



วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEACHER'S PERFORMANCE ON THE
PROFESSIONAL STANDARD OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของ
	สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
โดย	ภัคพร เจริญลักษณ์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. ณรินทร์ ชำนาญดู)

57252321 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ, การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

นางสาว ภัคพร เจริญลักษณ์: วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนจำนวน 56 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารแนวความคิดของของแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูผู้วิจัยใช้แนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ กระบวนการในการตัดสินใจ

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3. วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน

57252321 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : ORGANIZATION CULTURE, TEACHER'S PERFORMANCE ON THE PROFESSIONAL STANDARD

MISS PAKPORN CHAROENLAK : ORGANIZATIONAL CULTURE AND TEACHER'S PERFORMANCE ON THE PROFESSIONAL STANDARD OF SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 9 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR DR. SAISUDA TIACHAROEN

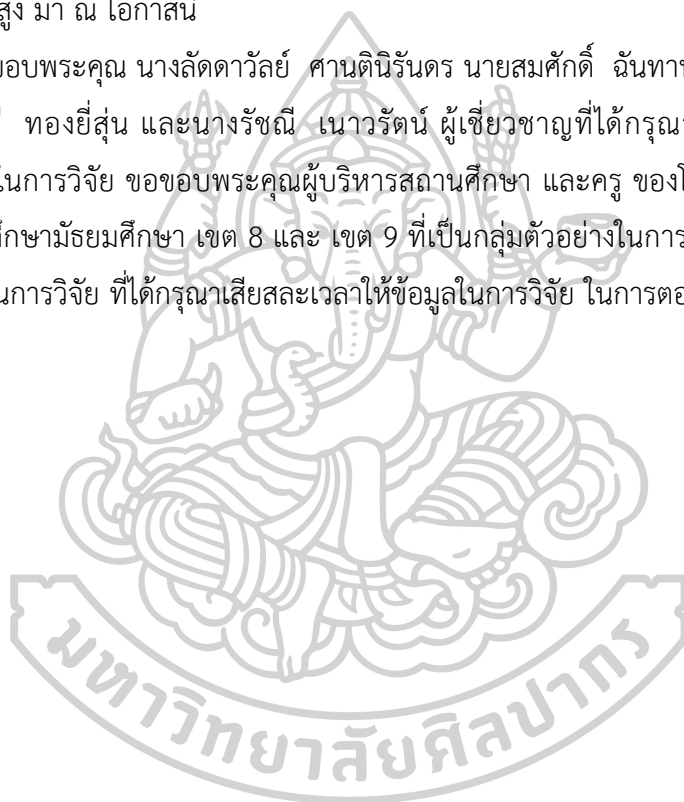
This research is a descriptive research. The research purposes were to determine 1) the organizational culture of school under the Secondary Educational Service Area Office 9 2) the teacher's performance on the professional standard of school under the secondary educational service area office 9 3) the relationship between the organizational culture and the teacher's performance on the professional standard of school under the secondary educational service area office 9. The samples were 56 schools under the secondary educational service area office 9. The respondents in each school were a director, a deputy director or acting as deputy director and 2 teachers with the total of 224. The research instrument was a questionnaire concerning the organizational culture based on the concept of Patterson, Purkey and Parker and the teacher's performance on the professional standard based on the Teacher's Council of Thailand Regulation. The statistical were used to analyze data included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient. The results of this research were as follows : 1. The organizational culture of school under the secondary educational service area office 9 as a whole was the highest level, when considering each aspect, it was found that there are 9 highest level aspects; ranking from the highest to the lowest as follow: Integrity, Recognition and reward, Excellent, Caring, Diversity, Purpose, Belonging, Trust and confidence, Empowerment and there are 1 high level aspects which Decision making. 2. the teacher's performance on the professional standard of school under the secondary educational service area office 9 in overall was at a highest level and a whole and individual, were at highest to the lowest as follow Standard 9 Constructively participate with others in every school activities Standard 2 Decide activities to be done by thinking over the result to the students and Standard 8 Act as a good role model to the students 3. The organizational culture of school and teacher's performance on the professional standard of school under the secondary educational service area office 9 were related with a statistically significant at .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นางลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร นายสมศักดิ์ ฉันทานุรักษ์ ดร. ปิยนุช ลอยเลิศ หล้า นางยุวดี ทองยี่สุน และนางรัชณี เนาวรัตน์ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และ เขต 9 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทดลองเครื่องมือ และเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ข้อมูลในการวิจัย ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภัคพร เจริญลักษณ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	8
ข้อคำถามของการวิจัย.....	8
สมมติฐานของการวิจัย.....	8
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	14
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	16
บทที่ 2	18
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
วัฒนธรรมองค์การ.....	18
ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ	18
ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ.....	24
ระดับของวัฒนธรรมองค์การ	29

แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	34
องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ.....	39
ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ.....	41
หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ.....	42
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ.....	44
ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	45
องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน.....	47
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู.....	51
ความหมายและความสำคัญของวิชาชีพครู.....	51
มาตรฐานวิชาชีพ.....	53
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	54
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู.....	54
มาตรฐานประสบการณ์ของครู.....	57
มาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	58
มาตรฐานการปฏิบัติตน.....	61
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....	62
ประวัติความเป็นมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.....	62
สภาพการจัดการศึกษา.....	64
วิสัยทัศน์ (Vision).....	67
พันธกิจ (Mission).....	67
เป้าประสงค์ (Goal).....	67
ยุทธศาสตร์การพัฒนา.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
งานวิจัยในประเทศ.....	68

งานวิจัยต่างประเทศ.....	72
บทที่ 3	76
วิธีการดำเนินการวิจัย	76
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	76
ระเบียบวิธีวิจัย	77
แผนแบบการวิจัย	77
ประชากร	78
กลุ่มตัวอย่าง.....	78
ผู้ให้ข้อมูล.....	78
ตัวแปรที่ศึกษา.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	82
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	84
สรุป.....	86
บทที่ 4	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	87
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9.....	89
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	100
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษากับการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	114

บทที่ 5	116
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	116
สรุปผลการวิจัย.....	116
การอภิปรายผล	118
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	124
รายการอ้างอิง	126
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือและรายนามผู้เชี่ยวชาญ	134
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา	137
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ	148
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย	151
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	158
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	162
ประวัติผู้เขียน.....	174

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9	78
ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม.....	90
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา	91
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	92
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ	93
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	94
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น	95
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเป็นเลิศ.....	96
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการยอมรับและการให้รางวัล.....	97
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเอื้ออาทร	98
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	99

ตารางที่ 13 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความหลากหลาย..... 100

ตารางที่ 14 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม..... 101

ตารางที่ 15 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ..... 102

ตารางที่ 16 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน..... 103

ตารางที่ 17 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ..... 104

ตารางที่ 18 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง..... 105

ตารางที่ 19 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ..... 106

ตารางที่ 20 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน..... 107

ตารางที่ 21 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ..... 108

ตารางที่ 22 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน..... 109

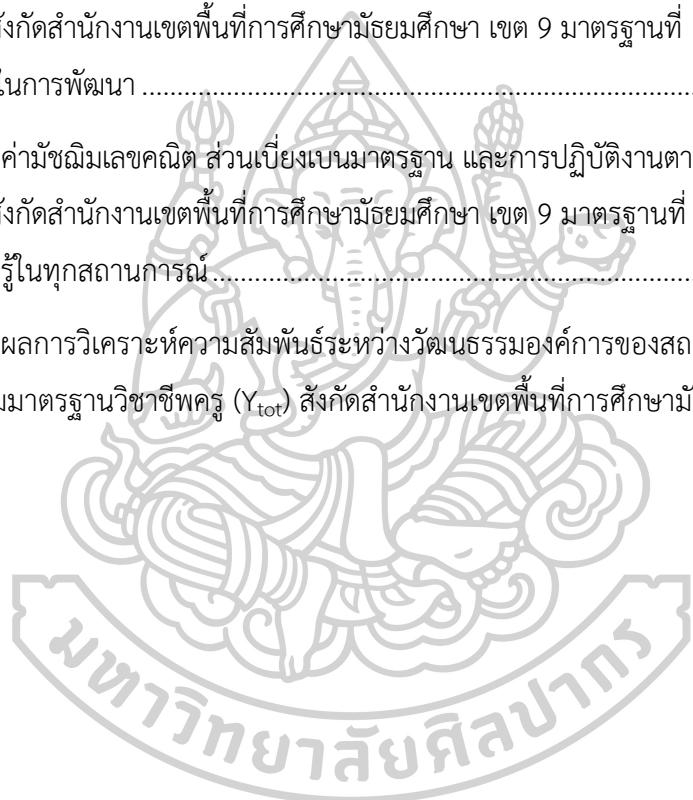
ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นใน
 สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์..... 110

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นใน
 ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 111

ตารางที่ 25 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้
 ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 112

ตารางที่ 26 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้
 ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์..... 113

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{tot}) กับการ
 ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9... 114



บทที่ 1

บทนำ

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างภูมิปัญญาให้แก่บุคคล การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต มีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาตนเอง และร่วมพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม¹ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การและบุคลากรทั้งระยะสั้น และระยะยาว นอกจากนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของค่านิยมหลักและความเชื่อที่บุคลากรในองค์การยึดถือร่วมกันเข้าใจตรงกัน เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยมีการพัฒนาการดำเนินงาน มีการแบ่งปันความคิด ความรู้ และทักษะในการทำงาน มีการลงทุนและเอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ เกิดค่านิยมสนใจใฝ่เรียนรู้ จนเป็นวัฒนธรรมขององค์การ วัฒนธรรมดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การและสถานศึกษา อีกทั้งโรงเรียนยังเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา² ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สอดคล้องกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม³ ดังนั้น โรงเรียนซึ่งถือเป็นองค์กรหนึ่งจึงควรเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับ

¹ วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีอาชีพ** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551), 16.

² จอมพงศ์ มงคลวนิช, **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: บริษัทวี.พรินท์(1991) จำกัด, 2555), 19-20.

³ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ** (กรุงเทพมหานคร: พี.เอ. ลีฟวิง, 2558), 7.

วัฒนธรรมองค์การเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในศตวรรษนี้ได้รวดเร็ว ยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูต่อไป

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศต้องการให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ทั้งครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เช่น กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทุกคนร่วมกันที่จะเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการ และขั้นตอน เพื่อขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพของสถานศึกษาให้มีสมรรถนะในการสร้าง คุณภาพให้กับผู้เรียนได้ตามมาตรฐานชาติ เต็มตามศักยภาพและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก⁴ บุคคล ที่เป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการพัฒนาคนก็คือ ครู เนื่องจากเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ และพัฒนาการทุก ๆ ด้านของนักเรียนซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ประเทศไทย ก็ตามที่ได้ครูเป็นคนที่มีความรู้ เสียสละ และตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประเทศนั้นก็จะ ได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการพัฒนา ประเทศให้ประสบกับความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาอารยประเทศได้⁵ การสร้างแบบแผนการทำงาน ความคิด ความเชื่อหรือแนวปฏิบัติในการทำงานของบุคคล ส่วนใหญ่จะทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงาน ให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ซึ่งวัฒนธรรมองค์การได้มีอิทธิพลต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล วิธีการตัดสินใจความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพในการปฏิบัติงานการตีความ สภาพแวดล้อมขององค์กรการดำเนินการต่อข่าวสารวิธีปฏิบัติงาน สร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ ร่วมสร้างพฤติกรรม ที่สอดคล้องกันในหมู่สมาชิก ส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปของการ ปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิตและการปรับตัว ต่อองค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมทั้งอาชีพของบุคคล อาจมีผลกระทบจากระดับความ สอดคล้องของบุคลิกภาพกับวัฒนธรรมที่ไม่ดีก็จะส่งผลเสียต่อการปรับปรุงองค์กรด้วย⁶ โรงเรียนเป็น องค์กรสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการ

⁴ เจษฎา นกน้อยและคณะ, **นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการ เรียนรู้** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), 160.

⁵ รุ่ง แก้วแดง, อ่างถึงใน ณรงค์ รอดพันธ์, “ครูกับการพัฒนาตนเอง”, **วารสารข้าราชการ ครู** (กุมภาพันธ์ - มีนาคม, 2551), 37-38.

⁶ S.P. Robbin, **Essentials of Organizational Behavior** (5 ed. Upper Saddle: Jersey : Prentice- Hall International, 1997), 84.

ดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การเป้าหมายทางการศึกษาดังกล่าวจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับครูเพราะครูคือผู้กำหนดอนาคตของชาติจึงจำเป็นต้องส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถดี มีจิตสำนึกของความเป็นครู เพราะจิตสำนึกจะทำให้ครูตระหนักถึงภาระหน้าที่และภารกิจที่ครูต้องปฏิบัติทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มสติปัญญาความสามารถและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีนั้น ครูต้องมีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งคือ มีความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันกับงาน มีงานพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และวิชาชีพ ตลอดจนการสั่งสมองค์ความรู้ที่หลากหลาย⁷ ดังนั้นในโรงเรียนจึงต้องมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพ ที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ⁸ แต่สิ่งที่เป็นปัญหาของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่มีคุณภาพ คือ ครูไม่มีแผนการสอนและไม่มีการเตรียมการสอนขาดความเอาใจใส่ในระหว่างสอน เช่น เมื่อให้งานเด็กแล้ว ครูเอาเวลาทำอย่างอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอนครูไม่มีการทบทวนเพื่อให้นักเรียนทุกคนเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้จบไป หรือพบว่าครুরุ่นเก่าบางคนไม่พัฒนาตนเอง ไม่ศึกษาและทำความเข้าใจกับหลักสูตรขาดการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการสอนซึ่งอาจเนื่องมาจากตัวครูเองและจากโรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนในวิชาต่าง ๆ ไม่สามารถจัดหาสื่อได้อย่างหลากหลาย เช่น สื่อด้านวิทยาศาสตร์ สื่อที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ขณะที่ครুরุ่นใหม่บางคนขาดประสบการณ์จัดการเรียนการสอนโดยยึดบทเรียนสำเร็จรูปและใช้การคัดลอก ซึ่งมีเนื้อหาไม่ครบตามตัวชี้วัดในหลักสูตรบางครั้งยังอ่านคู่มือการสอนไม่เข้าใจและไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้⁹ ดังนั้น

⁷ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ** (กรุงเทพมหานคร: พี.เอ. ลีฟวิง, 2558), 12.

⁸ เรื่องเดียวกัน

⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน** (พ.ศ.2557 -2560) (กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี, 2558), 39.

วัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกของครู มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ดีของครู¹⁰

ปัญหาของการวิจัย

การศึกษาเป็นภารกิจทางสังคมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดีมีวัฒนธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับบริบทสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาการจัดการศึกษายังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ นับว่าเป็นการสูญเสียเปล่าทางการศึกษาอย่างแท้จริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้นำพันธกิจของแผนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) มาใช้ คือ 1) ยกย่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ/ประเภทสู่สากล 2) เสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาของประชาชนอย่างทั่วถึง เท่าเทียม 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล¹¹ แต่การดำเนินงานการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ได้ประสบปัญหาทั้งเรื่องวัฒนธรรมองค์การในด้านความซื่อสัตย์สุจริต การเพิ่มศักยภาพของบุคลากร การกระจายอำนาจ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน ซึ่งปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญทำให้ผลการจัดการศึกษาไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ปัญหาวัฒนธรรมองค์การด้านความซื่อสัตย์สุจริต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปี 2559 - 2562 (ระยะ 4 ปี) ซึ่งครอบคลุมด้านความโปร่งใส ด้านความรับผิดชอบ ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์การ ด้านคุณธรรมในหน่วยงาน และด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน และเชื่อมั่นว่าความประพฤติของข้าราชการและบุคลากรทุกคนในสังกัดจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน และคาดหวังว่าข้าราชการทุกคน จะประพฤติตนอย่าง

¹⁰ Donovan Francis Downer, "A Comparison of the Attitude of Five Sub-Public in Newfoundland Concerning the Factors and Definitions of Effective School," *Dissertation International* 25 (September 1989): 3136 -A.

¹¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561," เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/plan61.pdf>.

สมเกียรติในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเพื่อใช้เปรียบเทียบกับการปฏิบัติและการพิจารณาปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสม¹² จากนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โรงเรียนจึงต้องมีการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

ในส่วนของ นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้สรุปเป็นประเด็น ดังนี้

1. ด้านการประกันคุณภาพมีสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบ 3 ได้ระดับต้องปรับปรุงในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนให้อยู่ในระดับสูง ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น แต่ก็ยังมีสถานศึกษาบางแห่งไม่ผ่านการประเมิน ทำให้สถานศึกษาต้องสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์การโดยมุ่งเน้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศต่อไป

2. ด้านการบริหารจัดการผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า สถานศึกษาร้อยละ 47.54 ที่มีแผนงานและโครงการนิเทศภายในสถานศึกษาที่มุ่งส่งเสริมการจัดการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการจริงตามกรอบและปฏิทินที่กำหนด มีการประเมิน สรุปผล และรายงานผลการนิเทศภายในทุกภาคเรียน ครูทุกคนใช้ผลการนิเทศมาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ ครูมากกว่าร้อยละ 80 ที่มีการจัดการเรียนรู้ดีขึ้นเนื่องจากการปรับปรุงตามคำแนะนำ¹³

ซึ่งจากข้อมูลจะเห็นได้ว่ามีสถานศึกษาที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวนมากกว่าครึ่งที่ไม่ได้มีแผนงานและโครงการนิเทศภายในสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษายังไม่มีวัฒนธรรมในการเสริมสร้างอำนาจให้กับบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษา โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม อีกทั้งยังไม่มี การมอบอำนาจในการตัดสินใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา จึงไม่สามารถรายงานผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีระบบ

¹² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, "ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9," เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/spm9.pdf>.

¹³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต9, 9 จุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 ประจำปีการศึกษา 2559 (สพม 9, 2559), 2 - 4.

3. ด้านคุณภาพการศึกษาของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากปี การศึกษา 2559 เปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2560 คะแนนเฉลี่ยรวมทั้ง 5 รายวิชา จาก 34.98 เป็น 33.66 ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีคะแนนตกลงมาจากปีการศึกษาเก่า ซึ่งโดยภาพรวมแล้วผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน (O-NET) ยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้จากมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ จึงทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของ ครูต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของ ผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

จากปัญหาและอุปสรรคที่ได้กล่าวมาข้างต้น เห็นว่าหากจะปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายของการ ปฏิรูปการศึกษาและเพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาศาสตร์ในการบริหารและ การจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น¹⁴ เพื่อให้สถานศึกษามีการ พัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนา กระบวนการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจน กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร อันจะส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพและเปลี่ยนแปลงการทำงานของครู และบุคลากรภายในโรงเรียนที่จะต้องร่วมมือร่วมใจกัน มีการทำงานเป็นทีม ทันเหตุการณ์ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ตลอดเวลา และสามารถดำเนินการพัฒนางานทุกด้านในโรงเรียน โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในด้านวิชาการซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ การนำหลักสูตรไปใช้ให้บรรลุตาม จุดประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และมีสมรรถนะสำคัญตามที่กำหนด ไว้ในหลักสูตร ครูสามารถส่งเสริมและให้โอกาสผู้เรียนในการแสวงหาความรู้ คอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำแก้ปัญหาและให้กำลังใจ รวมถึงการจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงกำหนด จุดเน้นเพื่อใช้ในการพัฒนาด้านการศึกษาขึ้น เพื่อให้โรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการพัฒนาการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนเพิ่มขึ้น¹⁵ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูจึงเป็นปัจจัยที่ สำคัญที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร

¹⁴ คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ 332/2558 (สพม 9, 2558).

¹⁵ 9 จุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9 ประจำปีการศึกษา 2559, 4.

และมีผลกระทบต่อมาตรฐานวิชาชีพครูในองค์กรนั้น ๆ ดังที่โอโดเนล และ บอยด์ (O'Donell and Boyle) ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยให้ลักษณะเฉพาะขององค์กรมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ผ่านประวัติความเป็นมา การดำเนินการ ความเชื่อ เป้าหมาย คุณค่า บรรทัดฐาน และการสื่อสารขององค์กร โดยบุคลากรในองค์กรให้การยอมรับผ่านการดำเนินงานขององค์กรตั้งแต่อดีต ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปองค์กรจะมีการพัฒนาพฤติกรรมในการดำเนินงานขององค์กรซึ่งก็คือการพัฒนาบรรทัดฐานขององค์กร และเมื่อบรรทัดฐานขององค์กรได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในองค์กร พฤติกรรมในการดำเนินงานขององค์กรที่ผ่านการพัฒนาแล้วนั้นก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรต่อไป¹⁶ ดังนั้นเมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดและยืนหยัดอยู่คู่องค์กรได้ องค์กรสามารถสร้างให้เกิดการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูให้เกิดขึ้นกับบุคคลเหล่านั้นได้ต่อไป ซึ่งในส่วนของมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษานั้นเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผลดีต่อผู้รับบริการ อันเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยกย่องจากสังคม¹⁷ ทั้งนี้สิ่งสำคัญหนึ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่เป็นตัวกำหนดให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูได้ต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงต้องการทราบความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งผลของการวิจัยนี้สามารถนำไปพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนางานในโรงเรียนให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

¹⁶ O'Donell Orla and Boyle Richard, and Boyle Richard **Understanding and Managing Organisational Culture** (Dublin: ColourBook, 2008), 4 - 5.

