้อคำถาม 30 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .9796

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานวิชาการ ได้ปรับปรุงและพัฒนาจากประสิทธิ์ จัดวัฒนกุล (2544 : 110-115) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานวิชาการ 5 ด้าน ดังนี้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผล การศึกษา การประกันคุณภาพ โดยมีข้อคำถาม 27 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .9540

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัดซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เขต 2 และเขต 3 เสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล และนัดหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับข้าราชการครูในโรงเรียนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 403 ฉบับ แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 366 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.82

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ของผู้วิจัย วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นรายข้อและรายด้าน และการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนวิเคราะห์เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวมโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามปัจจัยสถานศึกษา ได้แก่ ขนาดโรงเรียน และเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) หากพบว่ามีความสำคัญ ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยสถิติทดสอบที (t-test)
4. การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามเป็นรายข้อ โดยใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item to total Correlation)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดกลาง รองลงมา เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 รองลงมาเป็น ข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 และเขต 3 ตามลำดับ

2. วัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านการเพิ่มอำนาจ ด้านความหลากหลายของ

บุคลากร ด้านการยอมรับ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร

3. การปฏิบัติงานวิชาการ

จากการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน และด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

4. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า

4.1 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจและด้านการตัดสินใจแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในเขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจสูงกว่า เขต 1 และเขต 3 ส่วนเขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจ สูงกว่าเขต 1

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ

จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมกับการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมกับการปฏิบัติงานวิชาการด้านการนิเทศภายในมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน การปฏิบัติงานวิชาการ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีแนวคิดและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน รับทราบถึงความมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

และจัดทำแผนงานที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาของการปฏิบัติงาน ทำให้มีการช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนางานที่รับผิดชอบและมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับอ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 90) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะว่าการอยู่ร่วมกันในองค์กรจำเป็นต้องมีกฎ ระเบียบ กติกาการอยู่ร่วมกันหรือความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ เพื่อกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนให้ยึดถือปทัสถานในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามครรลอง และ รัตนา ศิริขยานันท์ (2542 : 124) กล่าวไว้ในทำนองเดียวกันว่า การที่บุคคลรวมกันเป็นกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งกิจกรรมเหล่านั้นจะก่อให้เกิดความผูกพัน รักใคร่อาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยเหลือหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลก่อเป็นความรู้สึก ความคิด ทศนคติ และค่านิยมของกลุ่ม อีกทั้งการอยู่ร่วมกันในโรงเรียนนั้น จะต้องอาศัย กฎ กติกาของกลุ่มร่วมกัน ซึ่งกฎ กติกาเหล่านี้อาจมาจากกฎ ระเบียบ คำสั่งของทางราชการ หรือ กฎเกณฑ์ของโรงเรียน หรือจากความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ ที่ได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นระเบียบ ประเพณี สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ให้ยึดถือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติให้เป็นไปตามครรลองที่ถูกที่ควร และงานวิจัยนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงขอนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนได้รับนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งภายในและภายนอก (สำนักงานการประถมศึกษากาญจนบุรี. 2545 : 19) จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนมีหน้าที่ชี้แจงถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบและทำความเข้าใจกันอย่างทั่วถึง อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 93) กล่าวว่าโรงเรียนมีหน้าที่ประการหนึ่งในการประชาสัมพันธ์ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบอย่างทั่วถึง และรัตนา ศิริขยานันท์ (2542 : 146) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนนั้นเป็นการที่โรงเรียนต้องการให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบและรับรู้เป้าหมายประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางพื้นฐานในการปฏิบัติงาน โดยที่โรงเรียนตระหนักเห็นความสำคัญที่ครูและนักเรียนจะต้องเข้าใจเป้าหมายประสงค์ของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้ครูและนักเรียนได้ทราบว่าโรงเรียนต้องการให้เขาทำอะไร ทำอย่างไร และทำเมื่อไร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพของงานดังที่ แพตเตอร์สัน เพอร์กีและปาร์กเกอร์ (Sergiovanni .1998 : 193 ; อ้างอิงจาก Patterson, Purkey and Parker .1986 : 50 -51) ได้กล่าวถึงความมุ่งประสงค์ หรือ เป้าหมายของโรงเรียนไว้ว่า เป็นการสื่อสารถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีทิศทาง และมีการเตรียมการวางแผนการประเมินการปฏิบัติ โดยผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญในการเข้าใจเป้าหมายและความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรและผู้ที่มี

ส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนมีความเข้าใจในความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนตรงกัน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่เกิดความขัดแย้งในหมู่คณะ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่นเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อคุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพ

1.2 วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในภาวะปัจจุบัน ทั้งผู้บริหารและบุคลากรมีภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จากการปฏิรูประบบการบริหาร ปฏิรูปการเรียนการสอน จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่น้อยลง ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรวมทั้งการปฏิบัติงานและการพัฒนาอาชีพตามความสนใจ ซึ่งอาจไม่เป็นผลดีต่อการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน จึงทำให้ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทรอยู่ในระดับมากก็จริงแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนั้นงานวิจัยของอัจฉรา สุวรรณ. (2536 : 126) พบว่า ผู้บริหารและครู จะไม่สามารถบริหารการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้ดีเท่าที่ควร ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนกับครูและนักเรียนจะมีสภาพเห็นห่างกันดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีความละเอียดอ่อนในการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร ดังงานวิจัยของ รัตนา ศิริยานันท์ (2542 : 40) ยังพบว่า ความเอื้ออาทร เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแล ความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของครู อาจารย์ และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งความเอื้ออาทรที่ทุกคนมีต่อกันนี้ จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันห่วงใยกันและกัน ยินดีจะเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานในโรงเรียน และงานวิจัยของ อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. (2543 : 57) พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรสนใจ เอาใจใส่ดูแล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าความเอื้ออาทรที่เกิดขึ้นนั้นเป็นความรู้สึกที่บุคลากรซึ่งได้แก่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ที่มีการจัดสวัสดิการ เอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร และยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน แต่เมื่องานมากขึ้นการจัดแบ่งเวลาที่จะสนใจในเรื่องต่างๆ รอบตัวจะลดน้อยลงไปจึงทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีมีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย

2. จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียนและสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและที่สำคัญ ก็คือ การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายใน และภายนอก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. (2546 : 55) ซึ่งงานต่างๆ เหล่านี้ต้องใช้งานวิชาการเป็นหลักในการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษานั้นไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระดับใด หรือการศึกษาในที่ไหนแห่งใดต่างมีจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอยู่ที่ "ผู้เรียน" เป็นสำคัญ นั่นคือ จะต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างน้อยใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา (cognitive) ด้านทักษะความสามารถ (psychomotor) และด้านความรู้สึกนึกคิด (affective) ส่วนรายละเอียดนั้นขึ้นอยู่กับว่า สังคมใดหรือหน่วยงานใดจะกำหนดไว้ว่าอย่างไร ในบรรดางานต่างๆ ที่ โรงเรียนประณ

ศึกษาจะต้องปฏิบัติงานวิชาการถือเป็นงานหลักที่มีความสำคัญที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า โรงเรียนจะดีหรือไม่มันจะขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ จุดมุ่งหมายของงานวิชาการนั้นอยู่ที่ การสร้างให้นักเรียนนั้นมีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ความสำคัญไม่ได้อยู่ที่การอ่านออกเขียนได้เท่านั้น แต่งานวิชาการเป็นงานที่ รับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองและความมั่นคงของชาติ ผู้บริหารและบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานวิชาการ และสามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ตามกรอบงานที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานการประถมศึกษาภาคัญจนบุรี. 2545 : 30-57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการปฏิบัติงานวิชาการด้านการวัด และการประเมินผลการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงขอนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 การปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในฐานะที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการนำหลักสูตรไปใช้ ต้องใช้เทคนิคและความสามารถของตัวผู้บริหารเอง เพราะผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับครูและนักเรียน ย่อมรู้พื้นฐานและความเป็นมาของครูแต่ละคนเป็นอย่างดี และในปัจจุบันบุคลากรทุกคนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ได้รับการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยได้ทำการศึกษาภารกิจที่สำคัญ คือการสร้างคามตระหนัก การพัฒนาบุคลากร การแต่งตั้งคณะกรรมการสถานศึกษา การจัดกระทำให้ระบบข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ (วัฒนาพร ระวังทุกข์. 2545 : 7) และได้นำความรู้นั้นมาปฏิบัติในสถานศึกษา จึงทำให้งานวิจัยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุดดังที่ สวัสดิ์ อุทรานันท์ (2532 : 275-276) กล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนในการนำหลักสูตรไปใช้ว่า ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อย่างชัดเจน จะต้องให้บริการวัสดุหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนชนิดต่างๆ แก่ครู ดำเนินการนิเทศ ติดตามผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นและส่งเสริมครูในการใช้หลักสูตรอย่างถูกต้อง ให้กำลังใจและบำรุงขวัญแก่ครูผู้ใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ อำภา บุญช่วย (2537 : 32-33) กล่าวว่า ในการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทมาก จึงต้องมี ความรู้ ความเข้าใจหลักสูตรยิ่งกว่าใครๆ เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียนให้ได้ผลดี บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทราบแนวปฏิบัติ คือ จัดให้มีปรัชญา และเป้าหมายการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการกำหนดนโยบายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ชัดเจน และแจ้งให้ครูทุกคนรับทราบ และเข้าใจองค์ประกอบและโครงการศึกษาที่มีขึ้นในโรงเรียนทั้งหมด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มีการจัดให้ครูได้มีส่วนร่วมในการอบรมสัมมนาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และมีการสนับสนุนให้ครูสามารถจัดทำแผนการสอนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและส่งเสริมให้ตัวแทนของชุมชนมี

ส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเมื่อบุคลากรในโรงเรียนได้ทำการปฏิบัติจริงจึงทำให้การปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2 การปฏิบัติงานวิชาการด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันสถานศึกษาได้เน้นเรื่องการปฏิรูปการศึกษาในเรื่องการวัดผล ประเมินผลแนวใหม่เป็นการประเมินผลตามสภาพจริง คือ ประเมินด้านพฤติกรรมในชั้นเรียน แฟ้มสะสมงาน ซึ่งบุคลากรภายในโรงเรียนยังมีการปฏิบัติกันน้อยเพราะไม่มีความรู้ความเข้าใจ ไม่มีเวลาในการปฏิบัติเพราะต้องทำงานด้านอื่นควบคู่กันไป ทำให้บุคลากรเกิดความสับสน ระหว่างการวัดผลประเมินผลในรูปแบบเดิมกับการวัดผลประเมินผลในรูปแบบใหม่ซึ่งจะเป็นการประเมินตามสภาพจริงทำให้การพัฒนางานวิชาการเกิดความล่าช้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรโดยการจัดให้มีการอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ของการวัดและประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้ผลของการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอน รูปแบบการประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากพฤติกรรมในชั้นเรียนจึงต้องทำให้มีการวัดผลและการประเมินผลการศึกษาควบคู่กันไป เพื่อเป็นการทดสอบดูผลของการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่การปรับปรุงแนวการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบันยังถือว่าเป็นเรื่องใหม่อยู่ ดังนั้นการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะต้องมีการศึกษาเพื่อพัฒนาวิธีการและขั้นตอนให้ดียิ่งขึ้นกว่าในปัจจุบัน ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (2542 : 106) ได้กล่าวว่า หน้าที่ของผู้บริหารในด้านการวัดและประเมินผลคือ การส่งเสริมให้ครูรู้จักหลักการและวิธีการวัดผลและประเมินผล นอกจากนั้นตัวผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในเรื่องการวัดผลและประเมินผลด้วย เพราะจะได้เข้าใจ และสามารถแนะนำครูผู้สอนได้ผู้บริหารจะต้องช่วยบริการและอำนวยความสะดวก ในการจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลต่างๆ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีการสนับสนุนให้มีการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง เพื่อใช้ผลของการวัดและประเมินผลก่อนเรียนมาวางแผนจัดการเรียนการสอนมีการประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากพฤติกรรมในชั้นเรียน และจากแฟ้มสะสมงานของนักเรียน โดยมีการวิเคราะห์ผลสรุปการประเมิน เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยที่ผู้บริหารและบุคลากรต้องทำการพัฒนาวิธีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา

3.1 การวิจัยเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนทุกขนาด ในทุกเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ในปัจจุบันกำลังอยู่ในช่วงทำการประกันคุณภาพการศึกษาและรอรับการประเมินจากภายนอก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. 2546 : 55) จึงทำให้มีการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับมากส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนในด้าน ต่างๆ อยู่ในระดับมากและไม่เกิดความแตกต่าง

กันในทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยขององอาจ นัยวัฒน์ (2544 : 106-107) ได้ทำการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 พบว่าขนาดโรงเรียนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในการส่งเสริมผลการเรียนรู้ทางด้านการ และไม่ใช่วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา และงานวิจัยของประทีน วิเศษสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ปัจจัยด้านขนาดโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในด้านการพัฒนาการเรียนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก

3.2 การวิจัยเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจและด้านการตัดสินใจแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในเขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการเพิ่มอำนาจสูงกว่า เขต 1 และเขต 3 ส่วนเขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจสูงกว่าเขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่เขต 2 มีจำนวนโรงเรียนที่มากกว่าเขตอื่นๆ ประกอบกับระยะทางในการเดินทางที่ลำบากและห่างไกลกันมากทำให้มีปัญหาในการติดต่อประสานงานกันในเรื่องต่างๆ ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารนั้นต้องมีการเพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรในการตัดสินใจในเรื่องบางเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบของตัวบุคลากร

ชาญชัย อาจิมสมานจาร (2542 : 65) ได้กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจให้คนอื่น หมายถึง การส่งเสริมให้เขามีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้นในการตัดสินใจ และกิจกรรมที่มีผลกระทบต่องานของเขา นั้นหมายถึงการให้โอกาสแก่เขาในการแสดงออกว่าเขาสามารถมีแนวคิดดี ๆ และเขามีทักษะในการนำเอาแนวคิดเหล่านั้นออกมาปฏิบัติ และรัตนดา ศิริษยานันท์ (2542 : 27) กล่าวว่า การเพิ่มอำนาจเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาเพิ่มอำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้างความรู้สึกผูกพันเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมาย และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ยังพบว่า เขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจ สูงกว่าเขต 1 ส่วนคู่อื่นมีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่อผู้บริหารหรือหัวหน้างานต่าง ๆ มีการเพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรในโรงเรียนภายในเขต 2 แล้วก็จะมีการตัดสินใจของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวม และการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและบุคลากรทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในงานที่เป็นส่วนของตนเองและของส่วนรวมซึ่งผลที่ออกมาจะแสดงถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมคือ คุณภาพของโรงเรียน จึงทำให้บุคลากรทุกคนต้องทำงานร่วมกันมีแนวความคิด ความเชื่อแนวทางการปฏิบัติที่คล้ายคลึงกันมากขึ้นจึงทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนที่มี

ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานวิชาการ เพราะงานที่ทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติกันนั้นต้องเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานวิชาการทั้ง 5 ด้าน ดังที่อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการ คือ ความมีคุณภาพ และความซื่อสัตย์ สุจริต จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจึงเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานและงานวิจัยของมิลสไตน์ (Milstein. 1999 : 61-01A) พบว่าวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในตัวของบุคลากรแต่ละคนนั้นเมื่อมาอยู่ร่วมกันแล้วก็จะทำให้เกิด ความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียน ทั้งในด้านแนวความคิด ความเชื่อแนวทางการปฏิบัติที่ คล้ายคลึงกัน การรับรู้ประสิทธิภาพการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนควรเอาใจใส่ ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของ เพื่อนครูมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการของ โรงเรียนให้ความช่วยเหลือบุคลากรทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานวิชาการด้านการวัดและประเมินผล การศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย จัดกิจกรรมการนิเทศเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความ สามารถ โดยเฉพาะเรื่องแฟ้มสะสมงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้มีการ ประเมินก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง และใช้ผลของการประเมินมาวิเคราะห์ ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินให้ได้มาตรฐาน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน วิชาการในระดับสูง ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีควรต้องมีการส่งเสริมให้ โรงเรียนมีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนโดยจำแนกตามปัจจัยด้านชีวสังคมของผู้บริหาร เช่น อายุ ประสบการณ์