¹⁷ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549), 20.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนด วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อคำถามของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับใด
3. วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานไว้ดังนี้ คือ

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับปานกลาง
3. วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบของลูเนนเบอร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเป็น ระบบเปิด เนื่องจากมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ระบบการบริหารโรงเรียน (System of School Administration) จะมีลักษณะเป็นการจัดการเชิงระบบ โดยพื้นฐานขององค์การทางการศึกษามี 5 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ ทรัพยากรทางกายภาพ และ ข้อมูลต่าง ๆ 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) ได้แก่ การดำเนินการภายใน ขององค์กรและระบบของการจัดการดำเนินงาน 3) ปัจจัยนำออกหรือผลผลิต (Output) ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ความพึงพอใจของชุมชน ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ และผลของการ จัดการศึกษา 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับปัจจัยนำออกหรือกระบวนการ ขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกปัจจัยนำเข้าในการบริหารงานในรอบต่อไป ข้อเสนอแนะอาจ นำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการเปลี่ยนแปลงและผลผลิตในอนาคต และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การรวมถึงพลังของสังคม การเมือง การปกครอง และเศรษฐกิจ ที่ส่งผลต่อองค์การ¹⁸

เมื่อกล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การสำหรับแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โรบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยลักษณะ 15 ประการคือ 1. ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking ; Risk To Larence) เป็นระดับ ของการสนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการ ปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจในองค์กรความรับผิดชอบ อิสระ เสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่ องค์กรเปิดโอกาสให้บุคคล 2. การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to Detail) คือ การที่ พนักงานให้ความสำคัญในรายละเอียดการดำเนินการในองค์กรเพียงไรกล่าวคือองค์กรมุ่งหวังให้ พนักงานปฏิบัติงานต่างๆโดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ 3. การมุ่งผลสำเร็จ หรือผลงาน (Outcome Orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ หรือผลงานขององค์กรมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่า องค์กรเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน 4. การให้ความสำคัญกับบุคคล (People Orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์กรมากน้อย

¹⁸ Fred C. Lunenburg and All C. Ornatein, **Educational Admimistration : Concepts and Practices**, 6th Ed. (Belmont, CA: Wadsworth/Cengage learning, 2012), 20 - 22.

เพียงไรเป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์กรด้านการให้ความสำคัญของบุคคล 5. การทำงานเป็นทีม (Team - Orientation) องค์กรมีการออกแบบงานหรือจัดรูปร่างงานที่ให้การดำเนินงานมีการร่วมกันทำงาน ในรูปทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงานโดยอิสระหรือเน้นการทำงานรายบุคคล 6. การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์กรให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขันและการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานในองค์กรมากน้อยเพียงใดองค์กรกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขันมากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อยๆหรือตามยถากรรมมากน้อยเพียงไร 7. ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับของการให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพและสภาพเดิมขององค์กรมีมากน้อยเพียงไร 8. ทิศทางขององค์กร (Direction) การปฏิบัติงานขององค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงไร 9. บูรณาการในองค์กร (Integration) คือ ระดับของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ ในองค์กรการสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยการปฏิบัติที่สอดคล้องกลมกลืนกันของหน่วยงานย่อยในองค์กร 10. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) ได้แก่ ระดับของการให้การช่วยเหลือและสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร 11. การควบคุม (Control) ได้แก่ การที่องค์กรมีกฎระเบียบข้อบังคับตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรงในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน 12. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือ ระดับของการที่สมาชิกในองค์กรมีความเชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรและมององค์กรทั้งองค์กรในภาพรวมมากกว่าการสนใจเฉพาะหน่วยงานของตน 13. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ การที่องค์กรมีระดับของการให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกันระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว 14. การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือ ระดับของการที่องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย 15. รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication Pattern) ได้แก่ ระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งลักษณะทั้ง 15 ประการนี้จะป็นปัจจัยหรือแนวทางในการพิจารณาถึงวัฒนธรรมองค์กรว่าองค์กรมีบุคลิกเฉพาะขององค์กรหรือมีวัฒนธรรมอย่างไร¹⁹ โคเบอร์และคลัคฮอร์น (Kroeber and Kluckhorn)²⁰ ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมจะประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ 1. สามารถที่จะเรียนรู้ได้ (Learned) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สามารถสร้างส่งผ่านหรือถ่ายทอดโดยการเรียนรู้สังเกตและจากประสบการณ์ 2. มีลักษณะ ร่วมกัน (Shared) ในแต่ละกลุ่มคนกล่าวคือวัฒนธรรมจะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มคนและสังคมยอมรับร่วมกัน 3. สามารถถ่ายทอด

¹⁹ Stephen P. Robbins, **Organizational Behavior, Concept, Controversies and Applications** (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1986), 433.

²⁰ A.L. Kroeber, and Kluckhorn, F. **Organization : Behavior, Structure, Processes** (U.S.A: Richard D.Irwin, 1994), 61.

และส่งผ่านในแต่ละรุ่นได้ (Transgenerational) วัฒนธรรมจะสามารถส่งสมและส่งต่อไปยังคนรุ่นหลังต่อไปได้ 4. มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Influences Perception) วัฒนธรรมจะเป็นเครื่องกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรมและกำหนดมุมมองและการรับรู้โลกของคน 5. การปรับตัว (Adaptive) วัฒนธรรมจะขึ้นอยู่กับบุคคลและความสามารถของคนในการเปลี่ยนแปลงและปรับตัว มาสโลว์สกี (Maslowski)²¹ ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน และได้สรุปแนวคิดของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ 1. ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของบุคลากร (Professionalization orientation) หมายถึง คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจเกิดจากความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนคนอื่น ๆ 2. การมีส่วนร่วม (Participation orientation) หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน รวมไปถึงการรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินการของโรงเรียน 3. การปรับตัวและนวัตกรรม (Adaptation and innovation orientation) หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ 4. การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากภายนอก (External support and facilities orientation) หมายถึงบุคลากรภายในโรงเรียนมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนหรือการอำนวยความสะดวกของบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก 5. ผลผลิตภาพและความสำเร็จ (Productivity and accomplishment orientation) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้ 6. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายของโรงเรียน (Ends-means orientation) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมุ่งประโยชน์ที่โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ 7. เสถียรภาพและการควบคุม (Stability and control orientation) หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ หรือหน้าที่การทำงานแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนอย่างยุติธรรม ส่งเสริมเสถียรภาพในการทำงานแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน 8. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency orientation) หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของตนเองและการดำเนินการในภาพรวมของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพฤติกรรมว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวการที่ช่วยให้สมาชิกใหม่ขององค์กรเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทางที่ถูกต้องของการแก้ปัญหาการปฏิบัติในลักษณะของกลุ่ม ประกอบด้วยความสัมพันธ์องค์กรต่อสภาพแวดล้อม (the organization's relationship to its environment)

²¹ Ralf Maslowski, "School Culture and School Performance" (Ph.D. dissertation, Twente University, 2001), 53 - 55.

1. ลักษณะความจริงและความถูกต้อง (the nature of reality and truth) ประกอบด้วย 1) ความจริงภายนอก (external physical reality) 2) ความเป็นจริงทางสังคม (social reality) 3) ความเป็นจริงของแต่ละบุคคล (individual reality) 2. ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ (the nature of human nature) 3. ลักษณะการกระทำของมนุษย์ (the nature of human activity) ประกอบด้วย 1) เน้นการกระทำ (doing orientation) 2) เน้นสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (being orientation) 3) เน้นการกระทำที่กำลังจะเกิดขึ้น (being in becoming) 4. ลักษณะสัมพันธ์ภาพระหว่างมนุษย์ (the nature of human relationship) สตอรี่ (Story) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า หมายถึง ภาพรวมของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี และพิธีกรรมที่ถูกสร้างขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งในโรงเรียน โดยเป็นการใช้แนวคิด ค่านิยม สมมติฐาน และความเชื่อร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งก่อให้เกิดเป็นอัตลักษณ์และลักษณะมาตรฐานทางพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ²² ผู้วิจัยใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ของแพทเทอร์สัน, เพอร์คีย์ และพาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) เป้าหมายของโรงเรียน (purpose) 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 3) กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Belonging) 5) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) 6) ความเป็นเลิศ (Excellent) 7) การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลาย (Diversity)²³

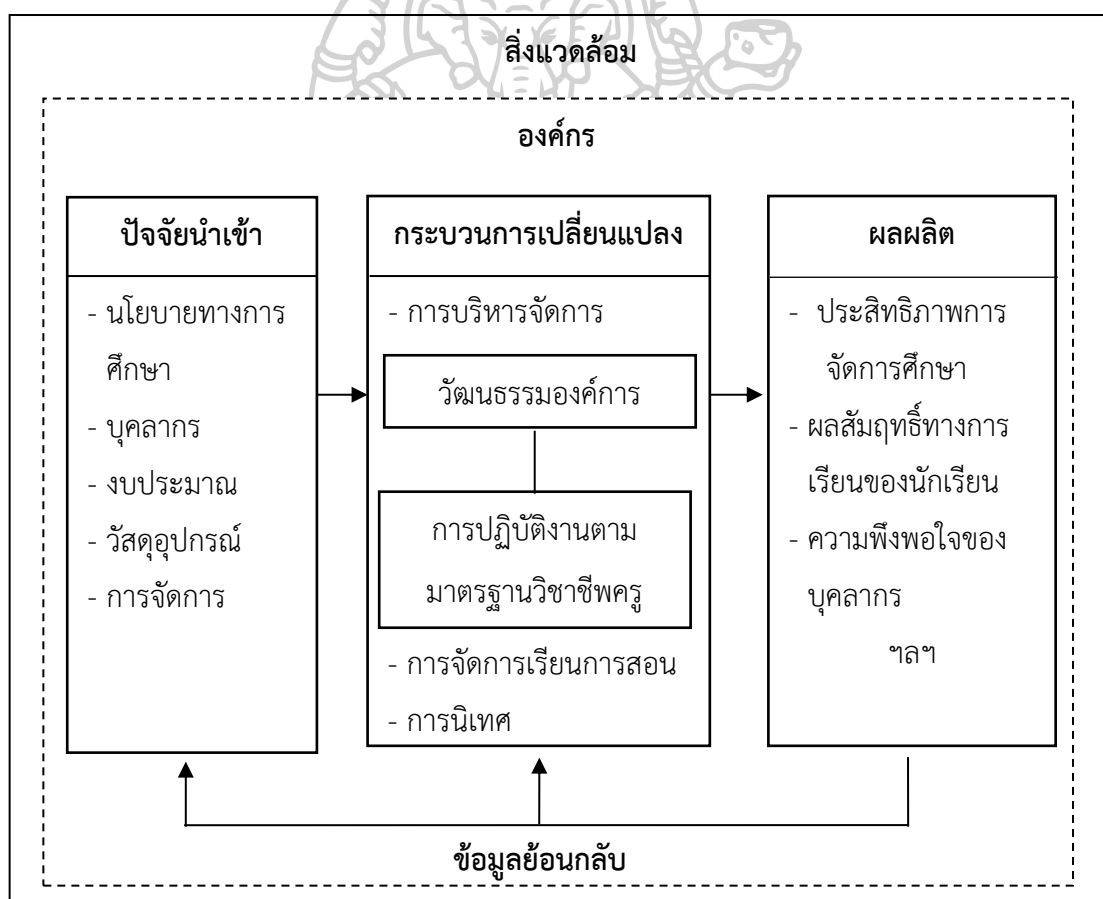
ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู ฮอยล์ (Hoyle)²⁴ ได้กล่าวว่าการสอนเป็นวิชาชีพชั้นสูงเพราะการสอนจะต้องมีลักษณะดังนี้ คือ 1) เป็นการบริการที่สำคัญแก่สังคม 2) ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการประกอบอาชีพ 3) ต้องเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและฝึกอบรมอยู่เสมอ 4) มีอิสระในการปกครองตนเอง 5) มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 6) มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 12 มาตรฐาน ดังนี้มาตรฐานที่ 1

²² Linda Story C, "A Study of the Perceived Effects of School Culture on Student Behaviors" (Ph.D. dissertation, Faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis, Tennessee State University, 2010), 16.

²³ Patterson Jerry L, Purkey Stewart C. and Parker Jackson V. **Productive School Systems for a Nonrational World** (Virginia: Association for supervision and curriculum development, 1986), 50 - 51.

²⁴ Eric Hoyle, **The Role of Teacher** (London: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1969), 95.

ปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์²⁵ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยนำมาเป็นขอบข่ายทางทฤษฎีเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ดังแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 1



²⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549), 37 - 38

แผนภูมิที่ 1 : ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg. and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practices, 6th ed. (CA : Wadsworth Cengage Learning, 2012), 20-22.

: Jerry L. Patterson, Stewart Purkey and Jackson V. Parker, “Guiding Beliefs of Our School District.” In Productive School Systems for a Nonrational World (New York :Magraw-Hill Book Company 1986), 50-51.

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (กรุงเทพมหานคร : พี.เอ. ลีฟวิง, 2558). 9 – 10.

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ของแพทเทอร์สัน, เพอร์คีย์ และพาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose) 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 3) กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging) 5) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) 6) ความเป็นเลิศ (Excellent) 7) การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลาย (Diversity) สำหรับการปฏิบัติงาน มาตรฐานวิชาชีพครูผู้วิจัยใช้แนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาเกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

วัฒนธรรมองค์การ (X_{tot})	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot})
1. เป้าหมายของสถานศึกษา (X_1) 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (X_2) 3. กระบวนการในการตัดสินใจ (X_3) 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (X_4) 5. ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (X_5) 6. ความเป็นเลิศ (X_6) 7. การยอมรับและการให้รางวัล (X_7) 8. ความเอื้ออาทร (X_8) 9. ความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) 10. ความหลากหลาย (X_{10})	มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3) มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลการที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12})

แผนภูมิที่ 2 :ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Jerry Patterson, Stewart Purkey, and Jackson Parker, “Guiding Beliefs of Our School District,” in **Productive School Systems For a Nonrational World**(Arlington, VA : Association for Supervision and Curriculum Development, 1986), 90 -100

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (กรุงเทพมหานคร : พี.เอ. ลีฟวิง, 2558). 9 – 10.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำศัพท์ที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ลักษณะที่เป็นแบบแผน หรือระบบแห่งความคิด ความเชื่อและทัศนคติร่วมกันของบุคลากร พฤติกรรม เป้าหมาย เพื่อเป็นแนวในการดำเนินงานของโรงเรียน ๆ นั้น และเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนรับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน ผู้วิจัยใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ ลักษณะที่เป็นแบบแผน หรือระบบแห่งความคิด ความเชื่อและทัศนคติร่วมกันของบุคลากร พฤติกรรม เป้าหมาย เพื่อเป็นแนวในการดำเนินงานของโรงเรียน ๆ นั้น และเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนรับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ประการ คือ 1) เป้าหมายของโรงเรียน 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) กระบวนการในการตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น 6) ความเป็นเลิศ 7) การยอมรับและการให้รางวัล 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลาย

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการให้มีความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วยจะยกมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 61 โรงเรียน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการศึกษา โดยแบ่งส่วนได้ดังนี้ ส่วนที่หนึ่ง วัฒนธรรมองค์การ ส่วนที่สอง มาตรฐานวิชาชีพครู ส่วนที่สาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 และส่วนที่สี่ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัฒนธรรมองค์การ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จากนักวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ดังนี้

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรม (Culture) มีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศสที่ดัดแปลงมาจากภาษาละตินว่า Cultura ซึ่งหมายถึงการเพาะปลูกและบำรุงให้เจริญงอกงาม ต่อมาได้มีการใช้ในทางสังคมวิทยาซึ่งหมายถึงความเจริญด้านต่าง ๆ ของมนุษย์²⁶ ทั้งวิถีการดำเนินชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีต ประเพณี พิธีกรรม และภูมิปัญญา ซึ่งกลุ่มคนและสังคมได้ร่วมกันสร้างสรรค์ สังคม ปลูกฝัง สืบทอด เรียนรู้ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงาม ทั้งด้านจิตใจและวัตถุอย่างสันติสุข และยั่งยืน²⁷ นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังมีความหมายเชิงปฏิบัติการโดยหมายถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม รวมถึงแบบแผนพฤติกรรมทั้งหมดของสังคมที่สืบทอดมาตั้งแต่อดีตผ่าน

²⁶ กรมศิลปากร, วัฒนธรรม อารยธรรม ภูมิปัญญาและเทคโนโลยี (กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร, 2542), 37.

²⁷ พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2553, มาตรา 4, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 69 ก (12 พฤศจิกายน 2553), 30.

การเรียนรู้ คิดค้น ดัดแปลง เพื่อสนองความต้องการและพัฒนาความเป็นอยู่ โดยมีวิวัฒนาการสืบทอดมาอย่างยาวนานอย่างมีแบบแผนเพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคงในสังคม²⁸

สรุปแล้ว วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแบบแผนพฤติกรรม แนวคิด หรือแนวทางการปฏิบัติที่สมาชิกของสังคมมีความเข้าใจร่วมกัน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตามความเหมาะสมต่อเหตุการณ์หรือยุคสมัยได้ แสดงถึงเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะของสังคมนั้น ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเจริญรุ่งเรืองและความสงบสุขในสังคม โดยมีทิศทางวัฒนธรรมที่ทำให้วัฒนธรรมในแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้อธิบายแนวคิดหลักสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึงความเชื่อ คุณค่าสำคัญ และความรู้สึกนึกคิดที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมกัน รวมไปถึงบรรทัดฐานของพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กร²⁹

ฮอย และ มิสเคิล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคลากรในองค์กรที่มีการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่มีความโดดเด่น³⁰

อีวานเชวิก, โคโนพาสเก้ และ แมทเทอสัน (Ivancevich, Konopaske and Matteson) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า หมายถึงสิ่งที่ให้องค์กรเจริญงอกงาม ประกอบด้วยวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรม (Material culture) และนามธรรม (Non-material culture) ที่เป็นผลผลิตขององค์กร³¹

²⁸ กระทรวงวัฒนธรรม, วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญา (กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977), 2559), 12.

²⁹ พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2553, มาตรา 4, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 69 ก (12 พฤศจิกายน 2553), 30.

³⁰ Wayne K. Hoy, and Miskel Cecil G., **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**, ed. 6th ed. (Singapore: McGraw-Hill, 2001), 176 - 77.

³¹ อีวานเชวิก จอห์น เอ็ม., โคโนพาสเก้ โรเบิร์ต และ แมทเทอสัน ไมเคิล ที., **พฤติกรรมองค์การและการจัดการ** แปลจาก **Organization Behavior and Management**, แปลโดย สุธรรม รัตนโชติ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป, 2552), 52.

ราวาซี และ ชูลท์ซ (Ravasi and Schultz) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นกลุ่มของสภาวะทางจิตใจที่สรุปหรือตีความเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการขององค์การ ซึ่งส่งผลให้เกิดเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม³²

คาเมรอน และ ควินน์ (Cameron and Quinn) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณค่า รูปแบบการบริหารองค์การ การสื่อสาร สัญลักษณ์ กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติงาน และความสำเร็จด้านต่าง ๆ ที่สร้างเอกลักษณ์ให้กับองค์การมีความโดดเด่นแตกต่างจากองค์การอื่น³³

โอโดเนล และ บอยด์ (O'Donnell and Boyle) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยให้ลักษณะเฉพาะขององค์การมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ผ่านประวัติความเป็นมา การดำเนินการ ความเชื่อ เป้าหมาย คุณค่า บรรทัดฐาน และการสื่อสารขององค์การ โดยบุคลากรในองค์การได้รับการยอมรับผ่านการดำเนินงานขององค์การตั้งแต่อดีต ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปองค์การจะมีการพัฒนาพฤติกรรมในการดำเนินงานขององค์การซึ่งก็คือการพัฒนาบรรทัดฐานขององค์การ และเมื่อบรรทัดฐานขององค์การได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในองค์การ พฤติกรรมในการดำเนินงานขององค์การที่ผ่านการพัฒนาแล้วนั้นก็จะกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การต่อไป³⁴

ดาฟท์ (Daft) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึงกลุ่มของคุณค่าหลัก, แนวคิด, ความเข้าใจ และบรรทัดฐานที่สมาชิกในองค์การมีการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันและถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ขององค์การ³⁵

ไชน์ (Schein) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง รูปแบบการดำเนินการขององค์การในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพสังคมภายนอก และการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งเมื่อการแก้ปัญหาดังกล่าวได้ผลที่ดีเป็นที่ยอมรับของ

³² Ravasi Davide and Schultz Majken, "Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organization Culture," **Academy of Management Journal** (2006): 437.

³³ Kim S. Cameron, and Quinn Robert E. **Diagnosing and Changing Organization Culture: Based on the Competing Value Framework**, ed. Revised ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 2006), 17.

³⁴ Richard, **Understanding and Managing Organisational Culture**, 4 - 5.

³⁵ Richard L. Daft, **The Leadership Experience**, ed. 4th ed (Ohio: Thomson, 2008), 422.

บุคลากรภายในองค์กร ก็จะมีการถ่ายทอดสู่บุคลากรใหม่ขององค์กรเกี่ยวกับความเข้าใจ กระบวนการคิดวิเคราะห์ในการดำเนินการขององค์กรในการแก้ปัญหาต่าง ๆ³⁶

มอริสัน (Morrison) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรทัดฐานและคุณค่าที่บุคลากรในองค์กรตระหนักถึงและเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดกรอบแนวทางของพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตหรือปฏิบัติงานในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรจะแสดงออกมาแตกต่างจากบุคคลภายนอก เช่น ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร กระบวนการในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงกิจกรรมารยาทของบุคลากร
2. เป็นบรรทัดฐาน (Norms) หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางพฤติกรรม รวมไปถึงแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร
3. เป็นค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นสิ่งที่บุคคลภายนอกองค์กรคาดหวังว่าจะได้รับจากบุคลากรหรือจากองค์กร เช่น การได้รับการบริการด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ จำนวนครั้งในการขาดเรียนที่ต่ำ หรือมีประสิทธิผลในการดำเนินการอยู่ในระดับสูง
4. เป็นปรัชญาขององค์กร (Philosophy) องค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของบุคลากรภายในองค์กร หรือนโยบายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่จะได้รับจากองค์กร
5. เป็นกฎระเบียบ (Rules) เป็นหลักปฏิบัติที่เข้มงวด เป็นสิ่งที่กำกับ ควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเรียบร้อย ซึ่งจะต้องมีการถ่ายทอดสู่บุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่ด้วย
6. เป็นบรรยากาศขององค์กร (Organizational climate) มีลักษณะเป็นภาพรวมของความรู้สึกที่เกิดจากการวางผังหรือการออกแบบสำนักงาน การมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคลากรด้วยกัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก³⁷

อิวานเซวิช โคโนพาสเก้ และแมทเทอสัน (Ivancevich, Konopaske and Matteson) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นภาพรวมของพฤติกรรมบุคคลหรือพฤติกรรมกลุ่ม รวมไปถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรสามารถให้คำจำกัดความได้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ ภาษา เจตคติ พิธีต่าง ๆ รวมไปถึงประวัติขององค์กร

³⁶ Edgar H. Schein, **The Corporate Culture Survival Guide**, ed. New and rev ed. (San Francisco: Jossey-Bass Inc., 2009), 422.

³⁷ Elizabeth W. Morrison, "Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization," **Journal of Applied Psychology**, (April 1993).

2. แนวปฏิบัติหรือแนวทางการดำเนินการที่ผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารองค์การเป็นผู้กำหนดขึ้น
3. ความหมายในลักษณะอื่น เช่น ผลผลิตของพฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน เป็นสัญลักษณ์ หรือเป็นประวัติความเป็นมาขององค์การ³⁸

ฮอฟสตีต (Hofstede) ได้เสนอมิติของวัฒนธรรมองค์การที่ใช้เป็นกรอบในการอธิบาย ขอบข่ายของวัฒนธรรมองค์การ โดยนำเสนอเป็น 6 คู่ ดังนี้

1. มิติด้านการให้ความสำคัญระหว่างกระบวนการกับผลผลิตของการปฏิบัติงาน (Process-oriented versus Result - oriented) เป็นมิติที่เกี่ยวกับการมุ่งเน้นในเรื่องของ กระบวนการดำเนินงานหรือมุ่งเน้นในด้านผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงาน โดยองค์การที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการนั้น บุคลากรจะมีการรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่การทำงานแตกต่างกันตาม ตำแหน่งงานและลำดับชั้นของสายงาน ส่วนองค์การที่ให้ความสำคัญกับผลผลิต บุคลากรจะมีการ ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันตามเป้าหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้

2. มิติด้านการให้ความสำคัญระหว่างงานกับบุคลากร (Job-oriented versus employee-oriented) เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับงานเป็นแนวคิดที่มองแค่เพียงผลการดำเนินงาน ขององค์กรเท่านั้น แต่สิ่งที่สำคัญมากสำหรับองค์กรก็คือบุคลากรในองค์กร จึงทำให้เกิดแนวความคิด ในการให้ความสำคัญกับสวัสดิภาพและอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. มิติด้านความสามารถทั่วไปกับความเป็นมืออาชีพ (Professional versus parochial) เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพหรือความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร ว่าควรมีประสิทธิภาพในระดับใดจึงจะเหมาะสมกับการทำงานหรือเหมาะสมกับองค์กร

4. มิติของระบบเปิดและระบบปิด (Open systems versus Closed systems) เป็น มิติเกี่ยวกับรูปแบบการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กรด้วยกันและระหว่างบุคลากร ในองค์กรกับหน่วยงานภายนอกหรือบุคคลที่เข้ามาติดต่อกับองค์กร

5. มิติของการควบคุมที่เคร่งครัดกับการควบคุมที่ให้อิสระ (Tight versus loose control) เป็นมิติที่เกี่ยวกับการเคร่งครัดในเรื่องต่าง ๆ ขององค์การโดยเฉพาะเรื่องพิธีการและการ รักษาเวลาซึ่งบางองค์กรถือเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอย่างเคร่งครัด

³⁸ John M. Ivancevich, Konopaske Robert and Matteson Michael T.

6. มิติที่เน้นการปฏิบัติและเน้นทฤษฎี (Pragmatic versus normative) เป็นมิติที่เกี่ยวกับความยืดหยุ่นขององค์การในการจัดการกับสภาพแวดล้อมภายนอกกว่ามีความยืดหยุ่นหรือเข้มงวดมากน้อยเพียงใด เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับด้านชุมชนสัมพันธ์จะมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมภายนอกมากกว่าบุคลากรด้านกฎหมาย เป็นต้น³⁹

คาร์เพนเทอร์, เบาเออร์ และเอโดแกน (Carpenter, Bauer and Erdogan) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบที่บุคลากรในองค์การมีแนวคิด ค่านิยม และความเชื่อร่วมกัน และแสดงพฤติกรรมตามแนวคิด ค่านิยม หรือความเชื่อนั้นออกมาซึ่งอาจมีพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมก็ได้⁴⁰

روبินส์ และ จัดจ์ (Robbins and Judge) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงการกำหนดความหมายการดำเนินการเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ รวมไปถึงระบบการปฏิบัติงานที่บุคลากรในองค์การมีการกำหนดร่วมกันหรือมีรูปแบบการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์การอื่นและเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับบุคลากรที่เข้ามาทำงานใหม่โดยจะมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนด้วยเช่นกัน⁴¹

ในส่วนของนักวิชาการชาวไทย ได้มีการให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้ สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่าหมายถึงระบบของค่านิยม สมมติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติร่วมกันนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพขององค์กร⁴²

³⁹ Geert Hofstede, "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context," **Online Readings in Psychology and Culture** 2(1), Chapter 8, (12 January 2011): 20 - 21.

⁴⁰ Mason Carpenter, Bauer Talya and Erdogan Berrin **Management Principles (V.1.0)** (licenced by Creative Commons by-nc-sa 3.0: , 2012), 345.

⁴¹ Stephen P Robin, and Judge Timothy A. **Organization Behavior**, ed. 16th (Boston: Pearson Education, 2015), 497.

⁴² สมยศ นาวิการ, **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย, 2546), 79.

ชนิดา จิตตรุทธะ กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงแบบแผนที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกันซึ่งถูกกำหนดโดยสมาชิกทั้งหมดในองค์กรใน 2 มิติ คือ มิติเชิงทฤษฎี ซึ่งเป็นแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ขององค์กร และมิติเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนทางการกระทำขององค์กรและปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์กร⁴³

สรุป วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ลักษณะที่เป็นแบบแผน หรือระบบแห่งความคิด ความเชื่อและทัศนคติร่วมกันของบุคลากร พฤติกรรม เป้าหมาย เพื่อเป็นแนวในการดำเนินงานของโรงเรียน ๆ นั้น และเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนรับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน ผู้วิจัยใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของ ลักษณะที่เป็นแบบแผน หรือระบบแห่งความคิด ความเชื่อและทัศนคติร่วมกันของบุคลากร พฤติกรรม เป้าหมาย เพื่อเป็นแนวในการดำเนินงานของโรงเรียน ๆ นั้น และเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนรับรู้และยอมรับตลอดจนเข้าใจร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ประการ คือ 1) เป้าหมายของโรงเรียน 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3) กระบวนการในการตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น 6) ความเป็นเลิศ 7) การยอมรับและการให้รางวัล 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลาย

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

กอร์ดอน (Gordon) ได้ศึกษาและรวบรวมลักษณะต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์การไว้หลายประเภท ดังนี้

1. การส่งเสริมนวัตกรรมและยอมรับความเสี่ยง (innovation and risk taking) คือ การที่สมาชิกขององค์กรได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ กล้าเสี่ยงในการดำเนินการด้วยการมุ่งกระตุ้นให้แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ
2. การใส่ใจต่อรายละเอียด (attention to detail) คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์กรแสดงออกซึ่งความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด
3. การมุ่งผลผลิต (outcome orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์ หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคและวิธีการในการทำให้บรรลุผล
4. การให้ความสำคัญกับสมาชิก (people orientation) คือ ระดับการตัดสินใจในทางการบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์กร ผู้บริหารใส่ใจและให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน

⁴³ ชนิดา จิตตรุทธะ, วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture): ปัจจัยสู่ความสำเร็จ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), 85.

5. การทำงานเป็นทีม (team orientation) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดขึ้น เพื่อให้มีความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

6. การมุ่งมั่นสู้ชัยชนะ (aggressiveness) คือ ระดับที่สมาชิกในองค์การบุกงาน มุ่งมั่นแข่งขัน มากกว่าทำงานกันตามสบาย

7. การมุ่งรักษาความมั่นคง (stability) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิม (status quo) ให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ ด้วยการยึดถือกฎระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย ซึ่งตรงข้ามกับการมุ่งสู่การเจริญเติบโตขององค์กร

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) คือ ระดับของการติดต่อสื่อสารที่จำกัดอยู่เฉพาะกับสายบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการ จำนวนและประเภทของระบบการติดต่อสื่อสาร ประเภทของข่าวสารที่ติดต่อ และแบบของการติดต่อ

9. การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพตามระบบขั้นตอน ความเต็มใจของฝ่ายบริหารที่จะให้โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนา มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ เพื่อให้ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ได้ตามลำดับ

10. การให้ความดีความชอบ (performance - reward) คือ การจัดสรรรางวัลและความดีความชอบตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกันข้ามกับระบบอาวุโส และการเล่นพรรคเล่นพวก พฤติกรรมชนิดใดที่ได้รับรางวัล และประเภทของรางวัลที่ให้ และบรรทัดฐานในการพิจารณาความดีความชอบ

11. การตัดสินใจ (decision making) คือ วิธีการในการตัดสินใจและแก้ไขความขัดแย้ง

12. การวางแผน (planning) คือ ระดับการให้ความสำคัญกับการวางแผนระยะสั้น และระยะยาว การวางแผนเชิงรับ (reactive) การวางแผนแบบริเริ่มเชิงรุก (proactive) และการมีส่วนร่วมในการวางแผนจากสมาชิกองค์กร

13. การปฏิบัติทางการบริหาร (management practice) ความยุติธรรมและสอดคล้องของนโยบายกับการปฏิบัติในการบริหาร การเข้าถึงฝ่ายบริหาร มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายในการทำงาน การกระตุ้นให้เกิดความหลากหลายในองค์กร การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

14. การปฏิบัติงานตามสบาย (easygoingness) เน้นสภาพของความสงบ อดทนกับภาวะที่เป็นอยู่ ใจเย็น และความขัดแย้งต่ำ

15. การรักษาความอยู่รอด (fortress) เน้นความสำคัญในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด เป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ให้โอกาสปฏิบัติงานแก่สมาชิก แต่ไม่ประกันความมั่นคงในงาน

16. วัฒนธรรมสโมสร (club) ให้ความสำคัญกับความจงรักภักดี ความผูกพันและทำงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ยึดมั่นในความอาวุโส ไม่มีโอกาสก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ต้องมีคนที่จู้จี้คอยให้การส่งเสริมในการพิจารณาความเหมาะสม ความก้าวหน้าอาจเป็นเพียงได้หมุนเวียนตำแหน่งงานให้รู้หลายหน้าที่ (generalist)

17. การยึดความสามารถเฉพาะตัว (baseball team) ให้ความสำคัญกับพรสวรรค์และความสามารถเฉพาะบุคคลสูง ให้รางวัลตอบแทนเป็นตัวเงินสูงจากผลงาน ความผูกพันในงานไม่สำคัญเท่าผลงาน การก้าวกระโดดหรือเปลี่ยนงานจากที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่งถือเป็นสิ่งปกติ

18. การให้ความสำคัญอิสระแก่บุคคล (individual autonomy) คือ ระดับของความรับผิดชอบ อิสระ และโอกาสที่บุคคลในองค์กรได้รับในการริเริ่มเพื่อดำเนินการต่าง ๆ

19. การยอมรับความขัดแย้ง (conflict tolerance) คือ ระดับที่มีความขัดแย้งแฝงอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างหมู่เพื่อนฝูงและกลุ่มทำงาน แต่ยังคงมีความเต็มใจ ซื่อสัตย์ต่อกัน และยอมรับความแตกต่างอย่างเปิดเผย

20. การชี้แนะ (direction) คือ ระดับที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน และความคาดหวังในผลการทำงาน

21. การแสดงตัว (identity) คือ ระดับซึ่งสมาชิกในองค์กรแสดงตัวว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรทั้งหมดในกลุ่มทำงานเฉพาะ หรือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพเฉพาะ

เซอร์จิอิวานนี (Sergiovanni) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่าในทุก ๆ องค์กรย่อมมีหลักประเพณีปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติ และยอมรับได้ สิ่งใดเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ และบรรทัดฐานของการแสดงออกซึ่งค่านิยม ความเชื่อในกลุ่มของผู้ร่วมงาน⁴⁴

อัลเวสสันท์ (Alvesson) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ คือ

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (observed behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

2. มีบรรทัดฐาน (norms) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำอย่างน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

⁴⁴ Thomas J. Sergiovanni, and Robert. J Staratt **Supervision Human Perspectives**, ed. 4th (New York: McGraw – Hill Book Compa., 1988), 103; *ibid.*

3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. มีปรัชญาขององค์กร (philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติและให้บริการ

5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (rules) เป็นระเบียบแบบแผน และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6. มีบรรยากาศองค์กร (organizational climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย⁴⁵

روبินส์ (Robbins)⁴⁶ ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยลักษณะ 15 ประการคือ

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking ; Risk To Larence) เป็นระดับของการสนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน หรือตัดสินใจในองค์กรความรับผิดชอบ อิสระ เสรีภาพในการคิดค้นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่องค์กรเปิดโอกาสให้บุคคล

2. การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to Detail) คือ การที่พนักงานให้ความสำคัญในรายละเอียดการดำเนินการในองค์กรเพียงไรกล่าวคือองค์กรมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติงานต่างๆโดยให้ความสำคัญกับความถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ

3. การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome Orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์กรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จหรือผลงานขององค์กรมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่าองค์กรเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน

4. การให้ความสำคัญกับบุคคล (People Orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินการต่างๆ ในองค์กรพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์กรมากน้อยเพียงไรเป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์กรด้านการให้ความสำคัญของบุคคล

⁴⁵ Judith A.Anderson, "Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges" (Dissertation, Higher Education and Adult Education Memphis Photocopied, 2000).

⁴⁶ S.P. Robbins, **Organization Theory : Structure Design and Applications**, ed. 3rd (Englewood Cliff : Prentices-Hall, 1997), p 237.

5. การทำงานเป็นทีม (Team - Orientation) องค์กรมีการออกแบบงานหรือจัดรูปงาน ที่ให้การทำงานมีการร่วมกันทำงานในรูปทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงานโดยอิสระหรือเน้น การทำงานรายบุคคล

6. การทำงานเชิงรุก (Aggressiveness) องค์กรให้ความสำคัญกับระดับของการแข่งขัน และการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานในองค์กรมากน้อยเพียงใดองค์กรกระตุ้นหรือเน้นการแข่งขัน มากกว่าการปล่อยให้ทุกอย่างดำเนินไปเรื่อยๆหรือตามยถากรรมมากน้อยเพียงไร

7. ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับของการให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพ และสภาพเดิมขององค์กรมีมากน้อยเพียงไร

8. ทิศทางขององค์กร (Direction) การปฏิบัติงานขององค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและ ผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงไร

9. บูรณาการในองค์กร (Integration) คือ ระดับของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่าง หน่วยงานย่อย ๆ ในองค์กรการสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยการปฏิบัติที่ สอดคล้องกลมกลืนกันของหน่วยงานย่อยในองค์กร

10. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management Support) ได้แก่ ระดับของการให้การ ช่วยเหลือและสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร

11. การควบคุม (Control) ได้แก่ การที่องค์กรมีกฎระเบียบข้อบังคับตลอดจนการบังคับ บัญชาโดยตรงในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

12. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identity) คือ ระดับของการที่สมาชิกในองค์กรมีความ เชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กรและมององค์กรทั้งองค์กรในภาพรวมมากกว่าการสนใจ เฉพาะหน่วยงานของตน

13. ระบบการให้รางวัล (Reward System) ได้แก่ การที่องค์กรมีระดับของการให้รางวัล จากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกันระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว

14. การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) คือ ระดับของการที่องค์กร สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

15. รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication Pattern) ได้แก่ ระดับของความเป็น ทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

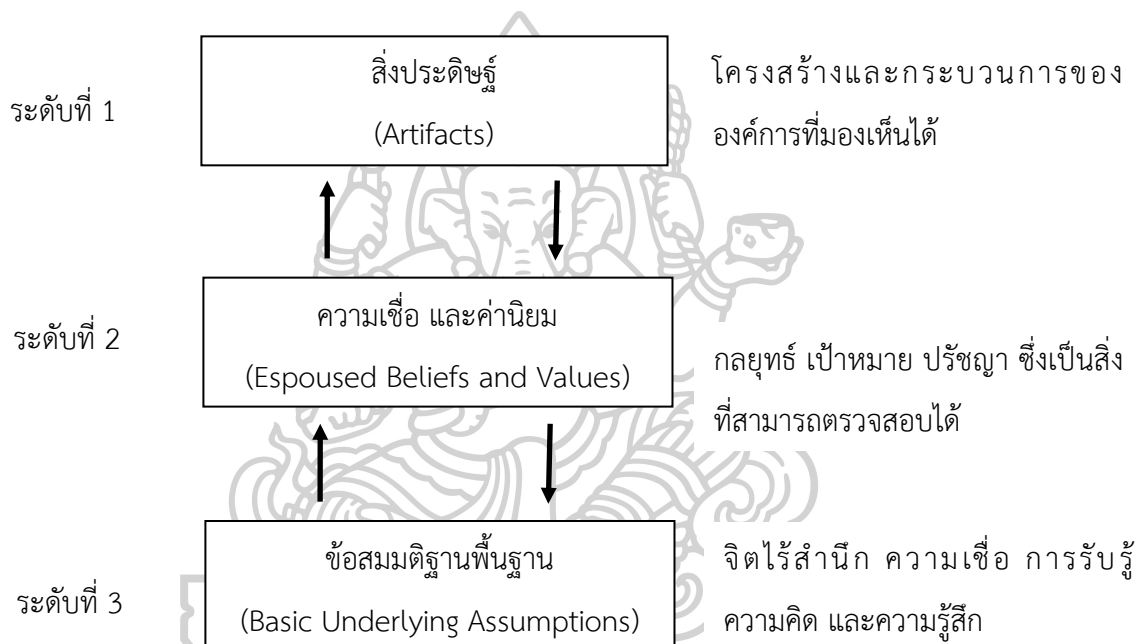
ลักษณะทั้ง 15 ประการนี้จะป็นปัจจัยหรือแนวทางในการพิจารณาถึงวัฒนธรรม องค์กรว่าองค์กรมีบุคลิกเฉพาะขององค์กรหรือมีวัฒนธรรมอย่างไร

จึงกล่าวได้ว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนขององค์กรที่ให้กับบุคคลที่อยู่ในองค์กร ได้ประพฤติ และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งองค์ได้กำหนดขึ้นจากประสบการณ์ ค่านิยม ความเชื่อ

ของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ในการบริหารงานจึงจะต้องศึกษาว่าวัฒนธรรมใดที่เป็นอุปสรรค และ วัฒนธรรมใดที่ส่งเสริมการบริหารงานในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารงานในองค์กร

ระดับของวัฒนธรรมองค์การ

ชายน์ (Schein) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ และได้จัดแบ่งระดับของวัฒนธรรม ออกเป็น 3 ระดับ ตามเกณฑ์ในเรื่องระดับความยากง่ายในการสังเกตเห็น (Degree of Visibility) ดัง แผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 : ระดับของวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา : Edgar H. Schein, **Organization Culture and Leadership** (San Francisco California :

Jossey - Bass, 1992), 17

1. สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) สิ่งประดิษฐ์หมายถึงปรากฏการณ์ทั้งหมดของกลุ่มที่สามารถรับรู้ได้ด้วยการเห็นได้ยินและรู้สึกเช่นรูปแบบอาคารการตกแต่งสำนักงานสำนวนภาษาที่ใช้ตราประจำหน่วยงานเครื่องแต่งกายของพนักงานพิธีงานฉลองเรื่องเล่าขานต่างๆ ลักษณะของวัฒนธรรมในระดับนี้คือสังเกตเห็นได้ง่ายเพราะอยู่ในระดับผิวนอกสุดแต่การแปลความหมายที่แฝงอยู่นั้นบางครั้งเป็นเรื่องค่อนข้างยากเนื่องจากวัฒนธรรมในระดับนี้เป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรมสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสดังนั้นการสืบค้นเพื่อศึกษาทำความเข้าใจวัฒนธรรมในระดับนี้จึงสามารถทำได้ง่ายกว่า

วัฒนธรรมในระดับอื่นอย่างไรก็ตามสิ่งประดิษฐ์เป็นเพียงเปลือกนอกเท่านั้นยังไม่ใช่แก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์การ