1.2 ควรศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานด้านอื่น ภายในโรงเรียน เช่น การปฏิบัติงานด้านบุคลากร การปฏิบัติงานด้านกิจการนักเรียน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนก จันทร์ขจร. (2535). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กมล ภู่งประเสริฐ. (2544). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : ทิปส์ พับลิเคชั่น จำกัด.
- กมลรัตน์ ธนัทประภัตร์. (2545, มกราคม-มีนาคม). "การบริหารองค์การด้วยความรัก," *MTEC*. 26 : 63-65.
- กรมวิชาการ. (2534). *ศิลปการบริหารคน*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.
- _____. (2544). *คู่มือพัฒนาสื่อการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมศิลปากร. (2542). *วัฒนธรรม อารยธรรม ภูมิปัญญาและเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ : กรมศิลปากร.
- กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศน์. (2542). "การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง," ใน *เอกสารชุดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา*. หน้า 13. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- กัลยานี ปฎิมาพรเทพ. (2539, เมษายน-มิถุนายน). "นันททัศนะปฏิรูปการศึกษาไทย," *วารสารวิชาการ*. 15(125) : 6-15.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). *การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : 21เซ็นจูรี่จำกัด.
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2530). "การประเมินผลการพัฒนาองค์การ," ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลอมใจ ภิงคารวัฒน์. (2539). "การนิเทศภายในโรงเรียน," ใน *คู่มือศึกษานิเทศก์ : ชุดฝึกปฏิบัติ การพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน*. หน้า 1. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- ชาญชัย อาจินสมมาตร. (2542, ตุลาคม-พฤศจิกายน). "ความจำเป็นในการมอบอำนาจ," *เพิ่มผลผลิต*. 39(1) : 65-76.
- ซารี มณีศรี. (2538). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ศิลปบรรณาการ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิต การพิมพ์.
- ชัยฤทธิ์ ศิลาลา. (2540). *การพัฒนาและผสมผสานงานในการประเมินตามสภาพจริง วิชาภาษาอังกฤษ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. ปริญญาโท กศ.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ เส็งประชา. (2541). *มนุษย์กับสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- ดุขฎิ โยเหลา และคณะ. (2544). รายงานวิจัย ฉบับที่ 85 เรื่อง ปัจจัยระดับครูและระดับโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ทิตนา แคมมณี. (2545). ศาสตร์การสอน องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธเนศ คิตรุ่งเรือง. (2539). การประกันคุณภาพในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ธำรง บัวศรี. (2531). ทฤษฎีหลักสูตรการออกแบบและการพัฒนา. กรุงเทพฯ : เยาว์วัฒนาพิมพ์.
- ธงชัย คล้ายสุวรรณ. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546.
- บังอร มธุรสสุวรรณ. (2542). การบริหารงานวิชาการระดับประถมศึกษาของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นิวัฒน์ ไรจนางษ์. (2534). คู่มือการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน. นครพนม : ส.วัฒนานครพนม.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2536). วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2527). การนิเทศแบบคลินิก. กรุงเทพฯ : อเนกศิลป์การพิมพ์.
- ประดิษฐ์ ศิริเดช. (2541, กรกฎาคม). "การประกันคุณภาพการศึกษา," วารสารครูเชียงราย. 35(193) : 34-36.
- ประทีน วิเศษสุวรรณ. (2545). ปัจจัยการบริหารการศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประวิทย์ มาติประเสริฐ. (2536). ปัญหาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533) ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารงานวิชาการในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ วะสี. (2543). ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.

- ประสิทธิ์ จัดวัฒนกุล. (2544). การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ประเสริฐ จรรย์กุล. (2535). การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารสถาบันของ
วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา คัมภีปกรณ. (2528). "โรงเรียนประถมศึกษา," เอกสารการสอนชุดวิชาฝึกอบรมผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับประถมศึกษา หน่วยที่ 1-4. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.
- ปรีชา นิพนธ์พิทยา. (2535, กุมภาพันธ์). "ศึกษานิเทศกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
สปช," ประชาศึกษา. 42(5) : 13-16.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ผกา แสงสุวรรณ. (2536). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). การมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2540). รายงานผลการสัมมนาในระดับผู้บริหารของสถาบันภาคใต้. กรุงเทพฯ :
กองวิจัยและวางแผน สำนักงานป.ป.ป.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2531). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์. (2540, พฤศจิกายน-มิถุนายน). "ผู้จัดการมอบอำนาจให้สำหรับ
กิจกรรมมีคุณภาพ," เพิ่มผลผลิต. 39(9) : 47-55.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์และคณะ. (2544). แนวคิดและแนวปฏิบัติ สำหรับครูมัธยมเพื่อการปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญประภา ยาไรสง. (2544). การสอนแบบซิปปา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ. (2542). เอกสารการประกอบการสอนวิชาบริการ 300 การบริหารและการ
นิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- ภาวนา วงสวาท. (2541). การตัดสินใจในการมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรี จันทรชะอุ่ม. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ เป็นผู้สัมภาษณ์.
ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3. เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546.