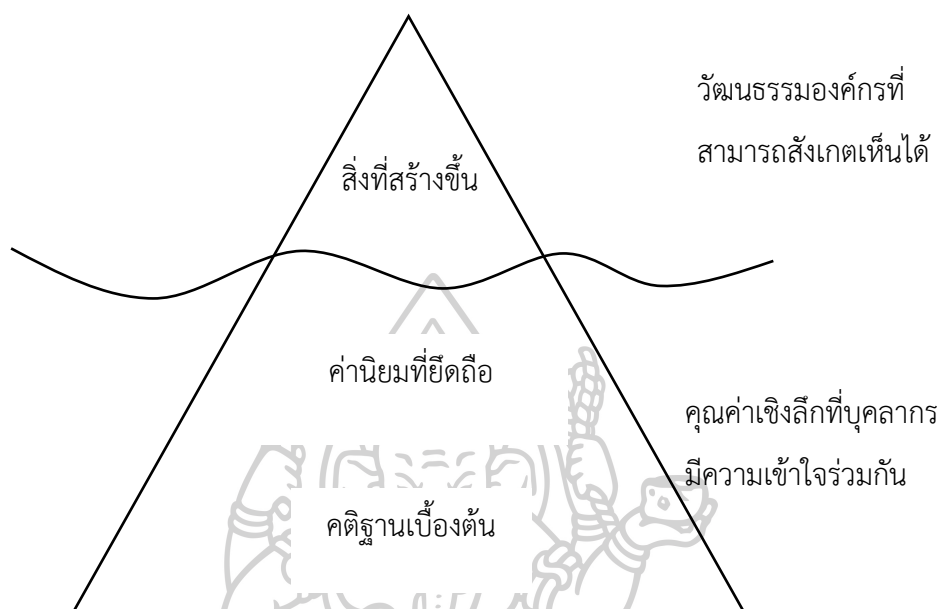
2. ค่านิยม (Espoused values) ค่านิยมที่อวดอ้างหมายถึงค่านิยมที่บุคลากรหรือผู้บริหารของหน่วยงานอ้างว่าได้ควรทำ (หรืออ้างในทางตรงกันข้ามคือไม่ควรทำ) เช่นผู้บริหารของหน่วยราชการเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนแห่งหนึ่งให้สัมภาษณ์ว่าหน่วยงานของเขาไม่มีค่านิยมเกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ในเรื่องให้ความสะดวกเป็นพิเศษแก่ญาติมิตรหรือคนรู้จักของผู้บริหารหรือข้าราชการแต่อย่างใดและเป็นค่านิยมที่ไม่สมควรนำมาปฏิบัติด้วยแต่จากการสอบถามข้าราชการหลายคนรวมถึงประชาชนผู้มาขอรับบริการพวกเขาต่างให้ข้อมูลตรงกันว่ามีระบบอุปถัมภ์ในลักษณะดังกล่าวอยู่จริงเป็นต้นเนื่องจากค่านิยมที่อวดอ้างอาจไม่ตรงกับสิ่งที่หน่วยงานทำอยู่ในบางส่วนหรือทั้งหมด

3. ข้อสมมุติพื้นฐาน (Basic assumptions) ข้อสมมุติพื้นฐานหมายถึงค่านิยม ความเชื่อที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดได้นำมาปฏิบัติเป็นเวลายาวนานจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันว่าสามารถแก้ไขปัญหาให้กับองค์กรได้เมื่อผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบแล้ววิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวจะกลายเป็นเรื่องปกติวิสัยที่สมาชิกองค์กรสามารถกระทำได้โดยอัตโนมัติข้อสมมุติพื้นฐานตามความเห็นของชาฮิน (Schein) มีลักษณะเป็นนามธรรมที่มองไม่เห็นและสมาชิกองค์กรไม่ตระหนักถึงการดำรงอยู่ของมันและเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรในระดับนี้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับร่วมกันจากสมาชิกองค์กรว่าช่วยแก้ปัญหาในหน่วยได้และฝังอยู่ในส่วนลึกของจิตใจคนในองค์กร⁴⁷

ดาฟท์ (Daft) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในระดับที่สามารถสังเกตเห็นได้ และระดับที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ โดยวัฒนธรรมองค์กรในระดับที่สามารถสังเกตเห็นได้นั้น หมายถึงสิ่งที่สร้างขึ้นทั้งหลาย เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่มองเห็น ได้ยิน หรือสัมผัส ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในระดับที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ หมายถึงค่านิยมและคติฐานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่ค้ำจุนให้วัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้นั้นเป็นที่จดจำและทำให้วัฒนธรรมองค์กรติดตรึงอยู่กับองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรในระดับที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้นี้ในช่วงเริ่มต้นอาจเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เมื่อเวลาผ่านไปวัฒนธรรมนี้ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในองค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงาน การสื่อสาร หรือการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมภายนอกองค์กรได้ดี ก็จะทำให้วัฒนธรรมที่เคยถูกสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์บางอย่าง กลายเป็นวัฒนธรรมหลัก

⁴⁷ Edgar H. Schein, **Organization Culture and Leadership**, ed. 2nd (San Francisco California: Jossey-Bass, 1992), 17 - 20.

และติดแน่น ผสมผสานเป็นเนื้อเดียวกับการดำเนินการขององค์กร⁴⁸ ซึ่งดาฟท์ได้สรุปแนวคิดของเขาเป็นแผนภาพ ดังนี้



แผนภูมิที่ 4 ตัวแบบระดับวัฒนธรรมองค์กรของดาฟท์

ที่มา ดัดแปลงจาก Daft Richard L., **The leadership experience**, 4th ed., (Ohio: Thomson, 2008), 423.

เชอเมอร์ฮอร์นฮันท์และออสบอน (Schermer horn, Hunt & Osbrn) ได้กล่าวถึงระดับทางวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 3 ระดับคือ⁴⁹

1. วัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture) เป็นวัฒนธรรมในระดับบนที่สามารถเห็นได้ (surface level) เป็นการแสดงถึงวิธีการในการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรและเป็นแนวทางที่องค์กรถ่ายทอดให้แก่สมาชิกใหม่เพื่อให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับองค์กร วัฒนธรรมในระดับนี้จะเป็ผลของการแสดงออกของสิ่งที่อยู่ภายในหรือวัฒนธรรมในระดับลึกกว่านี้

⁴⁸ Richard L. Daft, **The Leadership Experience**, ed. 4th (Ohio: Thomson, 2008), 422 - 24.

⁴⁹ J.R. Hunt Schermer Horn J.G., & Osbrn, R.N. **Organizational Behavior**, ed. 6th (New York: John Wiley and Son 1992), pp. 318 - 19.

วัฒนธรรมที่สามารถสังเกตได้นี้จะได้แก่พิธีกรรมต่างๆขององค์กรสัญลักษณ์ในองค์กรการเฉลิมฉลองหรือเทศกาลต่าง ๆ ระเบียบแบบแผนตำนานหรือเรื่องราวต่างๆและประวัติศาสตร์ขององค์กร

2. ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กร (Shared Values) เป็นระดับของค่านิยมที่อยู่เบื้องหลังพฤติกรรมหรือการแสดงออกต่างๆในองค์กรเนื่องจากพฤติกรรมจะต้องมีสาเหตุที่มาอธิบาย พฤติกรรมค่านิยมร่วมกันจะเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงพนักงานในองค์กรเข้าด้วยกันการมีความเชื่อและความเห็นร่วมกันจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมขององค์กรซึ่งจะสะท้อนถึงความเชื่อและค่านิยมร่วมดังกล่าว

3. ฐานคติร่วมกัน (Common Assumptions) เป็นระดับของค่านิยมที่ลึกที่สุดกล่าวคือในระดับนี้สมาชิกในองค์กรจะมีความเชื่อที่รับรู้ร่วมกันว่าเป็นฐานคติร่วมกันขององค์กรซึ่งทุกคนรับรู้และเข้าใจเหมือนกันจนอาจจะไม่ต้องมีการระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอีกในระดับของวัฒนธรรมองค์กรนั้นวัฒนธรรมที่สังเกตได้เป็นเหมือนบนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำขณะที่ส่วนที่อยู่ใต้น้ำมีมากกว่าและเป็นรากฐานของภูเขาสวนบนวัฒนธรรมในระดับที่ 2 และ 3 จึงเป็นวัฒนธรรมองค์การที่แท้จริง (True Culture) ระดับของวัฒนธรรมองค์การสามารถแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 5

ภาพแสดงระดับของวัฒนธรรมองค์การ

สัญลักษณ์, ระเบียบแบบแผน, วัฒนธรรมที่สังเกตได้เรื่องราวองค์กร, คำขวัญ, Observable Culture พฤติกรรมที่แสดงออก, การจัดกายภาพ	วัฒนธรรมที่สังเกตได้
ค่านิยมหรือคุณค่าร่วมกันขององค์กรค่านิยม, ความเชื่อ, Shared-Valuesทัศนคติ, ความรู้สึก	ค่านิยมร่วมกัน
ฐานคติร่วมกันสมมติฐาน, ฐานคติ Common Assumptions	ฐานคติร่วมกัน

แผนภูมิที่ 5 : แสดงระดับของวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา : J.R., Hunt Schermerhorn J.G. and Osborn R.N. **Organizational Behavior**. 6th ed.

New York : John wiley & Son., 1997, p. 271.

กล่าวได้ว่าระดับของวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีทั้งที่อยู่ในระดับที่สังเกตเห็นได้ และวัฒนธรรมที่อยู่ในระดับที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งมีระดับความลึกที่แตกต่างกันออกไปตามการรับรู้

روبินส์ และจัตจ์ (Robbins and Judge) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถประเมินวัฒนธรรมขององค์กร และยังเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรและการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งหลักสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรมีดังนี้

1. ระดับนวัตกรรมและการโอกาสของบุคลากร หมายถึง ระดับที่บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านนวัตกรรมและโอกาสในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยง
2. ระดับให้ความสำคัญกับรายละเอียดต่าง ๆ ในการดำเนินงาน หมายถึง ระดับที่บุคลากรมีความสามารถในการวิเคราะห์และใส่ใจกับรายละเอียดในการปฏิบัติงาน
3. ระดับมุ่งเน้นผลการดำเนินงาน หมายถึง ระดับที่การจัดการต่าง ๆ ในองค์กรมุ่งเน้นที่ผลการดำเนินงานหรือผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานมากกว่ากระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินงาน
4. ระดับมุ่งเน้นที่ตัวบุคลากร หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากรในองค์กร
5. ระดับมุ่งเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับที่การปฏิบัติงานใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมมากกว่าการปฏิบัติงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว
6. ระดับดำเนินงานในเชิงรุก หมายถึง ระดับที่ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกตื่นตัวในการแข่งขัน มีความต้องการที่จะเอาชนะมากกว่าการปฏิบัติงานแบบง่าย ๆ

ระดับรักษาสถานภาพขององค์กร หมายถึง ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรดำเนินไปเพื่อให้องค์กรยังคงรักษาสถานภาพขององค์กรไว้ได้⁵⁰

นอกจากนี้ รูบิโนส์ และจัตจ์ (Robbins and Judge) ยังได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญอีกประการหนึ่งวัฒนธรรมองค์กรแบบแข็งและวัฒนธรรมองค์กรแบบอ่อน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรแบบแข็งนั้น หมายถึงลักษณะของวัฒนธรรมที่บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการยึดถือค่านิยมหลักและเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในองค์กรอย่างเข้มแข็งและกว้างขวาง ยิ่งบุคลากรเห็นชอบกับค่านิยมหลักมากเพียงใดวัฒนธรรมแข็งก็จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย มีผลการศึกษาวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแข็งช่วยลด

⁵⁰ Robin, *Organization Behavior*, 497.

การลาออกของบุคลากรในองค์กรอีกด้วย เพราะเป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรเห็นด้วยในการที่จะปฏิบัติ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสามัคคี ความเชื่อมั่น ความศรัทธา และความผูกพันต่อองค์กร⁵¹ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบอ่อนนั้น หมายถึงวัฒนธรรมที่บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการรักษาค่านิยมหลักขององค์กร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์กรนั้นมีโอกาสที่จะปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับการดำเนินการขององค์กรก็ได้⁵²

แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

การแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็นแต่ละประเภทสามารถบ่งบอกถึงลักษณะความเหมาะสมกับองค์กรซึ่งแต่ละองค์กรมีการใช้วัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไปแนวคิดดังกล่าวทำให้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่บุคคลในองค์กรนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จคุณและคณะ (Cooke , R. & others) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การหมายถึงได้แก่เป็นข้อสมมุติฐานและความเชื่อพื้นฐานที่ถูกกำหนดโดยสมาชิกขององค์กรองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์การคือพฤติกรรมธรรมาบรรทัดฐานค่านิยมที่เด่นชัดปรัชญากฎเกณฑ์ต่างๆความรู้สึกรหรือบรรยากาศเทคโนโลยีประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์การซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน 12 มิติคือ

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์หมายถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพอใจของบุคลากรในองค์กรความต้องการความสำเร็จต้องการไม่ตรีสัมพันธ์รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันและมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จกับการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

1.1 มิติเน้นความสำเร็จหมายถึงองค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่ดีมีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรมีลักษณะของการมีเป้าหมายการทำงานร่วมกันมีเหตุมีผลมีหลักการและเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพมีความกระตือรือร้นมีความสุขสนุกกับงานรู้สึกว่าการงานมีความท้าทายและมีความหมาย

1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตนหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในทางสร้างสรรค์เน้นความต้องการของบุคคลในองค์การตามความนึกคิดและตามความคาดหวังเป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณที่ได้รับรวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของพนักงานทุกคนทุกคนมีความภูมิใจในงานของตน

⁵¹ เรื่องเดียวกัน

⁵² John M. Ivancevich, *Organizational Behavior and Management*, 40.

1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้นหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับพนักงานคือถือว่า พนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์กรการทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพบุคลิกภาพของพนักงานมีความสุขภูมิใจและสนุกกับการนิเทศการสอนและบทบาทที่ เลี้ยงและได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.4 มิติเน้นมิติสัมพันธ์หมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกมุ่งให้ ให้ความสำคัญกับสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเองเปิดเผยและมีความรู้สึก ของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีมการแสดงออกของพนักงานในองค์กรจะเน้นการทำงานในลักษณะ ให้ความอบอุ่นให้การยอมรับซึ่งกันและกันแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงานรู้ใจ เขาใจเรา

ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชาหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่ มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงานและมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลเน้นการคล้อยตามความคิดเห็น ของผู้บริหารยึดถือกฎระเบียบแบบแผนพึ่งพาผู้บริหารและพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้อง รับผิดชอบยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหารเน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้อง ตนเองและตั้งรับเพราะเป็นแนวทางทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วยหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่ บุคคลให้การยอมรับซึ่งกันและกันหลีกเลี่ยงการแข่งขันที่อาจเกิดขึ้นพฤติกรรมที่ถูกต้องในองค์กรคือ พยายามเห็นด้วยและคล้อยตามความคิดเห็นการปฏิบัติตัวเหมือนกับบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร ลักษณะคล้อยตามเป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรพึงพอใจ

2.2 มิติเน้นกฎระเบียบหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะ อนุรักษ์นิยมรักษาประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานมีการควบคุมด้วยระบบราชการคนในองค์กรต้อง ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

2.3 มิติเน้นการพึ่งพามีหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกถึงสายงาน บังคับบัญชาศูนย์รวมการบริหารจัดการการตัดสินใจที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่มซึ่งทุกคนต้องปฏิบัติตาม การตัดสินใจนั้นและทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้องทุกคนไม่สนใจคุณภาพของงานหรือลักษณะ งานที่ทำทายเป็นทราบดีมุ่งหมายในการทำงานของตนเองและขององค์กรมุ่งการปกป้องตนเองโดย การปฏิบัติตามผู้บริหาร

2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยงหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่เน้น การลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาดแต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จกลับไม่ได้รับรางวัลอะไรทำให้พนักงาน เกี่ยวความรับผิดชอบให้กับบุคคลอื่นและหลีกเลี่ยงการกระทำต่างๆที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดใน

การทำงานและการถูกตำหนิพนักงานทุกคนจะรู้สึกผิดตำหนิตนเองและรู้สึกตนเองไม่มีคุณค่าเมื่อกระทำการผิดพลาดทุกคนหลีกเลี่ยงการทำงานหรือการปฏิบัติตัวที่ก่อให้เกิดการขัดแย้งและความผิดต่างๆพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร

ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุกหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานเชิงรุกลักษณะมุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการทางด้านความมั่นคงของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญโดยลักษณะการทำงานจะมุ่งเน้นอำนาจการมีความคิดเห็นตรงกันข้ามแข่งขันชิงดีชิงเด่นต่อต้านและมุ่งเจ้าระเบียบแบ่งออกเป็น 4 มิติ

3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้ามหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการเผชิญหน้าเป็นอย่างมากโดยมีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรองพนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าถ้าได้แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าขาดการวางแผนล่วงหน้าการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าก่อให้เกิดความขัดแย้งกับบุคคลอื่นในองค์กรอยู่เสมอๆพนักงานจะแสดงถึงความขัดแย้งในลักษณะชอบสงสัยไม่ไว้บุคคลอื่นและแสดงอาการตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆ

3.2 มิติเน้นอำนาจหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มีโครงสร้างการบริหารแบบไม่มีส่วนรวมโดยมีพื้นฐานแบบเน้นอำนาจหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนอยู่ที่ตำแหน่งที่ดำรงอยู่รางวัลที่ได้รับจากองค์กรคือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้ควบคุมพนักงานที่มีระดับต่ำกว่าทุกคนมีความต้องการอำนาจเพื่อบำรุงรักษาความรู้สึที่มั่นคงโดยการมุ่งเน้นที่ผลงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ชอบเป็นผู้นิเทศและสอนงานเพื่อนร่วมงาน

3.3 มิติเน้นการแข่งขันหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการแข่งขันที่ต้องการผลแพ้ชนะพนักงานต้องการชนะและดีกว่าคนอื่นทุกคนมุ่งการแข่งขันเพื่อรักษาความรู้สึการมีคุณค่าของตนเองจากการแบ่งระดับในที่ทำงานและเกิดผลสำเร็จที่การทำงานที่มีการแข่งขันและความเชื่อว่าการทำงานต้องการแข่งขันกันทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ

3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบหมายถึงองค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกลักษณะเจ้าระเบียบการทำงานอย่างหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานอย่างละเอียดถี่ถ้วนแต่ได้รับผลงานและผลผลิตขององค์กรน้อยมากและใช้ระยะเวลาในการทำให้บรรลุเป้าหมายนั้นเน้นการทำงานที่มีระบบระเบียบอย่างละเอียด⁵³

คูก และลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty) ได้สร้างทฤษฎีวัฒนธรรมองค์การมาจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการปฏิบัติงานและทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) และแมคเคลแลนด (Mc Clelland) รวมทั้งการ

⁵³ R. Cooke & others **The Reliability of the Organizational Culture Inventory** (MI: Human Synergetics, 1989), pp. 9 - 13.

นำทฤษฎีผู้นำของแคทซ์เมซีโอปีและมอร์ส (Katz, Maceoby, & Morse) และสโตกดิล (Stogdill) ที่แบ่งรูปแบบของผู้นำออกเป็น 2 แบบคือ แบบมุ่งเน้นบุคคลและแบบมุ่งเน้นงานจากทฤษฎีที่ตั้งได้กล่าวมาข้างต้นมาประกอบกันเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคลากรซึ่งจะมีความเชื่อค่านิยมและแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานตามบรรทัดฐานขององค์กรนั้น ๆ พฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกในองค์กรแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรรุ่นต่อไปซึ่งแนวทางการปฏิบัติดังกล่าวหมายถึงวัฒนธรรมองค์กรนั่นเองโดยคูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke and Lafferty) ได้แนวคิดทั้งหมดนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบวัดการรับรู้พฤติกรรมที่เป็นบรรทัดฐานและองค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆเรียกว่าการสำรวจวัฒนธรรมองค์กร (The Organizational Culture Inventory : OCI) โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) หมายถึงองค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรคือความต้องการความสำเร็จ ต้องการมิตรสัมพันธ์รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกันรักใคร่กลมเกลียวซึ่งกันและกันโดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มีความขยันหมั่นเพียรกระตือรือร้นมีความสุขกับการปฏิบัติงานรู้สึกว่าการในองค์กรนั้นมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลาบุคลากรยึดมั่นผูกพันกับองค์กรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานสูงมีความเป็นกันเองเอาใจใส่มีการให้ความรักใคร่ยกย่องและยอมรับให้ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันจากลักษณะการปฏิบัติงานจะส่งให้องค์กรประสบผลสำเร็จโดยวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์แบ่งออกเป็น 4 มิติคือ

มิติที่ 1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การทำงานโดยใช้หลักเหตุผลมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความสุขในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ พฤติกรรมของบุคลากรจะเป็นนักวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกว่าการนั้นท้าทายความสามารถ

มิติที่ 2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) หมายถึง ค่านิยมการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตตนเอง มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางานของตนให้สอดคล้องกับงานขององค์กร พฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคคลตามความนึกคิดและคาดหวัง เป้าหมายของการปฏิบัติงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ ความสำเร็จของงานมาพร้อม ๆ กับ ความก้าวหน้าของบุคลากร

มิติที่ 3 มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) หมายถึง การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลมีความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจ

มิติที่ 4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Afflictive) หมายถึง การให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของ
ผู้ร่วมงานและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างบุคคล

2. ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive - Defensive Styles) หมายถึง องค์กรที่มี
ค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกมุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากรและผู้นำที่มี
พฤติกรรมมุ่งเน้นบุคคลพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรจะมีลักษณะคล้ายตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารพึงพาผู้บริหารและยึดถือกฎระเบียบแบบแผนขององค์กรเป็นหลักและพยายามหลีกเลี่ยงการ
กระทำที่ต้องรับผิดชอบแต่จะยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพระหว่าง
บุคคลเป็นไปในลักษณะที่ต้องการปกป้องตนเองและตั้งรับเป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคง และ
ปลอดภัยก้าวหน้าในการทำงานการปฏิบัติงานต้องปฏิบัติให้เหมือนกับบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรยึด
กฎระเบียบเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดไม่สนใจคุณภาพของงานมุ่งแต่ปกป้อง
ตนเอง โดยการปฏิบัติตามผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่มมีความระมัดระวังตัวเองในการปฏิบัติงานสูง
หลีกเลี่ยงการตัดสินใจและปฏิบัติงานที่มีการเสี่ยงน้อยที่สุดโดยวัฒนธรรมองค์การในลักษณะตั้งรับ -
เฉื่อยชา มีลักษณะ พื้นฐาน 4 มิติคือ

มิติที่ 1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วยหมายถึงการปฏิบัติตามสิ่งที่มีผู้ทำก่อน โดยจะเป็นด้วย
หรือคล้ายตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่
อาจจะเกิดขึ้น

มิติที่ 2 มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) การให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ หรือ
ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ควบคุมด้วยระบบราชการ และมีความรู้สึกดีต่อกฎระเบียบ

มิติที่ 3 มิติ เน้นการพึงพาการให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา และไว้วางใจ
ผู้บริหาร การบริหารจัดการขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม บุคลากรจะต้องปฏิบัติตามการตัดสินใจ
ของผู้บริหารเนื่องจากทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง บุคลากรไม่ทราบจุดมุ่งหมายในการ
ปฏิบัติงานของตนเอง

มิติที่ 4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance) การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น
หลีกเลี่ยงการกระทำต่าง ๆ ที่รับผิดชอบ สิ่งต่าง ๆ ที่ข้อขัดแย้งเนื่องจากกลัวถูกตำหนิ และหากมี
เหตุการณ์ที่ต้องตัดสินใจจะพยายามหลีกเลี่ยงไปให้ผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานตัดสินใจแทน

3. ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive - Defensive Styles) หมายถึง วัฒนธรรม
องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมกรรมการแสดงออกลักษณะผู้นำเน้นงานและเน้นความต้องการด้านความ
มั่นคงของบุคลากรพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรจะมีลักษณะการเผชิญหน้าชอบการมี
อำนาจ การแข่งขันที่ต้องมีแพ้-ชนะและจะต้องหลีกเลี่ยงความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นบุคลากร
จะแสดงลักษณะความขัดแย้งไม่ไว้วางใจตำหนิและต่อต้านการเปลี่ยนแปลงชอบการต่อต้านและ
มีข้อขัดแย้งตำหนิกันเป็นประจำชอบควบคุมบุคคลอื่นชอบการแข่งขันและการแข่งขันจะทำให้เกิด

ความท้าทายในการปฏิบัติงานขอความเป็นระบบระเบียบและตำหนิความผิดพลาดของตนเอง
วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้มีลักษณะพื้นฐาน 4 มิติคือ

มิติที่ 1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) การให้ความสำคัญกับการเผชิญหน้า
และการเจรจาต่อรอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงยาก

มิติที่ 2 มิติเน้นอำนาจ (Power) การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่
ของบุคลากรนั้นดำรงอยู่ให้ได้รับความก้าวหน้า โดยผลงานที่ได้ ได้รับความใช้อำนาจหน้าที่
สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ยิ่งมีอำนาจมากขึ้นเท่าไรก็จะทำให้มีความมั่นคงมากขึ้น

มิติที่ 3 มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) การให้ความสำคัญและยอมรับกับการแข่งขัน
ที่จะต้องมีแพ้หรือชนะบุคลากรต้องการชนะและเหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร การแข่งขันทำให้เกิด
การแบ่งแยกบุคลากรเป็นกลุ่ม ๆ บุคลากรจะยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันและเชื่อว่า
การแข่งขัน จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

มิติที่ 4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionist) การให้ความสำคัญกับความสมบูรณ์แบบ
แบบของงาน และบุคลากรจะต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะทำให้เกิดความผิดพลาด มีความเป็นระบบระเบียบ
มีความละเอียดถี่ถ้วน ใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติยาวนาน⁵⁴

ฟิชเชอร์ (Fischer) ได้ให้ความเห็นว่าความแตกต่างในเรื่องค่านิยม ความเชื่อในการ
ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ติดตัวมาจากพื้นฐานที่ต่างกัน เมื่อมาอยู่รวมกันใ้องค์กร บุคคลแต่ละคน
อาจปรับวัฒนธรรมของตนเองให้ผสมกลมกลืนกันเข้าเป็นวัฒนธรรมองค์กร⁵⁵

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรที่จะเห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างระหว่าง
บุคคล ทั้งในด้านของทักษะ และการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและ
สามารถผสมผสานความแตกต่างให้เข้ากับเป้าประสงค์และค่านิยมของสถานศึกษา

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย

⁵⁴ R.A. Cooke, and J.L. Lafferty **Level : Organizational Culture Inventory**
(Phymouth MI: Human Synergisitics, 1989), 214.

⁵⁵ Joseph H. Fischer, **Sociology** (Chicago: The university of Chicago Press, 1975),
189.

1. สภาพแวดล้อมองค์กรองค์กรแต่ละแห่งมีลักษณะตลาดแตกต่างกันขึ้นอยู่กับผลผลิต คู่แข่งลูกค้าเทคโนโลยีอิทธิพลจากรัฐบาลการเมือง ฯลฯ การที่จะประสบความสำเร็จในตลาดองค์กรแต่ละแห่งจะต้องทำงานหรือกิจการบางอย่างเป็นผลดี “ตลาด” สำหรับบริษัทหมายถึงการขายหรือการผลิตหรือการจัดการค่าใช้จ่ายกล่าวคือสภาพแวดล้อมขององค์กรดำเนินงานเป็นตัวกำหนดว่าต้องทำอะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จสภาพแวดล้อมขององค์กรมีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรดังนั้นองค์กรที่มุ่งการขายสินค้าที่ไม่แตกต่างจากคนอื่นจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถสร้างวัฒนธรรมในลักษณะที่เรียกว่า “เงินดีงานหนัก” เพื่อกระตุ้นให้ฝ่ายขายมุ่งไปที่การขาย เป็นต้น

2. ค่านิยมค่านิยมเป็นแนวคิดและความเชื่อพื้นฐานขององค์กรค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรมองค์กรค่านิยมในความที่เห็นเด่นชัดสำหรับบุคลากรแล้วชี้ถึงความสำเร็จ “ถ้าคุณทำอย่างนี้คุณก็จะประสบความสำเร็จด้วย” ค่านิยมจึงช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์กรโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายค่านิยมเป็นแรงผลักดันการปฏิบัติงานของสมาชิก ให้สมาชิกผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานประจำวันตามแผนสมาชิกทุกคนจะยึดถือค่านิยมที่มีร่วมกัน การสร้างค่านิยมร่วมกันจะเป็นกฎเกณฑ์สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

3. วีรบุรุษคนที่เป็นวีรบุรุษ จะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและเป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่น ๆ เห็นและทำตามคนบางคนเกิดมาเป็นวีรบุรุษเช่นผู้สร้างธุรกิจอเมริกันที่มองการณ์ไกล บางคนเป็นวีรบุรุษที่ “สร้างขึ้น” จากผลงานอันทรงคุณค่าควรแก่การทรงจำองค์กรหลายแห่งจึงพยายามชี้หน้าคนของตนให้เล่นบทวีรบุรุษทำงานดีขยัน ตรงต่อเวลาฯลฯ โดยเชื่อว่าคนอื่นพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเขาองค์กรที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่งบางแห่งจะมีวีรบุรุษหลายคน และหลายรูปแบบแต่ทุกรูปแบบจะเป็นแบบจำลองตัวอย่างแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่คนในองค์กรอื่น ๆ น่าจะทำตาม

4. ขนบธรรมเนียมประเพณีแต่ละองค์กรจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ซึ่งแสดงให้บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังในระดับสูงขึ้นไปจะมีพิธีการประเพณีต่าง ๆ เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์กรยึดถือและปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ การเลี้ยงอาลาผู้ที่ทำงานมาจนปลดเกษียณจะมีพิธีการใหญ่โตมีการกล่าวสดุดียกย่องการยกย่องบุคลากรดีเด่นเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ คนการจัดงานรำลึกถึงพระคุณของอดีตผู้มีอุปการคุณต่อองค์กรฯลฯ สิ่งเหล่านี้เป็นขนบธรรมเนียมที่องค์กรหลายแห่งยึดถือและจัดอย่างสม่ำเสมอ

5. ข่ายวัฒนธรรมข่ายวัฒนธรรมคือช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์กรโดยจะเป็น “ผู้นำสาร” ค่านิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่างๆพวกเขาชอบเล่าชอบพูขบขันกับสับนักเทศน์เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในองค์กรการควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่น ๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องบุคลากรเก่าแก่อาจไร้ค่าในสายตาของ

ผู้บริหารที่ไม่เข้าใจกลวิธีในการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งแต่ถ้าหากผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเช่นนี้เป็นช่วยวัฒนธรรมเป็นผู้คอยโหมให้กำลังใจบุคลากรในปัจจุบันได้ก็จะเกิดประโยชน์แก่องค์กรเช่นกันประวัติศาสตร์ความเป็นมาเบื้องหลังการแข่งขันความสำเร็จในอดีตจะอยู่ในความทรงจำของช่วยวัฒนธรรมและสามารถนำออกมาถ่ายทอดได้อย่างน่าสนใจ⁵⁶

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

ดาฟท์ (Daft) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและองค์กรที่มีวัฒนธรรมอ่อนแอ ดังนี้⁵⁷

1. วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง (Strong Culture) เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมที่สมาชิกขององค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและเห็นพ้องกันสมาชิกในองค์กรจะยอมรับในค่านิยมหลักและผูกพันกับค่านิยมดังกล่าวการติดตามและทำความเข้าใจต่อค่านิยมต่างๆในองค์กรของสมาชิกเป็นไปในทิศทางเดียวกันองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งสมาชิกในองค์กรมีแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบขององค์กรเหมือนกันองค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งจะมีอัตราการลาออกต่ำสมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรสูงองค์กรศาสนาและบริษัทญี่ปุ่นมักจะเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็ง

2. วัฒนธรรมองค์การที่อ่อนแอ (Weak Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สมาชิกในองค์กรไม่มีความเห็นพ้องต้องกันค่านิยมที่สำคัญขององค์กรวัฒนธรรมขององค์กรในความเข้าใจของสมาชิกจะแตกต่างกันออกไปสมาชิกจะไม่มี ความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรเหมือนองค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งสมาชิกในองค์กรจะแสดงพฤติกรรมหรือสนองตอบสิ่งที่มากระทบองค์กรแตกต่างกันออกไปวัฒนธรรมองค์การที่อ่อนแอจะส่งผลต่อพฤติกรรมของสมาชิกน้อยกว่าวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอ่อนแอสมาชิกองค์กรจะไม่มีค่านิยมร่วมกันนอกจากความเข้มแข็งและอ่อนแอของวัฒนธรรมองค์การแล้วองค์กรมักจะมีวัฒนธรรมย่อยๆในองค์กรด้วยผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจทั้งวัฒนธรรมหลัก (Dominant Culture) และวัฒนธรรมย่อย (Subculture) ในองค์กรซึ่งวัฒนธรรมหลัก (Dominant Culture) ในองค์กรได้แก่วัฒนธรรมค่านิยมหรือความเชื่อที่สมาชิกในองค์กรส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันหรือมีความเห็นร่วมกันค่านิยมหลักจะมีอิทธิพลในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกองค์กรส่วนวัฒนธรรมย่อย (Subculture) เป็นลักษณะที่องค์กรมีวัฒนธรรมย่อยๆเฉพาะของแต่ละแผนกหรือหน่วยงานย่อยๆในองค์กรซึ่งวัฒนธรรมย่อยๆอาจเกิดจากการที่องค์กร

⁵⁶ สนธยา พลศรี, **หลักสังคมวิทยา** (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2545), 171 - 74.

⁵⁷ R.L. Daft, **Organization Theory and Design**, ed. 4th (Singapore: West Publishing Company, 1992), p 321.

มีลักษณะของงานแตกต่างและแต่ละแผนกของงานที่ต่างก็จะมีวัฒนธรรมเฉพาะของตนเอง เช่นฝ่ายการตลาดจะมีวัฒนธรรมของตนเองฝ่ายผลิตฝ่ายบัญชีและฝ่ายบุคคลแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะเฉพาะและจะสร้างวัฒนธรรมขึ้นในฝ่ายโดยการสร้างวัฒนธรรมของแต่ละหน่วยงานย่อย ประกอบวัฒนธรรมหลักขององค์กรด้วยการจัดการกับวัฒนธรรมองค์การการจัดการกับวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของการสร้างและการรักษาวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถสร้างและมีวัฒนธรรม

ศิริพงษ์ เศาภายน รวบรวมความคิดเห็นจากนักวิชาการหลายท่านที่นอกจากการแบ่งวัฒนธรรมองค์การออกเป็นวัฒนธรรมแข็งและวัฒนธรรมอ่อนแล้วภายในองค์กรขนาดใหญ่ขององค์กรหนึ่งส่วนมากยังสามารถมีวัฒนธรรมองค์การได้หลายวัฒนธรรมพร้อมกันไปกล่าวคือ

1. วัฒนธรรมที่เด่นชัด (Dominant culture) หมายถึงส่วนของวัฒนธรรมที่แสดงออกถึงค่านิยมหลักต่าง ๆ ที่สมาชิกองค์กรส่วนมากยึดถือเวลาเราพูดถึงบุคลิกขององค์กรเรามักหมายถึงวัฒนธรรมหลัก

2. วัฒนธรรมส่วนย่อย (Subculture) นอกจากองค์กรขนาดใหญ่จะมีวัฒนธรรมหลักแล้วองค์กรขนาดใหญ่จะมีวัฒนธรรมย่อยหลายวัฒนธรรมที่คล้ายกันได้เป็นต้นว่า ความเชื่อ ค่านิยม แบบแผนพฤติกรรม ซึ่งวัฒนธรรมย่อยนี้ถูกสร้างขึ้นมาจากกลุ่มของสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน หรือมีสถานที่ต่างหากแยกออกจากกันกลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีประสบการณ์ร่วมกันในการทำงานและการแก้ไขปัญหาจนกระทั่งได้สร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงานจนกลุ่มสมาชิกเหล่านั้นสามารถมีบุคลิกเป็นของตนเองได้วัฒนธรรมย่อยนี้อาจเกิดขึ้นทั้งในแนวตั้งและแนวนอนของโครงสร้างองค์กรเช่นฝ่ายงานคลังกับฝ่ายการเจ้าหน้าที่จะมีบุคลิกที่ต่างกันได้⁵⁸

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

ดาฟท์ (Daft) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การว่ามีหน้าที่สำคัญ 2 ประการ คือ⁵⁹

1. บูรณาการภายในองค์กร (Internal Intergration) หมายถึง การประสานเชื่อมโยงสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน ให้ความรู้จะติดต่อสัมพันธ์และทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือนแนวทางชี้แนะความสัมพันธ์ของการทำงานใน

⁵⁸ ศิริพงษ์ เศาภายน, *หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ* (กรุงเทพฯ: บุคพอยท์, 2548), 74.

⁵⁹ Daft, *Organization Theory and Design*, p 361 - 62.

แต่ละวัน และช่วยให้เห็นว่าผู้คนมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างไร พฤติกรรมใดที่ยอมรับได้ และพฤติกรรมใดไม่เป็นที่ยอมรับ

2. ช่วยองค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) หมายถึง ทำอย่างไรองค์กรจึงจะบรรลุเป้าหมายและจัดการกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้ โดยวัฒนธรรมจะช่วยชี้แนะกิจกรรมประจำวันของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน และช่วยให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

ศิริพงษ์ เสาภายน ได้รวบรวมความเห็นส่วนใหญ่ของนักวิชาการในเรื่องหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กรว่ามีหน้าที่ สรุปได้ ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับจากการที่สมาชิกในหน่วยงานทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันในเรื่องงานทำให้บุคคลใหม่ขององค์กรเรียนรู้วิธีคิดวิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมจากคำแนะนำของสมาชิกเก่าหรือไม่ก็เรียนรู้จากประสบการณ์หรือการสังเกต ส่วนตัวว่าวิธีคิดวิธีการทำงานแบบใดที่ทำแล้วได้รับคำสรรเสริญหรือได้รับรางวัลและวิธีปฏิบัติใดที่ทำแล้วถูกตำหนิตีติเตียนหรือได้รับการลงโทษสิ่งต่างๆเหล่านี้บุคคลากรใหม่จะค่อย ๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิธีคิดวิธีปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่ปรารถนา

2. จัดระเบียบในองค์กร ถ้าพนักงานเรียนรู้เข้าใจและยอมรับวิธีคิดวิธีทำงาน ที่หน่วยงานคาดหวังพนักงานก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิดการทำงานและการประพฤติปฏิบัติต่อกันนานวันเข้าแนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตามดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกคิดและทำอย่างมีระเบียบแบบแผนช่วยให้หน่วยงานทำงานไปได้อย่างมีระบบและราบรื่น

3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่างๆที่อยู่รอบตัวเมื่อบุคลากรในหน่วยงานเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์กรของตนเองแล้ววัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่างๆในหน่วยงานของตนเอง

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมออย่างที่ทราบมาแล้วว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมความเชื่อและแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์กรทำอยู่เป็นปกติวิสัยจนเคยชินกลายเป็นนิสัยดังนั้นสมาชิกขององค์กรสามารถทำกิจกรรมเหล่านี้ได้โดยอัตโนมัติ

5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือช่วยแก้ไขปัญหาคือพื้นฐานขององค์กรเพื่อให้องค์กรอยู่รอด ซึ่งทุกหน่วยงานมีปัญหาพื้นฐานที่จะต้องแก้ไข 2 ประการคือการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External adaptation) และการบูรณาการส่วนต่างๆภายในองค์กร (Internal adaptation) ให้ทำงานประสานสอดคล้องกัน

6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัวเมื่อวัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกองค์กรส่วนนี้แล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานต่างๆขององค์กรได้สิ่งเหล่านี้จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิธีคิดวิธีทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะใช้ภายในหน่วยงาน

7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในหมู่สมาชิก วัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกของหน่วยงานตระหนักว่าแต่ละคนเป็นพวกเดียวกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกันเพราะมีค่านิยมความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน การตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่นในสังคม⁶⁰

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การอยู่ร่วมกันระบบย่อยต่าง ๆ ในองค์กรมากมายทั้งระบบการให้รางวัล ตอบแทนระบบโครงสร้างองค์กรระบบการติดต่อสื่อสารในองค์กรฯลฯระบบต่างๆเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อถึงกันตลอดเวลาาระบบวัฒนธรรมองค์การก็เช่นเดียวกันคือจะได้รับผลกระทบจากด้านอื่น ๆ ขององค์กรซึ่งมีปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การหลายประการด้วยกันกอร์ดอนและคณะ (Gordon and Others) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้⁶¹

1. กลุ่ม (Work Group) เป็นปัจจัยที่กระทบต่อลักษณะของวัฒนธรรมองค์การโดยตรง กลุ่มจะทำหน้าที่ในการกล่อมสมาชิกในกลุ่มและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกการที่กลุ่มสามารถสร้างบรรทัดฐานของกลุ่มและดูแลควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกได้ก็จะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมขององค์กรได้เช่นกันปัจจัยในกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การได้แก่ความผูกพันของสมาชิกกลุ่มและความผูกพันกับภาระหน้าที่ของกลุ่มสมาชิก (Commitment) ขวัญและกำลังใจในกลุ่ม (Morale) มิตรภาพภายในกลุ่ม (Friendliness)

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Manager/Supervisor Leadership Style) ได้แก่ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาระดับต้นซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานเนื่องจากผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างของพฤติกรรมของพนักงานและเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรตลอดจนให้รางวัลแก่พฤติกรรมของสมาชิกที่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กรภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและวัฒนธรรมองค์การปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรม

⁶⁰ ศิริพงษ์ เสาภายน, **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ** (กรุงเทพฯ บุคพอยท์, 2548), 73.

⁶¹ J.R. Gordon, and others **Management and Organizational Behavior** (Needham Height, Massachusetts: Allyn and Bacon, 1990), 621.

องค์การก็เช่นความใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความทุ่มเทของพนักงานในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics) เป็นการพิจารณาลักษณะขององค์กรเนื่องจากองค์กรแต่ละองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะของตัวเองในด้านต่างๆทั้งด้านขนาดขององค์กรโครงสร้างองค์กรความสลับซับซ้อนการรวมอำนาจความเป็นทางการ ฯลฯ ลักษณะเหล่านี้แต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกันอย่างมากสิ่งเหล่านี้จะส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วยองค์กรจะใช้รูปแบบต่างๆเหล่านี้กำหนดความประพฤติของพนักงานในองค์กรเช่นการที่องค์กรที่มีขนาดใหญ่มักจะเน้นที่ความชำนาญเฉพาะด้านและการติดต่อสื่อสารมักจะมีความเป็นทางการไม่เป็นส่วนตัว (impersonal) องค์กรใหญ่จะเกิดสภาพง่ายกว่าองค์กรขนาดเล็กเพราะองค์กรขนาดเล็กมีระบบสัมพันธ์ภายในองค์กรที่ไม่เป็นทางการระหว่างพนักงานและผู้บริหารเป็นต้นลักษณะต่างๆขององค์กรจึงกระทบต่อบุคลิกหรือวัฒนธรรมขององค์กร

4. กระบวนการในการบริหาร (Administrative Processes) เป็นระบบการทำงานในองค์กรเช่นกระบวนการในการติดต่อสื่อสารในองค์กรวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรขั้นตอนการทำงานในเรื่องต่างๆซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรเช่นองค์กรที่มีระบบการสื่อสารแบบเปิดทุกคนสามารถติดต่อถึงกันได้จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรและช่วยสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งจะมีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหมดและล้วนแต่ส่งผลถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งซึ่งมีความซับซ้อนมีมิติในด้านต่าง ๆ ที่หลากหลายทำให้โรงเรียนแต่ละแห่งจะต้องมีการบริหารจัดการตามบริบทที่แตกต่างกันออกไป ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนนั้นมีการศึกษาอย่างกว้างขวาง ซึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งต่างมีวัฒนธรรมของตนเองที่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นจะมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนจะทำหน้าที่เป็นเข็มทิศในการกำหนดทิศทางให้โรงเรียนสามารถดำเนินไปในทิศทางที่เหมาะสมถูกต้อง โดยกำหนดสิ่งที่เป็นบุคลากรรวมไปถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนผ่านชุดของบรรทัดฐานต่าง ๆ ที่มีความหมายต่อทั้งครู นักเรียน ผู้บริหาร รวมไปถึงสังคมแวดล้อมของโรงเรียน อีกทั้งวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและโดดเด่นนี้จะเป็นสิ่งที่หล่อหลอมให้เกิดความสามัคคีภายใน

โรงเรียนและส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรภายในโรงเรียนอีกด้วย⁶² ซึ่งความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

แพทเทอร์สัน, เพอร์กี้ และ พาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึงกลุ่มของแนวความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร⁶³

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้เสนอกรอบแนวคิดของวัฒนธรรมโรงเรียน ว่าเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งมีลักษณะเป็นระเบียบปฏิบัติให้บุคลากรยึดถือเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม การได้รับการยอมรับ และตอบสนองต่อความคาดหวังต่อทั้งบุคลากรและองค์กร โดยเกิดจากค่านิยมและความเชื่อของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ และแสดงออกมาในรูปของสัญลักษณ์ พฤติกรรม พิธีกรรม หรือเรื่องเล่าต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน⁶⁴

สโตลล์ (Stoll) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แนวคิดและความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งบุคลากรจะปฏิบัติตามแนวคิดและความเชื่อนั้นโดยไม่รู้สึกรู้ตัว และเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและทำการเปลี่ยนแปลงได้ยาก⁶⁵

ปีเตอร์สัน (Peterson) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึงกลุ่มของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี พิธีกรรม สัญลักษณ์ และเรื่องราวต่าง ๆ ที่สร้างบุคลิกของโรงเรียนโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับทางโรงเรียน เช่น ผู้บริหาร ครู หรือผู้ปกครองของนักเรียน ร่วมกันสร้างขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งผ่านการทำงาน การแก้ไขปัญหา การเผชิญกับสถานการณ์ที่มีความท้าทาย หรือรับมือกับความล้มเหลวในการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดความคาดหวังที่ไม่เป็นทางการและรูปแบบของคุณค่าที่สะท้อนจากความคิด ความรู้สึก การแสดงออกต่อโรงเรียน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ตั้งของโรงเรียน ผ่านพิธีกรรม การเฉลิมฉลอง หรือประเพณี

⁶² Thomas J. Sergiovanni, **The Principalship: A Reflective Practice Perspective**, ed. 3rd (Boston: Allyn and Bacon, 1995), 95.