- เมตตา วิวัฒนากุล. (2536). "แนวทางการศึกษาการสื่อสารต่างวัฒนธรรม," *โลกของสื่อ*.
 กรุงเทพฯ : ยงสวัสดิ์การพิมพ์.
- ยุพิน จงแจ่มฟ้า. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จันทรา พักตร์เพ็ญจันทร์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่สำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2. เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546.
- ยุวดี กังสตาล. (2545, มิถุนายน). "วัฒนธรรมสถานศึกษากับการพัฒนาผู้เรียน," ใน *วารสาร
 วิชาการ*. 5(6) : 67-78.
- รัตนา ศิริยานันท์. (2542). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน
 ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดนครปฐม*. ปรินิพนธ์ กศ.ม.
 (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
 ถ่ายเอกสาร.
- ราตรี อินกัน. (2545). *การสอนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน.
- วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์. (2535, กุมภาพันธ์). "บทบาทหน้าที่ของผู้นิเทศ : แนวโน้มในอนาคต,"
วารสารการศึกษา. 15(6) : 15-22.
- วัฒนาพร กระจับทุกข์. (2542). *แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ :
 แอล.ที.เพลส.
- วันชัย บุญทอง. (2542). *แบบการตัดสินใจของศึกษานิเทศก์ในการอำเภอบางนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
 ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย กลัวผิด. เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, จันทรา พักตร์เพ็ญจันทร์ เป็นผู้สัมภาษณ์. ที่สำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2546.
- วิจิต สุรัตน์เรืองชัย. (2540). *เอกสารประกอบการสอนวิชา 404361 วิธีสอนทั่วไป*. ชลบุรี :
 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไล ไม้แก้ว. (2538). *วัฒนธรรมโรงเรียนและแรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติ
 งานในโรงเรียนประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2532). *การวางแผนงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.
- วรพล พรหมิกบุตร. (2534). *การสื่อสารสัญลักษณ์ ธรรมชาติ พัฒนาการ ผลกระทบ*. กรุงเทพฯ
 : อาร์ตไลน์.
- ศักดิ์พงษ์ หอมหวาน. (2538). *การศึกษากิจการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัด
 มหาสารคาม : ศึกษากรณีโรงเรียนคอนสวรรค์*. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการ
 ศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด.
- สัจด์ อุทรานันท์. (2532). เทคนิคการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ. กรุงเทพฯ : มิตรสยาม.
- สงบ ลักษณะ. (2539). “แนวคิดเรื่องการใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา,” ปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภัคชร์ อินทร. (2545). ความรู้เจตคติและการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ในการดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ระดับปฐมวัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาปฐมวัย). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาภรณ์ แก่นทอง. (2545). การสอนแบบร่วมกันสร้างความรู้และเรียนรู้อย่างมีความสุข. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- แสน สมนึก. (2530). การบริหารหลักสูตรกลุ่มทักษะคณิตศาสตร์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทักษะคณิตศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนในโครงการส่งเสริมการประถมศึกษา ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ (กศ.ม.). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ถ่ายเอกสาร.
- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. สงขลา : สถาบันราชภัฏสงขลา.
- สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์ดี. (2539, มิถุนายน). “การมอบอำนาจ,” ห้องถิ่น. 74.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมบัติ สงวนญาติ. (2534). เทคโนโลยีทางการสอน. กรุงเทพฯ : ภาคพัฒนาตำราและเอกสารทางวิชาการ หน่วยศึกษานิเทศ กรมการฝึกหัดครู.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2536). สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมศักดิ์ วรอินทร์. (2537). แนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนระดับประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ในทวระณะผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร
- สมิต สัชฌกร. (2541, กุมภาพันธ์-มีนาคม). “วัฒนธรรมรวมขององค์กร,” ส่งเสริมเทคโนโลยี. 24(137) : 168-170.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2540). จิตวิทยาการจัดองค์กร. กรุงเทพฯ : บัคแบงก์.
- สิริรัตน์ อานามนารถ. (2543). การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสังคมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรภาครัฐและองค์กรภาคเอกชน ในธุรกิจสิ่งพิมพ์ประเภทหนังสือที่ครบวงจร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สุจินต์ สว่างศรี. (2542). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำระบบคุณภาพ ISO 9002 ไปใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุจิตรา ศุภพงษ์. (2539). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2544). "การตัดสินใจ," *หนังสือเนื่องในโอกาสเกษียณอายุราชการ.* วันอาทิตย์ที่ 23 กันยายน 2544 .
- สุนทร วงษ์ไวศยวรรณ. (2540). *วัฒนธรรมองค์การ : แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์.* กรุงเทพฯ : บี.เจ.เพเลทโปรดเซอร์.
- สุนันทา เลาพันธ์. (2541). *การพัฒนาองค์การ.* กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์โดร์.
- สุนีย์ เวชพรหมณ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปริญญาโท ศศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณิ สมานญาติ. (2540). *การศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดชัยภูมิ. ปริญญาโท ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- สุพัตรา กอบกิจสุขสกุล. (2538, กันยายน). "วัฒนธรรมองค์การ : แนวการศึกษาเบื้องต้น," *วารสารวิทยาลัยคริสเตียน. 1 (ฉบับปฐมฤกษ์) : 28-33.*
- สุพัตรา สุภาพ. (2542). *สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.*
- สุพิศวง ธรรมพันธุ์. (2543). *มนุษย์กับสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภูมิไทย.*
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545, สิงหาคม). "การนิเทศภายใน : หัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน," *วารสารวิชาการ. 5(8) : 25-31.*
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2531, ตุลาคม). "วัฒนธรรมประจำโรงเรียน," *สารพัฒนาหลักสูตร. 79 : 40.*
- สุเทพ สวัสดิ์. (2539). *การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา).* กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2521). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เนต.*
- โสภณ พวงสุวรรณ. (2546, พฤษภาคม-สิงหาคม). "การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม," *บริหารการศึกษา. หน้า 29.*

- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี. (2545). แผนปฏิบัติการ. กาญจนบุรี : ฝ่ายแผนและงบประมาณ สปจ.กาญจนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 1 จังหวัดกาญจนบุรี. (2545). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2546. กาญจนบุรี : เขตพื้นที่ 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จังหวัดกาญจนบุรี. (2545). แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2546. กาญจนบุรี : เขตพื้นที่ 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 จังหวัดกาญจนบุรี. (2546). แผนพัฒนาการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาที่ 3 จังหวัดกาญจนบุรี พุทธศักราช 2546-2550. กาญจนบุรี : เขตพื้นที่ 3.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2538). คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : กองวิชาการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- _____. (2543). กระบวนการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ 5 ลักษณะ ในการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2544). แกนหลักแนวคิดการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และเกณฑ์การประเมินโรงเรียน ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : การศาสนา.
- _____. (2545ก). หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2545ข). แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา องค์การเฉพาะกิจมหาชน. (2545). ปัญหาปฏิรูปการศึกษา แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี จำกัด.
- หวน พินธุพันธ์. (2528). การบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- องอาจ ภูประเสริฐ. (2541). การใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างความรับผิดชอบ ในกลุ่มสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อนุศักดิ์ สมิตสันต์. (2540). การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อัจฉรา สุวรรณ. (2536). วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (หลักสูตรและการนิเทศ). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- อารีย์ เพ็ชรรัตน์. (2541). *การเปรียบเทียบการรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ในองค์การธุรกิจประกันภัย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อำภา บุญช่วย. (2537). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- อำรุง จันทวานิช. (2539). *การบริหารระบบคุณภาพ*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เอสดี-เพรส.
- อุทุมพร จามรมาน. (2543, เมษายน). "เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาระดับพื้นฐาน," สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- อุษณีย์ ธรรมสุวรรณ. (2545, พฤษภาคม-สิงหาคม). "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์," *สงขลานครินทร์*. 8(2) : 172-283.
- อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. (2543). *วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- Agthe, Robert R. (1980). "The Elementary Principals : Of their Own and Teacher's Role in Curriculum Decision Making," *Dissertation Abstracts International*. 24(3) : 2088-A.
- Arroba, T. and Kim, J. (1992). *Pressure at Work : A Survival Guide for Manager*. 2nd ed. London : Mc Graw-Hill Book Company.
- Bahamonde, Gunnel, Mayda A. (2000). *Teacher Perception Of School Culture In Relation To Job Satisfaction And Commitment*. Western Michigan University. Available : <http://thailis.uni.net.dao.detail.nsp>.
- Cherry, David Evan. (1987). "Student Perceptions and Their Relationship to Teacher Behavior and Student Achievement." *Dissertation Abstracts International*. (Online). Available Telnets : [http:// thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp](http://thailis.uni.net.th/dao/detail.nsp).
- Downer, D.F. (1989, September). "A comparison of the attitude structures of five sub-public in Newfoundland concerning the factors and definitions of effective school," *Dissertation abstract international*.
- Faber, Charles F. and Shearon Gilbert F. (1970). *Elementary School Administration*. New York : Holt Rimchart and Winston.
- Fitcher, Joseph H. (1957). *Sociology*. Chicago : The University of Chicago Press.

- Gruenert, Stephen Wayne. (1998). *A School Culture Survey, Leadership, Thacher, Collaboration, Professional Development, Principals*. Dissertation (Ed.D). University Of Missouri Columbia. Available : <http://thailis.uni.net.dao.detail.nsp>.
- Hellrigel, J. H. (1995). *Organizational Behavior*. 7th ed. Minneapolis : West Publishing Company.
- Hofsted, Geert. (1991). *Cultures and Organizations : Software of The Mind*. England : Mc Graw-Hill.
- Holmes, Henry and Tangtongtavy, Suchada. (1995). *Working with the Thais*. 2nd ed. Thailand : Whitelotus.
- Hunt, J.W. (1979). *Managing People at work*. New York : McGraw-Hill.
- Kimball, Wiles. (1982). "The Role of The Official Leader in Program Development," In *Supervision for Better Schools*. p 46-47. New York : McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row, Inc.
- Milstein, Diane. (1999). *Relationships Between The Culture of The School, The Culture of The Individual Teachers And The School Curriculum*. Dissertation (Ed.D). Wayne State University. Available : <http://thailis.uni.net.dao.detail.nsp>.
- Minudin, Osman Bin. (1987, January). "The Role of the Secondary Schools Principal as Perceived by Secondary Schools Principal in Sabah Malaysia," *Dissertation Abstracts International*. 47(7) : 2403-A.
- Orora, John Howards Onyango, (1990, May). "School Culture and the Role of the Principal : A Study of Basic Cultural Assumptions of a Kenyan Secondary School and Their Influenced of the Principal's Role," *Dissertation Abstracts International*. 51 : 1494-A.
- Owens, Robert G. and Steinhoff Carl R.. (1989). "Towards A Theory of Organizational Culture," *Journal of Educational Administration*. 27(3) : 6-19.
- Owens, Robert G. (1991). *Organizational Behavior in Education*. 4 th . Englewood Cliffs. N.J. : Prentice-hall.
- Pakinson. Ann. (1990, July). "An Examination of the Reliability and the Factor Structure of the School Work Culture Profile (Work Culture)," *Dissertation Abstracts International*. 51 : 2343-A.
- Robbins, S.P. (1998). *Organizational Behavior : Concepts, Controversies and Applications*. 8th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

- Robert ,S Fox and other. (1973). *A Challenge to the School Administrators. School Climate Improvement*. Colorado : Phi Delta Kappa.
- Rosenbaum, S. Mark. (1988). *The Organizational Cultures of two Academically Dissimilar Elementary Schools*. Dissertation (Ed.D). Hofstra University.
Available : <http://thailis.uni.net.dao.detail.nsp>.
- Schein, E. H. (1991). *Refarming Organizational Culture*. Newbury Park, CA : SAGE.
- Sergiovanni, Thomas J. (1991). *The Principalship : a Reflection Practice Perspection*. ✓
2nd ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Sergiovanni, Thomas J. and others. (1980). *Educational Governance and Administration*.
New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- _____. (1988). *Supervision Human Perspectives*. 4 th ed. New York : McGraw-Hill. ✓
- Smith, Robert Timothy. (1991). "Characteristics of Effective School System in Georgia,"
Dissertation Abstracts International. 5(7) : 2228-A.
- Tatar, Hoy Wayne. (1988, October). "The Content of Trust : Teache and the Principals," *The High School Journal* . 1 : 17-24.
- Whelan, Nancy Brunner. (2002). *School Culture and the Potential For Teacher Leadership Perceived by Principals And Teacher In New Jersey Elementary School*. . Dissertation(Ed.D) Seton Hall University.Available :
[ttp://thailis.uni.net.dao.detail.nsp](http://thailis.uni.net.dao.detail.nsp).
- Vinake.W.E. (1962). *Motivation as a Complex Problem*. Nebraska : University of Nebraska Press.
- Yoder, Dale. (1959). *Personnel : Principles and Policies*. Tokyo : Mauzen.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

1. แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาของรัฐเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน
ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการ
ปรับปรุงพัฒนาการบริหารโรงเรียน และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามมี 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน

3. ขอความกรุณาจากข้าราชการครูภายในโรงเรียนตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความคิด
เห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่เกิดผล
กระทบในทางลบต่อตัวท่าน การปฏิบัติงานของท่าน และโรงเรียนของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอกราบ
ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียน 1 – 120 คน)
- () โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียน 121 – 300 คน)
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2. สำนักงานเขตพื้นที่ที่ท่านปฏิบัติงาน

- () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1
- () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
- () สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าในโรงเรียนของท่านมีค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับใดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ในโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติ น้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง ในโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติ น้อย

ระดับ 3 หมายถึง ในโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติ ปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง ในโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติ มาก

ระดับ 5 หมายถึง ในโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติ มากที่สุด

ข้อ	ในโรงเรียนของท่านมีค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติ สิ่งต่อไปนี้ในระดับใด	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน					
1.	บุคลากรเห็นคุณค่าเกี่ยวกับความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียน.....					
2.	มีการประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบถึงความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน.....					
3.	ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียน.....					
4.	มีการจัดทำแผนงานที่สอดคล้องกับความมุ่งมั่นหมายของโรงเรียน.....					
	การเพิ่มอำนาจ					
5.	เปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารในการใช้ทรัพยากรของโรงเรียน.....					
6.	บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรของโรงเรียนในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์.....					
7.	การกระจายอำนาจหน้าที่รับผิดชอบที่มีลักษณะลดหลั่นตามลำดับสายการบังคับบัญชา.....					
8.	มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้รับมอบอำนาจ.....					

ข้อ	ในโรงเรียนของท่านมีค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติ สิ่งต่อไปนี้ในระดับใด	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	การตัดสินใจ					
9.	บุคลากรภายในโรงเรียนสามารถตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่รับผิดชอบ.....					
10.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหาของการ ปฏิบัติงาน.....					
11.	บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงประโยชน์ของการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจของบุคลากร.....					
12.	มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีโอกาสในการ ตัดสินใจในทางสร้างสรรค์.....					
13.	มีการให้ข้อมูลสารสนเทศ ที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการ ตัดสินใจ.....					
	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
14.	บุคลากรในโรงเรียนเต็มใจที่จะช่วยเหลือและร่วมกัน พัฒนางานที่รับผิดชอบ.....					
15.	มีการช่วยเหลือและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอยู่ เสมอ.....					
16.	บุคลากรมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อน ร่วมงาน.....					
17.	บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของ โรงเรียน.....					
18.	บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของ โรงเรียน.....					
	ความไว้วางใจ					
19.	มีความไว้วางใจและให้โอกาสครู ในการปฏิบัติงานที่ สำคัญของโรงเรียน.....					
20.	บุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการ เพื่อให้ เกิดผลดีแก่โรงเรียน.....					
21.	บุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการให้ความเคารพ ในความคิดของแต่ละบุคคล.....					

ข้อ	ในโรงเรียนของท่านมีค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติ สิ่งต่อไปนี้ในระดับใด	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
22.	บุคลากรมีความจริงจังต่อกันในการปฏิบัติงาน.....					
23.	บุคลากรเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน.....					
ความมีคุณภาพ						
24.	บุคลากรในโรงเรียนเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีคุณภาพ.....					
25.	มีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วย ส่งเสริมให้สมาชิกของโรงเรียนพัฒนาไปอย่างไม่ หยุดยั้ง.....					
26.	บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม เพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น.....					
27.	มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนใน โรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา.....					
28.	บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วย ความเอาใจใส่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ.....					
การยอมรับ						
29.	บุคลากรในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงาน.....					
30.	บุคลากรให้การยอมรับว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย...					
31.	บุคลากรให้ออกสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดงความ สามารถในการปฏิบัติงาน.....					
32.	บุคลากรเห็นคุณค่าของการสร้างการยอมรับนับถือกันให้ เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน.....					
33.	บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการยอมรับผู้อื่น ว่าเป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ..					
ความเอื้ออาทร						
34.	บุคลากรเอาใจใส่ ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของ เพื่อนครู.....					

ข้อ	ในโรงเรียนของท่านมีค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติ สิ่งต่อไปนี้ในระดับใด	ระดับของการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
35.	บุคลากรเอาใจใส่และให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกัน.....					
36.	บุคลากรได้รับสวัสดิการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ...					
37.	บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน และให้ความช่วย เหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและ เรื่องงาน.....					
38.	บุคลากรยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของ งาน.....					
ความซื่อสัตย์สุจริต						
39.	การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนยึดมั่นในแนวทาง แห่งจริยธรรม.....					
40.	บุคลากรในโรงเรียนเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ทั้ง คำพูดและการกระทำของตนเองและเพื่อนร่วมงาน.....					
41.	บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน.....					
42.	บุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย...					
43.	บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน อย่างสม่ำเสมอ.....					
ความหลากหลายของบุคลากร						
44.	บุคลากรมีความเชื่อว่าวิธีการสอนมีหลากหลายแล้วแต่ ครูจะเลือกใช้ให้เหมาะสม.....					
45.	มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับกระบวนการเรียน การสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของ นักเรียน.....					
46.	บุคลากรมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน เพื่อควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน.....					
47.	มีการใช้ความสามารถอันหลากหลายของบุคลากรแต่ละ คนมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน.....					
48.	มีการนำส่วนดีของทุกคนมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้มีประสิทธิภาพของโรงเรียน.....					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาว่าการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ น้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ น้อย
- ระดับ 3 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ ปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ มาก
- ระดับ 5 หมายถึง โรงเรียนมีการปฏิบัติ มากที่สุด