⁶³ Jerry L. Patterson, Purkey Stewart C. and Parker Jackson V. **Productive School Systems for a Nonrational World** (Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development, 1986), 49.

⁶⁴ Sergiovanni, **The Principalship: A Reflective Practice Perspective**, 216 - 17.

⁶⁵ Louise Stoll, "School Culture," **set: Research information for teacher**, 3, 2002 อ้างอิงจาก School Improvement Network's Bulletin, No.9, (Autumn 1998).

ต่าง ๆ ที่ทั้งโรงเรียนและชุมชนร่วมกันจัดขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนยังรวมไปถึงสัญลักษณ์และเรื่องราวที่สะท้อนถึงคุณค่าหลัก การเสริมสร้างค่านิยมและความมุ่งมั่นในการบรรลุพันธกิจของโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวกจะเป็นสิ่งที่เสริมสร้างการเรียนรู้ ความมุ่งมั่น และแรงจูงใจของทั้งบุคลากรในโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน⁶⁶

สตอรี (Story) ได้ให้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า หมายถึง ภาพรวมของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี และพิธีกรรมที่ถูกสร้างขึ้นในช่วงเวลาหนึ่งในโรงเรียน โดยเป็นการใช้แนวคิด ค่านิยม สมมติฐาน และความเชื่อร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนซึ่งก่อให้เกิดเป็นอัตลักษณ์และลักษณะมาตรฐานทางพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ⁶⁷

โดยสรุปแล้ว วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึงกลุ่มของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี หรือแนวทางปฏิบัติของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยเกิดจากความคาดหวัง ความเชื่อมั่น และแรงจูงใจต่าง ๆ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงเรียน

องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

แพทเทอร์สัน, เพอร์กี และพาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมสถานศึกษาว่า มีองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่

1. เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose) หมายถึง โรงเรียนมีเป้าหมายกับแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนในระยะยาวที่สอดคล้องกัน สามารถสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียน

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูล การสนับสนุน และทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรในฐานะเป็นกำลังหลักสำคัญที่แสดงถึงเอกลักษณ์ขององค์กร

⁶⁶ Kent D. Peterson, "Enhancing School Culture: Reculturing Schools," **Journal of Staff Development** Vol.23, no. No.3 (Summer 2002): 10.

⁶⁷ Linda C. Story, "A Study of the Perceived Effects of School Culture on Student Behaviors" (Ph.D. dissertation, Faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis, East Tennessee State University, 2010), 16.

3. กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) หมายถึง โรงเรียนมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด มีการให้โอกาสแก่บุคลากรในการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการของโรงเรียน และมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินการตามภารกิจของโรงเรียน

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging) หมายถึง โรงเรียนจงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร และเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกันและทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน

5. ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) หมายถึง โรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ในนักเรียนและโรงเรียนอย่างดีที่สุด อีกทั้งมีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความเหมาะสม และให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะใช้ความสามารถเหล่านั้นในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

6. ความเป็นเลิศ (Excellent) หมายถึง โรงเรียนมีมาตรฐานและความมุ่งหวังในระดับสูง อีกทั้งยังมีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และ เสริมสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

7. การยอมรับและให้รางวัล (Recognition and reward) หมายถึง โรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีการให้การยอมรับในตัวบุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ และให้การยอมรับศักยภาพของบุคลากรและพยายามให้บุคลากรนำศักยภาพนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน

8. ความเอื้ออาทร (Caring) หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และภาระส่วนตัวของบุคลากร อีกทั้งยังมีความเชื่อว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคี เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับความสนใจในการพัฒนาด้านอาชีพและความเป็นมืออาชีพของบุคลากร

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการแสดงให้เห็นถึงความคงเส้นคงวาและความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ และสนับสนุนบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุผลสูงสุดและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบจริยธรรมขั้นสูง

10. ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง โรงเรียนยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวคิดในการดำเนินชีวิตของบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่

มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกัน และมีความเชื่อว่าโรงเรียนและผู้เรียนมีความคิดที่แตกต่างกันในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้⁶⁸

มาสโลว์สกี (Maslowski) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของโรงเรียน และได้สรุปแนวคิดของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของบุคลากร (Professionalization orientation) หมายถึง คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งอาจเกิดจากความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม และได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนคนอื่น ๆ
2. การมีส่วนร่วม (Participation orientation) หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนในกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียน รวมไปถึงการรับผิดชอบร่วมกันในการดำเนินการของโรงเรียน
3. การปรับตัวและนวัตกรรม (Adaptation and innovation orientation) หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อนวัตกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ
4. การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกจากภายนอก (External support and facilities orientation) หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียนมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนหรือการอำนวยความสะดวกของบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอก
5. ผลิตภาพและความสำเร็จ (Productivity and accomplishment orientation) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ได้ตั้งไว้
6. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายของโรงเรียน (Ends-means orientation) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมุ่งประโยชน์ที่โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

⁶⁸ Jerry L. Patterson, Purkey Stewart C. and Parker Jackson V. **Productive School Systems for a Nonrational World** (Virginia: Association for supervision and curriculum development, 1986), 49.

7. เสถียรภาพและการควบคุม (Stability and control orientation) หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ หรือหน้าที่การทำงานแก่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน อย่างยุติธรรม ส่งเสริมเสถียรภาพในการทำงานแก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน

8. ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency orientation) หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของตนเองและการดำเนินการในภาพรวมของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ⁶⁹

กรูเนิร์ต และวาเลนไทน์ (Gruenert and Valentine) ได้อธิบายองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนว่าประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Collaborative Leadership) หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับบุคลากรในโรงเรียน ยอมรับหรือรับฟังแนวคิด ข้อเสนอแนะจากบุคลากร เสาะแสวงหาทรัพยากรในการดำเนินการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ เชื่อมั่นในความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในการตัดสินใจหรือการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่งเสริมและสนับสนุนแนวคิดใหม่ ๆ ของบุคลากรที่ช่วยในการพัฒนาการจัดการศึกษาหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2. ความสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Teacher Collaboration) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิสัยทัศน์และกระบวนการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีการบูรณาการการเรียนการสอน เสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนรู้ การประเมินผล การเรียนรู้ และความตระหนักในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ

3. การพัฒนาทางวิชาชีพ (Professional Development) หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนด้วยกระบวนการที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงบุคลากรในโรงเรียนเองก็มีการเสาะแสวงหาแนวคิดหรือแหล่งข้อมูลในการพัฒนาตนเองเพื่อนำมาพัฒนาองค์ความรู้ของตนหรือพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4. ความสามัคคีกันของบุคลากร (Collegial Support) หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรในโรงเรียน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับ

⁶⁹ Ralf Maslowski, "School Culture and School Performance" (Ph.D. dissertation, Twente University, 2001), 53 - 55.

แนวคิดหรือข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกคน อีกทั้งมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

5. มีเป้าหมายในการดำเนินการที่ชัดเจน (Unity of Purpose) หมายถึง โรงเรียนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานที่แน่ชัด ทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจ สนับสนุน และปฏิบัติงานของตนเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ไปในทิศทางเดียวกัน

6. ความร่วมมือกันทางการเรียนรู้ (Learning partnership) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และตัวนักเรียน โดยบุคลากรในโรงเรียนกับผู้ปกครองมีการกำหนดความคาดหวังในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน มีการติดต่อประสานงานกันในเรื่องของผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นในตัวผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียนในการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน⁷⁰

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ความหมายและความสำคัญของวิชาชีพครู

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของ ครู ว่า มาจากรากศัพท์ในภาษาบาลี ว่า “ครุ – ครุ” หรือจากภาษาสันสกฤตว่า “ครุ” แปลว่า ผู้สั่งสอนถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์⁷¹

ครู คือ บุชนิยบุคคล ครูผู้ได้สั่งสมบารมีและคุณงามความดีมาเป็นเวลานานได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์หลายรุ่นจนกระทั่งได้รับความเคารพเชื่อถือศรัทธาจากศิษย์และเป็นผู้ทำคุณประโยชน์ในการชี้นำความเจริญมาสู่สังคมจะได้รับความเคารพยกย่องสรรเสริญและขนานนามว่า

⁷⁰ Gruenert Steve and Valentine Jerry, "School Culture Survey with Factor Descriptions and Item Examples," เข้าถึงเมื่อ 29 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://mllc.missouri.edu/3E_ast_school%20culture.php.

⁷¹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2546), 766.

เป็น “บุชเนียบุคคล” สังคมจะระลึกถึงคุณงามความดีของครูผู้นั้นอย่างไม่เสื่อมคลายแม้สิ้นชีพไปนานเพียงใดก็ตาม⁷²

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้ให้ความหมายครูไว้ว่า ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน⁷³

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของ มาตรฐาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป⁷⁴

คุรุสภาได้ให้ความหมายของ มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพ ที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง ประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ⁷⁵

ฮอยลี (Hoyle)⁷⁶ กล่าวว่า การสอนเป็นวิชาชีพชั้นสูงเพราะการสอนจะต้องมีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. เป็นการบริการที่สำคัญแก่สังคม
2. ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการประกอบอาชีพ
3. ต้องเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและฝึกอบรมอยู่เสมอ

⁷² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ราชบัณฑิตยสถาน, **ที่ระลึกงานวันครู พ.ศ. 2548 ครั้งที่ 49** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา), 2 - 5.

⁷³ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพพ.ศ.2548, **ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 112 ตอนพิเศษ 76 ง:** 39.

⁷⁴ ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542** (กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2546), 766.

⁷⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548), 4 - 5.

⁷⁶ Eric Hoyle, **The Role of Teacher** (London: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1969), 95.

4. มีอิสระในการปกครองตนเอง

5. มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

6. มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ

ดังนั้น มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ใช้ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพ

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะ เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบ วิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็น บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ ให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตาม ระดับคุณภาพของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่ กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไป ได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อ ใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับประพฤติดนของ ผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมี จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภา จะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิด ความเสียหายแก่บุคคล อื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการ มาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี 5) เพิกถอน ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ (มาตรา 54)⁷⁷

⁷⁷ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา, 4 - 5.

มาตรฐานวิชาชีพครู

คุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2548⁷⁸ กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอ ที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู

มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) ความเป็นครู

สาระความรู้ และสมรรถนะของครู

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้ 1) ภาษาไทยสำหรับครู 2) ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู 3) เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

⁷⁸ เรื่องเดียวกัน, 19 – 20

สมรรถนะ 1) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 2) สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 3) สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้ 1) ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา 2) ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย 3) วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย 4) ทฤษฎีหลักสูตร 5) การพัฒนาหลักสูตร 6) มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร 7) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 8) ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ 1) สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 2) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย 3) สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร 4) สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้ 1) ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน 2) รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน 3) การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 4) การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม 6) เทคนิค และวิทยาการจัดการเรียนรู้ 7) การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ 8) การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ 1) สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค 2) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 4) สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้ 1) จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ 2) จิตวิทยาการศึกษา 3) จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2) สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน 3) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4) สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้ 1) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 2) การสร้างและ การใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา 3) การประเมินตามสภาพจริง 4) การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน 5) การประเมินภาคปฏิบัติ 6) การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ 1) สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้ 1) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ 2) ภาวะผู้นำทางการศึกษา 3) การคิดอย่างเป็นระบบ 4) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 5) มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร 6) การติดต่อสื่อสารในองค์กร 7) การบริหารจัดการชั้นเรียน 8) การประกันคุณภาพการศึกษา 9) การทำงานเป็นทีม 10) การจัดทำโครงการทางวิชาการ 11) การจัดโครงการฝึกอาชีพ 12) การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา 13) การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 14) การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ 1) มีภาวะผู้นำ 2) สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน 3) สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ 4) สามารถในการประสานประโยชน์ 5) สามารถนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้ 1) ทฤษฎีการวิจัย 2) รูปแบบการวิจัย 3) การออกแบบการวิจัย 4) กระบวนการวิจัย 5) สถิติเพื่อการวิจัย 6) การวิจัยในชั้นเรียน 7) การฝึกปฏิบัติการวิจัย 8) การนำเสนอผลงานวิจัย 9) การค้นคว้า ศึกษาวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ 10) การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา 11) การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ 1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน 2) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้ 1) แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ 2) เทคโนโลยีและสารสนเทศ 3) การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ 4) แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ 5) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม

สมรรถนะ 1) สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ที่ดี 2) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรูที่ดี 3) สามารถ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้ 1) ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู 2) พัฒนาการของวิชาชีพครู 3) คุณลักษณะของครูที่ดี 4) การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 5) การ เสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู 6) การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำ ทางวิชาการ 7) เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 8) จรรยาบรรณของวิชาชีพครู 9) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษา

สมรรถนะ 1) รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน 2) อุดหนุนและรับผิดชอบ 3) เป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) มีวิสัยทัศน์ 5) ศรัทธาในวิชาชีพครู 6) ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานประสบการณ์ของครู

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้ 1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน 2) การปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ และ สมรรถนะของครู

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะ 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในสถานศึกษา 2) ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียนโดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและ นำเสนอผลการศึกษา 3) มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการนำ หลักสูตรไปใช้ 4) ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา 5) ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัด กิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา 6) การจัดทำโครงการทาง วิชาการ

สมรรถนะ 1) สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน 2) สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ 3) สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน ประเมินผลและปรับปรุง 4) สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ 1) การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 4) การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ 5) การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้ 6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 7) การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 8) การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 9) การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้ 10) การสัมมนาทางการศึกษา

สมรรถนะ 1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ 2) สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน 3) สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน 4) สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน⁷⁹

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

⁷⁹ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549), 20 - 25.

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะ ให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่ สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
- 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรมนั้น ๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ไต กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการ

แก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหักมุมใน
ทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่น่าสืผลก้าวหน้าของผู้เรียน⁸⁰

มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อ
วิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้
กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่
ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย
วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทาง
กายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่
เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์
โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

⁸⁰ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทาง
การศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549), 37 - 38.

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข⁸¹

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ประวัติความเป็นมาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จักตั้งขึ้นจากมติที่ประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 เห็นชอบหลักการให้มีเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) โดยให้ดำเนินการเสนอแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) สำหรับจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา (มัธยมศึกษา) ควรสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แบบกลุ่มจังหวัด จำนวน 18 กลุ่ม และกรุงเทพมหานคร 1 กลุ่ม โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปดำเนินการ รวมทั้งมาตรการระยะสั้นก็ให้ดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมาย ดังนั้น เพื่อให้การจัดการมัธยมศึกษาได้ขับเคลื่อนต่อไปอย่างมีคุณภาพและเป็นไปตาม มติของสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดมาตรการระยะสั้นในการดำเนินงานเพื่อยกระดับคุณภาพการมัธยมศึกษาและ การบริหารงานบุคคล โดยมาตรการระยะสั้นดังกล่าวกำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ให้มีเครือข่ายการนิเทศการมัธยมศึกษา และกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จการจัดการมัธยมศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการเห็นชอบในมาตรการระยะสั้นและได้ประกาศกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2552 และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแนวทางการบริหารจัดการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมัธยมศึกษา⁸²

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกำหนดเป็นเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้ความหมาย “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” หมายความว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

⁸¹ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา** 44.

⁸² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต9, "ความเป็นมา " เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จากhttp://www.mathayom9.go.th/webspm9/spm9_detail.php?id=1.

ประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครอง⁸³

⁸³ ราชกิจจานุเบกษา, "การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา," เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2560, เข้าถึงได้จาก

สภาพการจัดการศึกษา

ตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นั้น อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ มาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของสภาการศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้ง ของ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจในการ จัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6) ในเขต พื้นที่ ความรับผิดชอบ จำนวน 61 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด สุพรรณบุรี จำนวน 32 โรงเรียน และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม จำนวน 29 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 76,663 คน มีจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3,663 คน และบุคลากรสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 4 คน⁸⁴

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีดังนี้

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
1	โรงเรียนกรรณสูตศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
2	โรงเรียนสวนหลวง	สุพรรณบุรี
3	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยสุพรรณบุรี	สุพรรณบุรี
4	โรงเรียนสวนแตงวิทยา	สุพรรณบุรี
5	โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา	สุพรรณบุรี
6	โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสูมารผดุงวิทย์”	สุพรรณบุรี
7	โรงเรียนพระราชสุจิตต์วิทยา 2	สุพรรณบุรี

⁸⁴ สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต9, "สภาพการจัดการศึกษา," เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จากhttp://www.mathayom9.go.th/webspm9/spm9_detail.php?id=3.

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
8	โรงเรียนบางแม่หม้ายรัฐราษฎร์สามัคคี	สุพรรณบุรี
9	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1	สุพรรณบุรี
10	โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา	สุพรรณบุรี
11	โรงเรียนอู่ทอง	สุพรรณบุรี
12	โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
13	โรงเรียนสระยายโสภณวิทยา	สุพรรณบุรี
14	โรงเรียนดอนคาวิทยา	สุพรรณบุรี
15	โรงเรียนบางลี่วิทยา	สุพรรณบุรี
16	โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา	สุพรรณบุรี
17	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5	สุพรรณบุรี
18	โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา	สุพรรณบุรี
19	โรงเรียนหนองวัลย์เปரியงวิทยา	สุพรรณบุรี
20	โรงเรียนสามชุกรัตนโกศาราม	สุพรรณบุรี
21	โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
22	โรงเรียนบ่อกรูวิทยา	สุพรรณบุรี
23	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7	สุพรรณบุรี
24	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3	สุพรรณบุรี
25	โรงเรียนด่านช้างวิทยา	สุพรรณบุรี
26	โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา	สุพรรณบุรี
27	โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา	สุพรรณบุรี
28	โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา	สุพรรณบุรี
29	โรงเรียนวังหัวราษฎร์สามัคคี	สุพรรณบุรี
30	โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข”	สุพรรณบุรี
31	โรงเรียนทุ่งแฝกพิทยาคม	สุพรรณบุรี
32	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 6	สุพรรณบุรี
33	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย	นครปฐม
34	โรงเรียนราชินีบูรณะ	นครปฐม
35	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2 หลวงพ่อเงินอนุสรณ์	นครปฐม
36	โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา	นครปฐม

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
37	โรงเรียนสระกะเทียมวิทยาคม (สังวรเจษฎ์ประภาคมอุปถัมภ์)	นครปฐม
38	โรงเรียนวัดห้วยจรเข้วิทยาคม	นครปฐม
39	โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยา	นครปฐม
40	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา	นครปฐม
41	โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	นครปฐม
42	โรงเรียนศาลาติ๊กวิทยา	นครปฐม
43	โรงเรียนคงทองวิทยา	นครปฐม
44	โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา	นครปฐม
45	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	นครปฐม
46	โรงเรียนพลอยจาดูจินดา	นครปฐม
47	โรงเรียนแหลมบัววิทยา	นครปฐม
48	โรงเรียนเพิ่มวิทยา	นครปฐม
49	โรงเรียนบางเลนวิทยา	นครปฐม
50	โรงเรียนบางหลวงวิทยา	นครปฐม
51	โรงเรียนสถาพรวิทยา	นครปฐม
52	โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา	นครปฐม
53	โรงเรียนสามพรานวิทยา	นครปฐม
54	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย	นครปฐม
55	โรงเรียนปรีดารามวิทยาคม	นครปฐม
56	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชฯ	นครปฐม
57	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม	นครปฐม
58	โรงเรียนจิวรายบุญมีรังสฤษดิ์	นครปฐม
59	โรงเรียนสิรินทรราชวิทยาลัย	นครปฐม
60	โรงเรียนภัทรญาณวิทยา	นครปฐม
61	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา	นครปฐม

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นผู้นำการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
3. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ
4. ส่งเสริมการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วม

เป้าประสงค์ (Goal)

1. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับโอกาสทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเสมอภาค
2. นักเรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามสายงานและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพนักเรียนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาคูครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นุชา สระสม วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมเป็นวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์และอยู่ในระดับมาก⁸⁵

เสวียน เสนงาม ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีแนวคิดและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน และโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรได้เข้าใจ เห็นความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนต้องมีกฎระเบียบ กติกาการอยู่ร่วมกัน⁸⁶

สุภาวดี ลำเจียกมงคล ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยขอบเขตในการวิจัยนั้นประกอบด้วย ตัวแปรด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ (1) หลักเป้าหมายของโรงเรียน (2) หลักการมอบอำนาจ (3) หลักการตัดสินใจ (4) หลักการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (5) หลักความไว้วางใจ (6) หลักความเป็นเลิศ (7) หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (8) หลักความเอื้ออาทร (9) หลักความซื่อสัตย์ และ (10) ความหลากหลาย ส่วนตัวแปรด้านการบริหารโรงเรียนนั้น ประกอบด้วย (1) งานวิชาการ (2) งานกิจการนักเรียน (3) งานธุรการ การเงินและพัสดุ (4) งานบุคลากร (5) งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และ (6) งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมี

⁸⁵ นุชา สระสม, "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร" (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 97 - 98.

⁸⁶ เสวียน เสนงาม, "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัยสกลนคร, 2552), 147.

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปในเชิงบวกสูงทุกคู่กับการบริหารโรงเรียน⁸⁷

ธนภรณ์ เข้มทอง ได้ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยขอบเขตในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ (1) ประวัติสถานศึกษา (2) ความเชื่อ (3) ค่านิยม (4) ปทัสฐานและมาตรฐาน และ (5) รูปแบบพฤติกรรม ส่วนตัวแปรด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนนั้น ประกอบด้วย (1) ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (2) ระบบย่อยด้านองค์กร (3) ระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร (4) ระบบย่อยด้านความรู้ และ (5) ระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนยังส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 อีกด้วย⁸⁸

พิชชาพร อุ่นศิริ ศึกษาภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยโดยด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนมีขมขื่นเลหคณิตมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดย

⁸⁷ สุภาวดี ลำเจียกมงคล, "วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 92 - 95.

⁸⁸ ธนภรณ์ เข้มทอง, "วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 101.

เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอตามลำดับ⁸⁹

อิมทิพย์ อนิสดา ศึกษาคุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่าคุณภาพชีวิตครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตครูโดยภาพรวมและคุณภาพชีวิตด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01⁹⁰

ชาติชาย ศรีจันทร์ดี ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้านคือ มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01⁹¹

จิระประภา อวีรุทธพานิชย์ ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มาตรฐานค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและ

⁸⁹ พิชชาพร อุ่นศิริ, "วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 111.

⁹⁰ อิมทิพย์ อนิสดา, "คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), ง.

⁹¹ ชาติชาย ศรีจันทร์ดี, "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2556" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเสมอ⁹²

พรรณนิดา นาคะผิว ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ⁹³

ธนภัทร วงศ์อาษา ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามความคาดหวังของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนโรงเรียนวังจันทร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนวังจันทร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 1) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 2) จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 3) จำแนกตามระดับที่กำลังศึกษาของนักเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง

⁹² จิรประภา อวิรุทธพาณิชย์, "แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1" (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2557), ง.

⁹³ พรรณนิดา นาคะผิว, "ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2556), 142 - 43.

สถิติ ยกเว้น มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.5⁹⁴

เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะคล้ายตามกัน⁹⁵

งานวิจัยต่างประเทศ

มาไรส์ (Marais) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติในการประเมินโครงการของหน่วยงานบริการบุคลากร 26 แห่ง ที่เมืองคาลามาซู มลรัฐ มิชิแกน พบว่าผลจากการประเมินมีความสัมพันธ์สูงกับรูปแบบอย่างของวัฒนธรรมองค์การ เช่น ความพึงพอใจของลูกจ้าง คุณภาพการให้บริการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน และกำหนดวิสัยทัศน์⁹⁶

โอลิเวียร์ (Olivier) ศึกษา ลักษณะของวัฒนธรรมของครูและของสถานศึกษา ประถมศึกษาในสหรัฐฯ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ความเชื่อใน

⁹⁴ ธนภัทร วงศ์อาษา, "การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามความคาดหวังของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนโรงเรียนวังจันทร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557), ง.

⁹⁵ เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ, "วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), ง.

⁹⁶ Lorraine C. Marais, "The Relationship between Organizational Culture the Practice Program Evaluation in Human Service Organizational," (Online), Accessed 5 January 2017. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9840039>, Abstract.

การมีประสิทธิภาพรวมกันของครูคือตัวแปรที่มีอำนาจสูงสุดของประสิทธิผลสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษาคือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาว ที่นอกเหนือจากสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (socioeconomic status) ของผู้เรียน⁹⁷

วาเลนติน (Valentin) ศึกษาบรรยากาศการทำงานและวัฒนธรรมองค์การของสถาบันและแผนงาน : การแสวงหาแนวทางเพื่อการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัยเปอร์โตริโก พบว่า ในส่วนของวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษานั้น มีวัฒนธรรมความร่วมมือในองค์กรอยู่ 4 ประเภท คือ 1) คุณลักษณะเฉพาะโดยทั่วไป (General Characteristics) 2) ความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กร (Organizational Glue) 3) การเน้นกลยุทธ์ในการทำงาน (Strategic Emphasis) และ 4) การประเมินความสำเร็จ (Criteria to Measure Success)⁹⁸

เซลิกสัน และ ช้อย (Seligson and Choi) ศึกษาองค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรม ได้พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การเชิงจริยธรรมที่สำคัญประกอบด้วย การกำหนดแบบอย่างที่ดี การรักษาคำมั่นและสร้างความมุ่งมั่น และการให้การสนับสนุนและการกระตุ้นส่งเสริมจากผู้บริหารองค์การ⁹⁹

อิสเมท และ บาเชอร์ (Ismat and Bashir) ศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรม : การศึกษาเชิงวิเคราะห์การทำงานในองค์กรภาคธุรกิจไฟฟ้าลาบัต ปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่สามารถพยากรณ์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง ได้แก่ ระดับความตรงไปตรงมา การ

⁹⁷ Dianne F. Olivier, "Teacher Personal and School Culture Characteristics in Effective School : Toward a Model of Professional Learning Communicaty. (Online)," Accessed 5 January 2017. Available from [http : www lib.umi.com/dissertations/fullcit/9516667](http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9516667), 263-A).

⁹⁸ Elena Batista Valentin, "Institutional, Departmental Work Climate and Organizational Culture : Diagnosing for Transformation University of Puerto Rico at Humacao 2007," accessed November 17, 2017, available from <http://advance.uprh.edu/resumen%20ejecutivo%20clima%20revisado.pdf>.

⁹⁹ Amber Levanon Seligson and Laurie Choi, "Critical Elements of an Organizational Ethical Culture. Ethics Resource Center," accessed June 14, 2017, available from www.ethics.org.

ผัดวันประกันพรุ่ง โครงสร้างพื้นฐานในองค์กร ชั่วโงมการทำงาน การมุ่งเน้นกลุ่มประสบการณ์ การทำงาน และกิจกรรมอื่นนอกจากการทำงาน¹⁰⁰

สรุป

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรม ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความคิด ความเชื่อ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติตน ที่มีการสืบทอดส่งต่อกันมารุ่นต่อรุ่น จนกลายเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อคนในองค์กรให้ยึดถือปฏิบัติตน และยึดเหนี่ยวคนในองค์กรให้รวมตัวเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้ตรงกับเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวช่วยให้บุคลากรได้ร่วมคิดพิจารณาวิเคราะห์และแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้องตามความแตกต่างของวัฒนธรรมในแต่ละโรงเรียน ที่สำคัญคือมีหลายส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู การวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยใช้แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนของแพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) เป้าหมายของโรงเรียน (purpose) 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) 3) กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Belonging) 5) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) 6) ความเป็นเลิศ (Excellent) 7) การยอมรับและให้รางวัล (Recognition and reward) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลาย (Diversity) สำหรับมาตรฐานวิชาชีพครูผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้น

¹⁰⁰ Sunober Ismat and Iram Bashir, "Determinants of Culture : An Analytical Study of Business Organizations Working in Faisalabad, Pakistan," *Journal of Asian Social Science* 7 (6 June 2011): 25 - 28.

ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา
อย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 11 แสวงหา
และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากรเป็นโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 56 โรงเรียน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random Sampling) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาข้อมูล วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จากเอกสาร ตำราทางวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอขออนุมัติโครงการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ ทดลองใช้เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือและปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนดและนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

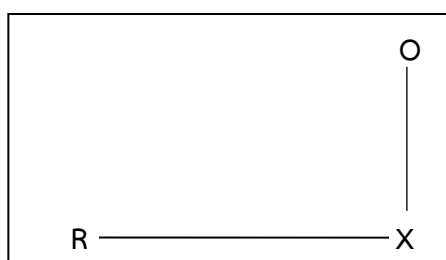
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัยเมื่อได้จัดทำร่างรายงานผลการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์แล้วจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ มีประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 61 โรงเรียน จำแนกโรงเรียนตามจังหวัด คือ จังหวัดสุพรรณบุรี 32 โรงเรียน และ จังหวัดนครปฐม 29 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง จากการเปิดตารางประมาณการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)¹⁰¹ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 56 โรงเรียน ดำเนินการสุ่มแบบ แบ่งประเภท (Stratified random Sampling) จำแนกตามจังหวัด

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตการศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล ของของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ที่	จังหวัด	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล			
				ผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม
1	สุพรรณบุรี	32	29	29	29	58	116
2	นครปฐม	29	27	27	27	54	108
รวม		61	56	56	56	112	224

¹⁰¹ Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวีสดี, สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2553), 38 - 39.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน
2. ตัวแปรต้น เป็น วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{tot}) ตามแนวคิดของ แพทเทอร์สัน, เพอร์กี และพาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการ คือ

2.1 เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose) (X_1) หมายถึง โรงเรียนมีเป้าหมายกับแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนในระยะยาวที่สอดคล้องกัน สามารถสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจและเป้าหมายของโรงเรียน และให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียน

2.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) (X_2) หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูล การสนับสนุน และทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรในฐานะเป็นกำลังหลักสำคัญที่แสดงถึงเอกลักษณ์ขององค์กร

2.3 กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) (X_3) หมายถึง โรงเรียนมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากที่สุด มีการให้โอกาสแก่บุคลากรในการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินการของโรงเรียน และมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่ได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินการตามภารกิจของโรงเรียน

2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging) (X_4) หมายถึง โรงเรียนจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง มีการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร และเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกันและทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน

2.5 ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) (X_5) หมายถึง โรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ในนักเรียนและโรงเรียนอย่างดีที่สุด อีกทั้งมีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีความเหมาะสม และให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน ทำให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะใช้ความสามารถเหล่านั้นในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด

2.6 ความเป็นเลิศ (Excellent) (X_6) หมายถึง โรงเรียนมีมาตรฐานและความมุ่งหวังในระดับสูง อีกทั้งยังมีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

2.7 การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) (X_7) หมายถึง โรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมและการยอมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีการให้การยอมรับในตัวบุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ และให้การยอมรับศักยภาพของบุคลากรและพยายามให้บุคลากรนำศักยภาพนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียน

2.8 ความเอื้ออาทร (Caring) (X_8) หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และภาระส่วนตัวของบุคลากร อีกทั้งยังมีความเชื่อว่าบุคลากรในโรงเรียนมีความสามัคคีเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับความสนใจในการพัฒนาด้านอาชีพและความเป็นมืออาชีพของบุคลากร

2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_9) หมายถึง โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีการแสดงให้เห็นถึงความคงเส้นคงวาและความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ และสนับสนุนบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุผลสูงสุดและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบจริยธรรมขั้นสูง

2.10 ความหลากหลาย (Diversity) (X_{10}) หมายถึง โรงเรียนยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวคิดในการดำเนินชีวิตของบุคลากร มีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกัน และมีความเชื่อว่าโรงเรียนและนักเรียนมีความคิดที่แตกต่างกันในด้านกระบวนการและความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวมาตรฐานในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 มาตรฐาน ได้แก่

3.1 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทาง วิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

3.2 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3.3 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3) หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด

ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะ ให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

3.4 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y₄) หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

3.5 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y₅) หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิตเลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

3.6 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y₆) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

3.7 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y₇) หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

3.8 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y₈) หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

3.9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y₉) การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

3.10 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y₁₀) หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

3.11 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.12 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12}) หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มีใจ ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองเห็นทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 แบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ แพทเทอร์สัน, เพอร์รี่ และพาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามแนวคิดของคุรุสภา

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's rating scale) และมีน้ำหนักของคะแนนตามระดับของคุณลักษณะของ

ผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียน โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ โดยมี
ความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
- ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
อยู่ในระดับน้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงขึ้นใหม่และ
พัฒนาเป็นเครื่องมือในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม
โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้
ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item
Objective Congruence) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) โรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 8 โรงเรียนละ 4 ฉบับ รวมทั้งสิ้น
32 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ตาม
วิธีการของครอนบาค (Cronbach)¹⁰²

¹⁰² Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, ed. 3rd (New
York: Haer & Row Publishers, 1974), 161.

โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.901

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ตัวแทนช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดแล้ว ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของโรงเรียนในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต

(arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)¹⁰³ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.49 ถึง 1.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การหรือการปฏิบัติตามงานมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 1.00 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

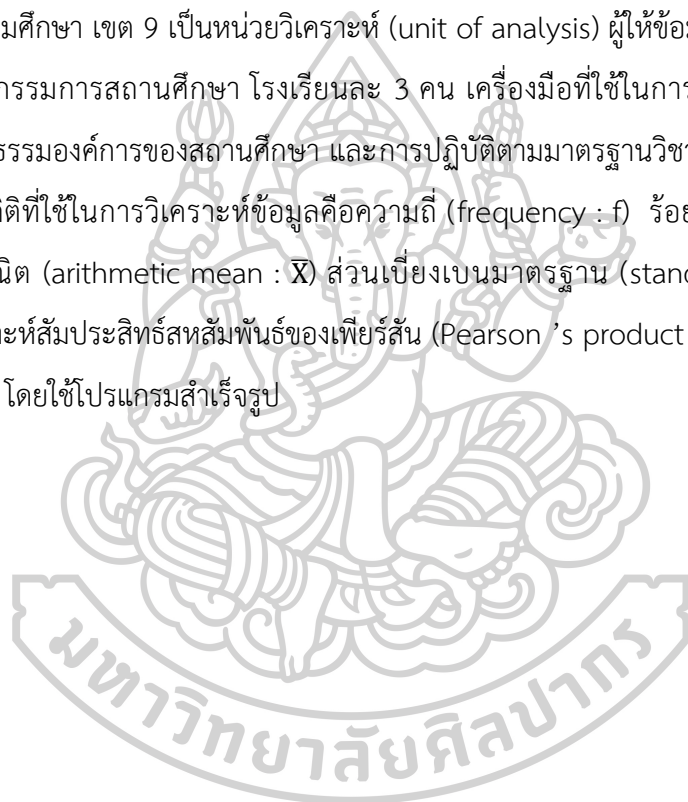
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.29 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ¹⁰⁴

¹⁰³ John W. Best, *Research in Education* (New Jersey: Prentice-Hall, Int., 1978), 174.

¹⁰⁴ ชูศรี วงศ์รัตน์, *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537), 85 - 87.

สรุป

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลคือผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนละ 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือความถี่ (frequency : f) ร้อยละ (percentage : %) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 56 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
- ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 56 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูล ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน และครูผู้สอน อีก 2 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	76	33.93
หญิง	148	66.07
รวม	224	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	6	2.68
26 – 35 ปี	73	32.59
36 – 45 ปี	48	21.43
46 ปีขึ้นไป	97	43.30
รวม	224	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	43	19.20
ปริญญาโท	174	77.68
ปริญญาเอก	7	3.12
รวม	224	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	56	25.00
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ	56	25.00
ครู	112	50.00
รวม	224	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 11 ปี	72	32.14
11 – 20 ปี	44	19.64
21 – 30 ปี	38	16.97
31 ปีขึ้นไป	70	31.25
รวม	224	100.00

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 148 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.07 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 33.93 เป็นผู้ที่มียุทธะหว่าง 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 รองลงมาคือผู้ที่มีอายุ ระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 32.59 และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.68 ใน ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 77.68 รองลงมาคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และน้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.12 มีตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมีตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ ตำแหน่งเป็นครู จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 คน ในด้านประสบการณ์ทำงานพบว่า มี ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 11 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 รองลงมาคือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และ น้อยที่สุด คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระหว่าง 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.97

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9

ในการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล 56 โรงเรียน แล้วนำค่ามัธยเลขคณิต ไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลในตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 13

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

(n = 56)

ด้านที่	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{tot})	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose) (X_1)	4.55	0.39	มากที่สุด
2	การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) (X_2)	4.51	0.50	มากที่สุด
3	กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) (X_3)	4.42	0.51	มาก
4	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging) (X_4)	4.55	0.47	มากที่สุด
5	ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) (X_5)	4.52	0.43	มากที่สุด
6	ความเป็นเลิศ (Excellent) (X_6)	4.59	0.44	มากที่สุด
7	การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) (X_7)	4.64	0.45	มากที่สุด
8	ความเอื้ออาทร (Caring) (X_8)	4.57	0.51	มากที่สุด
9	ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_9)	4.66	0.44	มากที่สุด
10	ความหลากหลาย (Diversity) (X_{10})	4.56	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.56	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.38) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.44) การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.45) ความเป็นเลิศ (Excellent) ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.44) ความเอื้ออาทร (Caring) ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51) ความหลากหลาย (Diversity) ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose) ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.39) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging) ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.47) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.43) การเสริมสร้างพลัง

อำนาจ (Empowerment) ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา

(n = 56)

ข้อที่	เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose) (X_1)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน	4.63	0.55	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	4.54	0.54	มากที่สุด
3	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน	4.51	0.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน	4.49	0.54	มาก
5	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียน	4.57	0.62	มากที่สุด
รวม		4.55	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา (purpose) (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.62) โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(n = 56)

ข้อที่	การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) (X_2)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.55	0.55	มากที่สุด
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	4.52	0.63	มากที่สุด
3	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4.46	0.62	มาก
รวม		4.51	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ

(n = 56)

ข้อที่	กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) (X_3)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.41	0.64	มาก
2	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน	4.50	0.60	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียน	4.40	0.58	มาก
4	โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียนที่ได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน	4.40	0.60	มาก
5	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.39	0.61	มาก
รวม		4.42	0.51	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.58) โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียนที่ได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.60) และ โรงเรียนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

(n = 56)

ข้อที่	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging) (X_4)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	4.50	0.56	มากที่สุด
2	โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร	4.58	0.56	มากที่สุด
3	โรงเรียนเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน	4.53	0.60	มากที่สุด
4	โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน	4.57	0.57	มากที่สุด
รวม		4.55	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging) (X_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) โรงเรียนเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.60) และ โรงเรียนจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.56)

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น

(n = 56)

ข้อที่	ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) (X ₅)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ให้นักเรียนอย่างดีที่สุด	4.60	0.56	มากที่สุด
2	โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่อย่างดีที่สุด	4.55	0.57	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.43	0.55	มาก
4	โรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน	4.53	0.51	มากที่สุด
5	โรงเรียนสามารถสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	4.50	0.53	มากที่สุด
รวม		4.52	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) (X₅) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่ให้นักเรียนอย่างดีที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่อย่างดีที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.57) โรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) โรงเรียนสามารถสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.53) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนมีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเป็นเลิศ

(n = 56)

ข้อที่	ความเป็นเลิศ (Excellent) (X_6)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนมีความมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอยู่ในระดับสูง	4.62	0.53	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.58	0.57	มากที่สุด
3	โรงเรียนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	4.59	0.54	มากที่สุด
4	โรงเรียนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	4.58	0.54	มากที่สุด
รวม		4.59	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ความเป็นเลิศ (Excellent) (X_6) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีความมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.53) โรงเรียนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54) โรงเรียนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54) และโรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านการยอมรับและการให้รางวัล

(n = 56)

ข้อที่	การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) (X ₇)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนมีการให้รางวัลกับบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.59	0.55	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ	4.70	0.51	มากที่สุด
3	โรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคลากร	4.61	0.55	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีการนำศักยภาพของแต่ละบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.65	0.54	มากที่สุด
รวม		4.64	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) (X₇) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ (\bar{X} = 4.70, S.D. = 0.51) โรงเรียนมีการนำศักยภาพของแต่ละบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} = 4.65, S.D. = 0.54) โรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคลากร (\bar{X} = 4.61, S.D. = 0.55) และโรงเรียนมีการให้รางวัลกับบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.55)

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความเอื้ออาทร

(n = 56)

ข้อที่	ความเอื้ออาทร (Caring) (X_g)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และภาระส่วนตัวของบุคลากร	4.45	0.60	มาก
2	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความรักและความสามัคคีของบุคลากร	4.58	0.62	มากที่สุด
3	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในบุคลากร	4.61	0.58	มากที่สุด
4	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความสนใจในการพัฒนาด้านอาชีพ และความเป็นมืออาชีพของบุคลากร	4.63	0.56	มากที่สุด
รวม		4.57	0.51	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ความเอื้ออาทร (Caring) (X_g) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนให้ความสำคัญกับความสนใจในการพัฒนาด้านอาชีพ และความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) โรงเรียนให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในบุคลากร ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) โรงเรียนให้ความสำคัญกับความรักและความสามัคคีของบุคลากร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.62) และในระดับมาก 1 ข้อ คือ โรงเรียนให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และภาระส่วนตัวของบุคลากร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.60)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

(n = 56)

ข้อที่	ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_o)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	4.71	0.47	มากที่สุด
2	บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและใช้พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.63	0.53	มากที่สุด
3	บุคลากรในโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้	4.59	0.52	มากที่สุด
4	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่บรรลุปเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ	4.67	0.53	มากที่สุด
5	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.70	0.56	มากที่สุด
รวม		4.66	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_o) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.47) โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.56) โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่บรรลุปเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53) บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและใช้พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.53) และ บุคลากรในโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ด้านความหลากหลาย

(n = 56)