ข้อ	รายการปฏิบัติงานวิชาการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา					
	มีการจัดให้ครูได้มีส่วนร่วมในการอบรมสัมมนา					
	ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำ					
	หลักสูตรสถานศึกษา.....					
	2. มีการสนับสนุนให้ครูสามารถจัดทำแผนการ					
2.	สอนสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา...					
	3. ตัวแทนของชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำ					
	หลักสูตรสถานศึกษา.....					
	4. มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น.....					
	5. มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับ					
3.	เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน.....					
	การจัดการเรียนการสอน					
	6. ครูได้แนะแนวทางให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า					
	หาความรู้ด้วยตนเอง.....					
	7. ครูได้จัดสถานการณ์สร้างความสนใจแก่ผู้เรียน					
4.	เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจก่อนทำการสอน					

ข้อ	รายการปฏิบัติงานวิชาการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	มีการจัดให้มีการเรียนการสอนนอกห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และได้ประสบการณ์.....					
9.	มีการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงศักยภาพ และความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ.....					
10.	มีการใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการศึกษาค้นคว้าจากสิ่งที่มีอยู่และสิ่งที่อยู่รอบตัวให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอน.....					
การนิเทศภายใน						
11.	ส่งเสริมให้ได้ใช้กระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน.....					
12.	มีการส่งเสริมให้นำวิธีการสอนใหม่ๆมาใช้ในโรงเรียน.....					
13.	ครูได้รับการนิเทศภายในสถานศึกษาด้วยวิธีที่เหมาะสมตามขั้นตอน.....					
14.	ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการเรียนการสอน และการศึกษาของโรงเรียน.....					
15.	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการติดตามให้ความเข้าใจ และแก้ไขข้อบกพร่อง.....					
การวัดและประเมินผลการศึกษา						
16.	สนับสนุนให้มีการประเมินผลก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกครั้ง.....					
17.	มีการใช้ผลของการวัดและประเมินผลก่อนเรียน มาวางแผนจัดการเรียนการสอน.....					
18.	มีการวิเคราะห์ผลสรุปจากการประเมินเพื่อนำมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน.....					

ข้อ	รายการปฏิบัติงานวิชาการ	ระดับของการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
19.	มีการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน.....					
20.	ประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากพฤติกรรมในชั้นเรียน.....					
21.	ประเมินพัฒนาการของนักเรียนจากแฟ้มสะสมงานของนักเรียน.....					
การประกันคุณภาพการศึกษา						
22.	ในการวางแผนโรงเรียนมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน.....					
23.	มีการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ.....					
24.	มีการปฏิบัติงานงานตามแผนที่ได้กำหนดไว้...					
25.	จัดทำเครื่องมือเพื่อตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงาน.....					
26.	มีการเก็บข้อมูลจากหลายๆแหล่งเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....					
27.	บุคลากรร่วมวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยที่ต้องพัฒนาแล้วปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง.....					

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรือโทไพบุลย์ อ่อนมั่ง ภาควิชาสุขศึกษา
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. อาจารย์ประคอง บัวปรอท ศึกษานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2
5. อาจารย์ศราวุฒิ สุขประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดลูกแกประชานุกิต
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ และขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/๑๐54



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ประเสริฐ อินทร์รักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์มือถือ 01-9446847

ที่ ศธ 0519.12/๒๐๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา
เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ
นายประคอง บัวปรอท ศิกษานิเทศก์ และ อาจารย์ศราวุฒิ สุขประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล
วัดลูกแกประจักษ์ศิลปาคม เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน
กับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบแบบสอบถามให้ นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ วัฒนศัพท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-9446847



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๑๔๔

วันที่ ๗ มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา พัคร์เพ็ญจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ อาจารย์ราชนัย บุญธิมา
เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโทไพบุลย์ อ่อนมั่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบการศึกษาค้นคว้า
ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษากาญจนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบสอบถามให้ นางสาวจันทรา พัคร์เพ็ญจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๑๐๕๖

วันที่ ๕ มกราคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ อาจารย์ราชนัย บุญธิมา
เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถม
ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจแบบสอบถามให้ นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๒๕๕๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๑ มกราคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา
เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนา
เครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูทั้งโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์
ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-9446847

ที่ ศธ 0519.12/๕๔๘๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ มกราคม 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจรเข้เผือก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง
“การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ อาจารย์ราชนัย บุญธิมา
เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนา
เครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูทั้งโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์
ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-9446847

ที่ ศธ 0519.12/๔๔๘๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๒ มกราคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช่องแคบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี” โดยมี อาจารย์มารศรี สุธานี และ อาจารย์ราชันย์ บุญธิมา เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการครูทั้งโรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอบความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย และ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ มือถือ 01-9446847

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวจันทรา พักตร์เพ็ญจันทร์
วันเดือนปีเกิด	22 มิถุนายน 2516
สถานที่เกิด	อำเภอคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	58 หมู่ 5 ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี 72170
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	อาจารย์ 1 ระดับ 4 โรงเรียนบ้านดงเหนือ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านดงเหนือ ตำบลหนองประดู่ อำเภอเลาขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2528	ประถมศึกษา จากโรงเรียนอนุบาลคอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2531	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1 จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2534	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1 จังหวัดสุพรรณบุรี
พ.ศ. 2538	คุรุศาสตร์บัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) ราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2547	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