ข้อที่	ความหลากหลาย (Diversity) (X_{10})	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวคิดในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล	4.51	0.58	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	4.61	0.56	มากที่สุด
รวม		4.56	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ความหลากหลาย (Diversity) (X_{10}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.56) และโรงเรียนมีวัฒนธรรมในการยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวคิดในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากผู้ให้ข้อมูล 56 โรงเรียน แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต ไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลในตารางที่ 14 ถึงตารางที่ 26

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวม

(n = 56)

ด้านที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot})	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1)	4.68	0.40	มากที่สุด
2	มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2)	4.76	0.37	มากที่สุด
3	มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3)	4.73	0.38	มากที่สุด
4	มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4)	4.64	0.40	มากที่สุด
5	มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5)	4.62	0.43	มากที่สุด
6	มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6)	4.64	0.39	มากที่สุด
7	มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ (Y_7)	4.62	0.34	มากที่สุด
8	มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8)	4.75	0.28	มากที่สุด
9	มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9)	4.76	0.31	มากที่สุด
10	มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10})	4.64	0.37	มากที่สุด
11	มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11})	4.66	0.34	มากที่สุด
12	มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12})	4.62	0.33	มากที่สุด
รวม		4.68	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย (S.D. = 0.25) แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับมีขณิกเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.37) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8) ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.28) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3) ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.38) มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.40) มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.34) มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.37) มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.39) มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง (Y_4) ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.40) มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12}) ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.33) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7) ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.34) และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.43)

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.67	0.50	มากที่สุด
2	มีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ	4.63	0.51	มากที่สุด
3	มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.75	0.45	มากที่สุด
รวม		4.68	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.45) มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.50) และ มีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.77	0.42	มากที่สุด
2	จัดกิจกรรมสอดคล้องกับหลักสูตรและตรงตามความต้องการของผู้เรียน	4.76	0.43	มากที่สุด
3	มีความรู้ความสามารถ ในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน	4.74	0.46	มากที่สุด
รวม		4.76	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) จัดกิจกรรมสอดคล้องกับหลักสูตรและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43) และ มีความรู้ความสามารถ ในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.46)

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพรูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y ₃)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.75	0.44	มากที่สุด
2	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครอบคลุมตัวชี้วัดเนื้อหา และจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	4.74	0.49	มากที่สุด
3	มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	4.76	0.46	มากที่สุด
4	มีการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	4.68	0.49	มากที่สุด
รวม		4.73	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพรูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y₃) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.46) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.44) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครอบคลุมตัวชี้วัด เนื้อหา และจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.49) และ มีการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y ₄)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	จัดทำแผนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.67	0.50	มากที่สุด
2	มีการเตรียมการสอน โดยนำแผนการสอนไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.68	0.47	มากที่สุด
3	มีการประเมินแผนการสอนเมื่อจบบทเรียน	4.59	0.54	มากที่สุด
4	มีการปรับปรุงแผนการสอนหลังจากนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.61	0.49	มากที่สุด
รวม		4.64	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y₄) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการเตรียมการสอน โดยนำแผนการสอนไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47) จัดทำแผนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.50) มีการปรับปรุงแผนการสอนหลังจากนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.49) และ มีการประเมินแผนการสอนเมื่อจบบทเรียน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y ₅)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน	4.63	0.48	มากที่สุด
2	เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน	4.60	0.49	มากที่สุด
รวม		4.62	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y₅) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48) และเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y ₆)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้	4.66	0.47	มากที่สุด
2	มีการสำรวจปัญหา และความต้องการของผู้เรียน	4.58	0.52	มากที่สุด
3	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ และสรุปองค์ความรู้ทั้งหลายจากประสบการณ์จริง	4.65	0.50	มากที่สุด
4	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และนิสัยการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างยั่งยืน	4.65	0.48	มากที่สุด
รวม		4.64	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y₆) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.47) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและนิสัยการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.48) มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ และสรุปองค์ความรู้ทั้งหลายจากประสบการณ์จริง ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.50) และ มีการสำรวจปัญหา และความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y ₇)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	มีการรายงานสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	4.65	0.51	มากที่สุด
2	มีการรายงานเทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	4.59	0.53	มากที่สุด
3	มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน	4.65	0.52	มากที่สุด
4	มีการรายงานข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	4.58	0.53	มากที่สุด
รวม		4.62	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y₇) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการรายงานสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.51) มีการรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.52) มีการรายงานเทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียน การสอนที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.53) และ มีการสำรวจปัญหา และมีการรายงานข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการแต่งกาย สุขภาพ เรียบร้อย และเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.76	0.43	มากที่สุด
2	มีกิริยา และวาจาที่สุภาพ	4.66	0.50	มากที่สุด
3	เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.80	0.40	มากที่สุด
4	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง	4.79	0.41	มากที่สุด
รวม		4.75	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม และจริยธรรม ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง ($\bar{X} = 4.79$, S.D. = 0.41) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการแต่งกายสุขภาพ เรียบร้อย และเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43) และ มีกิริยา และวาจาที่สุภาพ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 23 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y ₉)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมงานกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.77	0.42	มากที่สุด
2	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ	4.74	0.44	มากที่สุด
3	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.80	0.40	มากที่สุด
4	ร่วมรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างสร้างสรรค์	4.73	0.44	มากที่สุด
รวม		4.76	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 23 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y₉) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.40) ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมงานกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.77$, S.D. = 0.42) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) และร่วมรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 24 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y ₁₀)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมมือกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.62	0.49	มากที่สุด
2	รับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน	4.63	0.48	มากที่สุด
3	ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้กับชุมชน	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม		4.64	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 24 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y₁₀) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้กับชุมชน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.48) รับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.48) และตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมมือกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49)

ตารางที่ 25 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y ₁₁)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	ค้นหา สืบเสาะ และจดจำข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.63	0.51	มากที่สุด
2	รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	4.69	0.46	มากที่สุด
3	วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล	4.58	0.54	มากที่สุด
4	ใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.72	0.44	มากที่สุด
รวม		4.66	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 25 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y₁₁) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.44) รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.46) ค้นหา สืบเสาะ และจดจำข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) และ วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 26 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

(n = 56)

ข้อที่	มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์ (Y ₁₂)	(\bar{X})	S.D.	ค่าระดับ
1	สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความ จำเป็นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากำหนดเป็นกิจกรรม การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน	4.66	0.48	มากที่สุด
2	ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อ ป้องกันปัญหาและวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	4.63	0.51	มากที่สุด
3	มองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน	4.51	0.60	มากที่สุด
4	กล้าเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหอย่างมีสติ วิจาร์ณญาณ และวุฒิภาวะ มุ่งให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน	4.64	0.48	มากที่สุด
รวม		4.62	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 26 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y₁₂) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.48) กล้าเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหอย่างมีสติ วิจาร์ณญาณ และวุฒิภาวะ มุ่งให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48) ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.51) และ มองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation Coefficient) ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{tot}) กับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n = 56)

ตัวแปร	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y ₇)	(Y ₈)	(Y ₉)	(Y ₁₀)	(Y ₁₁)	(Y ₁₂)	(Y _{tot})
(X ₁)	0.221**	0.211**	0.229**	0.221**	0.223**	0.202**	0.182**	0.240**	0.226**	0.216**	0.146**	0.158**	0.293**
(X ₂)	0.354**	0.243**	0.266**	0.281**	0.406**	0.405**	0.329**	0.251**	0.234**	0.082	0.206**	0.341**	0.394**
(X ₃)	0.354**	0.248**	0.280**	0.360**	0.485**	0.426**	0.311**	0.324**	0.261**	0.167**	0.190**	0.273**	0.431**
(X ₄)	0.481**	0.377**	0.370**	0.445**	0.585**	0.575**	0.404**	0.434**	0.215**	0.148**	0.276**	0.383**	0.553**
(X ₅)	0.607**	0.529**	0.485**	0.613**	0.693**	0.624**	0.490**	0.441**	0.249**	0.173**	0.330**	0.417**	0.676**
(X ₆)	0.536**	0.496**	0.497**	0.574**	0.739**	0.655**	0.422**	0.404**	0.173**	0.248**	0.414**	0.425**	0.676**
(X ₇)	0.604**	0.611**	0.622**	0.624**	0.673**	0.687**	0.385**	0.369**	0.061	0.184**	0.439**	0.409**	0.694**
(X ₈)	0.495**	0.444**	0.421**	0.498**	0.613**	0.572**	0.417**	0.376**	0.209**	0.223**	0.317**	0.414**	0.600**
(X ₉)	0.733**	0.692**	0.668**	0.750**	0.750**	0.818**	0.482**	0.452**	0.005	0.154**	0.524**	0.524**	0.794**
(X ₁₀)	0.581**	0.522**	0.500**	0.590**	0.676**	0.660**	0.416**	0.434**	0.106	0.127	0.393**	0.427**	0.654**
(X _{tot})	0.612**	0.536**	0.532**	0.610**	0.722**	0.695**	0.474**	0.459**	0.215**	0.210**	0.398**	0.467**	0.710**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.710$) ในลักษณะคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{1-12}) รายด้านมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านในลักษณะคล้อยตามกัน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้

มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) ($r_{xy} = 0.722$)
 มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) ($r_{xy} = 0.695$)
 มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) ($r_{xy} = 0.612$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{1-10}) ในแต่ละด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวม (Y_{tot}) พบว่ามีความด้านที่สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยเรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_9) ($r_{xy} = 0.794$) ด้านการยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) (X_7) ($r_{xy} = 0.694$) ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) (X_5) ($r_{xy} = 0.676$) และความเป็นเลิศ (Excellent) (X_6) ($r_{xy} = 0.676$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{1-10}) รายด้าน กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{1-12}) รายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_9) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) ($r_{xy} = 0.818$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_9) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) ($r_{xy} = 0.750$) และด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_9) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4) ($r_{xy} = 0.750$)

ส่วนด้านที่ไม่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) (X_2) ไม่มีความสัมพันธ์กับ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) อยู่ในระดับ ($r_{xy} = 0.082$) ด้านการยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) (X_7) ไม่มีความสัมพันธ์กับ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) ($r_{xy} = 0.061$) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) (X_9) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) ($r_{xy} = 0.005$) ด้านความหลากหลาย (Diversity) (X_{10}) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) ($r_{xy} = 0.106$) และด้านความหลากหลาย (Diversity) (X_{10}) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) ($r_{xy} = 0.127$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัย วัตถุประสงค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัตถุประสงค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 56 โรงเรียน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 224 คน ได้รับแบบสอบถามคืนมาครบ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product moment correlation Coefficient) โดยสรุปโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง วัตถุประสงค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดอยู่

จำนวน 9 ด้าน โดยเรียงลำดับมีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) ความเป็นเลิศ (Excellent) ความเอื้ออาทร (Caring) ความหลากหลาย (Diversity) เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging) ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making)

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับมีขั้วมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้ายตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา (X_{tot}) ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{1-12}) รายด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในแต่ละด้าน กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 1 ด้าน คือ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 8 ด้าน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้

อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 1 ด้าน คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ในส่วนของด้านที่ไม่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไม่มีความสัมพันธ์กับ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ด้านการยอมรับ และการให้รางวัล (Recognition and reward) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความหลากหลาย (Diversity) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านความหลากหลาย (Diversity) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ข้างต้นผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีส่วนในเรื่องของการสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยมีการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ซึ่งสามารถดูได้จากการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาแต่ละที่ เพื่อที่จะเป็นเป้าหมายให้บุคลากรในสถานศึกษามุ่งไปให้ถึงเป้าหมายนั้น มีการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรโดยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษานำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในสถานศึกษา จึงส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ส่งผลให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่

บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรักในองค์กร การให้รางวัล สำหรับครูเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น การมอบรางวัลครูดีเด่น ให้กับครูผู้ได้รับการคัดเลือกในทุกปีการศึกษา และมีการสร้างความหลากหลายในสถานศึกษา โดยมีการส่งเสริมครูให้มีการจัดการเรียนการสอนที่มีแนวคิดและรูปแบบที่แตกต่างกัน พร้อมทั้งยังมุ่งเน้นในเรื่องความสุจริตในหน้าที่การทำงาน โดยที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชา สระสม วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมเป็นวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์และอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต การยอมรับและการให้รางวัล ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร ความหลากหลาย เป้าหมายของสถานศึกษา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น และ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงาน จนมีคำขวัญว่า สพม. 9 เสริมสร้างสังคม ไม่ทนต่อการทุจริต นอกจากนี้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ยังมีการยอมรับในศักยภาพของบุคลากรแต่ละบุคคล มีการให้รางวัลเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยบุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จด้านต่าง ๆ และยังมี ความมุ่งหวังให้โรงเรียนในสังกัดมีการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนอยู่เสมอ โดยการให้รางวัลโรงเรียนที่ได้คะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) มากกว่าระดับประเทศ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้โรงเรียนพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน และนักเรียน มีการการจัดการอบรมที่หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรได้อบรมในเรื่องที่ตนเองสนใจ เนื่องจากให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านอาชีพและความเป็นมืออาชีพของบุคลากร มีการจัดงานแข่งขันกีฬาแห่งความรัก ความสุข เพื่อสร้างความรักความสามัคคีของบุคลากรภายในและภายนอกโรงเรียน มีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบ แนวคิดที่แตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน และมีการยอมรับความแตกต่างของบุคลิกภาพและแนวคิดในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล อีกทั้งโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ยังมีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ในการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียน มีการให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร และทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ทั้งยังเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนใน

โรงเรียนปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่นักเรียนอย่างดีที่สุด โดยการให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลการสนับสนุนการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภารัตน์ ป้อสีลา ศึกษาเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ เสวียน เสงงาม ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มีการพัฒนาครูอยู่เสมอ มีการสนับสนุนโครงการพัฒนารูปแบบครบวงจร ตามนโยบายของสพฐ. ทำให้ครูได้มีการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และได้นำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมุ่งให้นักเรียนได้ความรู้จากการจัดการเรียนการสอนที่เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนการสอนที่ได้รับการพัฒนา และยังมีการสนับสนุนการสร้างสื่อการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาและศักยภาพของนักเรียนแต่ละบุคคล เพื่อให้นักเรียนเกิดกระบวนการการเรียนรู้และมีความเข้าใจในเนื้อหาที่สอน อันจะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น อีกทั้งยังได้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เข้าร่วมแข่งขันในเวทีต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การแข่งขันศิลปหัตถกรรม การแข่งขันเพชรยอดมงกุฏ ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพตามที่ตนเองถนัด นอกจากนี้จะเห็นได้ว่าครูได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนทั้งการแสดงออกด้านพฤติกรรม ด้านบุคลิกภาพทำให้นักเรียนเกิดความเลื่อมใสศรัทธา อีกทั้งครูมีความตระหนักและให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาสถานศึกษาและให้เห็นความสำคัญของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอีกด้วย ตัวอย่างเช่น โครงการบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชาย ศรีจันทร์ดี ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้านคือ มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐาน

ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่มีค่ามัธยเลขคณิตสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมงานกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์จึงมีการจัดกิจกรรมกีฬาครูเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ครูได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคีกัน ซึ่งก็ได้รับการตอบรับที่ดีจากครู นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ยังมีการติดตามนิเทศการสอนของครูทุกภาคเรียน เพื่อให้ได้การสอนที่มีประสิทธิภาพและคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และยังมีการมุ่งเน้นให้ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่างไม่ว่าเป็นในส่วนในเรื่องการแต่งกายที่ต้องเรียบร้อย และเหมาะสมกับกาลเทศะ มีกิริยา และวาจาที่สุภาพ และที่สำคัญจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณนิดา นาคะผิว ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระประภา อวิรุทธพาณิชย์ ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มาตรฐานค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

3. ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่คล้ายตามกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มุ่งเน้นในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตในองค์กร โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความสุจริต ปฏิบัติตนโดยยึดถือคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มุ่งมั่นและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมการร่วมมือกับคนในชุมชน โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลในชุมชน โดยการจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองและครูได้มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ถ้าเจียมกงคล ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่น 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปในเชิงบวกสูงทุกคู่กับการบริหารโรงเรียน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับสูงเป็นคู่อันดับแรก ทั้งนี้เนื่องจากได้ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ดังจะเห็นได้จากการที่มีการศึกษาและจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และโรงเรียนก็ยังคงมีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนให้อยู่ในวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ นอกจากนี้บุคลากรยังมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้บุคลากรสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ และเน้นการสร้างค่านิยมและนิสัยการปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างยั่งยืน สามารถสรุปองค์ความรู้ทั้งหลายจากประสบการณ์จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันสูงในลักษณะคล้อยตามกัน

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เนื่องจากการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้มุ่งเน้นเรื่องมุ่งเน้นในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตในองค์กรมีความรับผิดชอบในการดำเนินงาน มุ่งมั่นทุ่มเทและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ทำให้การตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมงานกับชุมชน การรับฟังความคิดเห็นของชุมชน และการให้ความร่วมมืปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้กับชุมชนน้อยลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาภรณ์ เข็มทอง ได้ศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รามบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รามบุรี เขต 2 ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนยังส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รามบุรี เขต 2 อีกด้วย

ส่วนด้านที่ไม่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ไม่มีความสัมพันธ์กับ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ด้านการยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความหลากหลาย (Diversity) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านความหลากหลาย (Diversity) ไม่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ อาจเป็นเพราะการที่โรงเรียนยอมรับในศักยภาพของบุคลากร มีการให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย บุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จ เป็นการให้รางวัลกับบุคลากรและนักเรียนซึ่งไม่ได้ส่งผลในเรื่องของการร่วมมือกัน อีกทั้งการที่บุคลากรในสถานศึกษามุ่งเน้นในเรื่องของการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่น ทุ่มเทและใช้พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ จนทำให้ไม่ได้สนใจในเรื่องของการร่วมงานกับเพื่อร่วมสถานศึกษา การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษาได้มีการยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวทางในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกัน ทำให้การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ไม่สัมพันธ์กัน และการที่โรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูล และทรัพยากร อีกทั้งการยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวทางในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล การจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกันทำให้บุคลากรไม่ได้ตระหนักในส่วนของการรับฟังความคิดเห็น การยอมรับในความรู้ความสามารถ และการร่วมมือในการปฏิบัติงานกับชุมชนเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภัทร วงศ์อาษา ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามความคาดหวังของครู ผู้ปกครอง และนักเรียนโรงเรียนวังจันทร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนวังจันทร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 1) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 2) จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และ 3) จำแนกตามระดับที่กำลังศึกษาของนักเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่าด้านกระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making) มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้นโรงเรียนควรจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารควรให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำให้บุคลากรทางการศึกษารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์การมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรจะสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการเพื่อที่จะทำให้ครูสามารถผลิตสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู แบบคล้อยตามกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การโดยเน้น เรื่อง ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ การมุ่งมั่นความเป็นเลิศ จะทำให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูเพิ่มสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสังกัดอื่น
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู



รายการอ้างอิง

- A.Anderson, Judith. "Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges." Dissertation, Higher Education and Adult Education Memphis Photocopied, 2000.
- A.L. Kroeber. and Kluckhorn, F. **Organization : Behavior, Structure, Processes.** U.S.A: Richard D.Irwin, 1994.
- Bashir, Sunober Ismat and Iram. "Determinants of Culture : An Analytical Study of Business Organizations Working in Faisalabad, Pakistan." **Journal of Asian Social Science 7** (6 June 2011).
- Best, John W. **Research in Education.** New Jersey: Prentice-Hall,Int., 1978.
- Cameron, Kim S. and Quinn Robert E. **Diagnosing and Changing Organization Culture: Based on the Competing Value Framework.** Edited by Revised ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2006.
- Choi, Amber Levanon Seligson and Laurie. "**Critical Elements of an Organizational Ethical Culture. Ethics Resource Center.**" accessd June 14, 2017, available from www.ethics.org.
- Cooke, R.A. and J.L. Lafferty **Level : Organizational Culture Inventory.** Phymouth MI: Human Synergisitcs, 1989.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing.** Edited by 3rd New York: Haer & Row Publishers, 1974.
- Daft, R.L. **Organization Theory and Design.** Edited by 4th Singapore: West Publishing Company, 1992.
- Daft, Richard L. **The Leadership Experience.** Edited by 4th ed Ohio: Thomson, 2008.
- Donovan Francis Downer. "A Comparison of the Attitude of Five Sub-Public in Newfoundland Concerning the Factors and Definitions of Effective School." **Dissertation International 25** (September 1989): 3136 - A.
- Edgar H. Schein. **Organization Culture and Leadership.** Edited by 2nd San Francisco California: Jossey-Bass, 1992.
- Ficher, Joseph H. **Sociology.** Chicago: The university of Chicago Press, 1975.

Hofstede, Geert. "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context." **Online Readings in Psychology and Culture** 2(1), Chapter 8, (12 January 2011).

Hoy, Wayne K. and Miskel Cecil G., **Educational Administration: Theory, Research, and Practice**. Edited by 6th ed. Singapore: McGraw-Hill, 2001.

Hoyle, Eric. **The Role of Teacher**. London: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1969.

———. **The Role of Teacher**. London: Routledge and Kegan Paul Ltd., 1969.

J.G., J.R. Hunt Schermer Horn. & Osbrn, R.N. **Organizational Behavior**. Edited by 6th New York: John Wiley and Son 1992.

J.R. Gordon. and others **Management and Organizational Behavior**. Needham Height, Massachusetts: Allyn and Bacon, 1990.

Jerry, Gruenert Steve and Valentine. "School Culture Survey with Factor Descriptions and Item Examples." เข้าถึงเมื่อ 29 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก http://mlc.missouri.edu/3E_ast_school%20culture.php.

Jerry L. Patterson. Purkey Stewart C. and Parker Jackson V. **Productive School Systems for a Nonrational World**. Virginia: Association for supervision and curriculum development, 1986.

———. Purkey Stewart C. and Parker Jackson V. **Productive School Systems for a Nonrational World**. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development, 1986.

John M. Ivancevich. Konopaske Robert and Matteson Michael T. **Organizational Behavior and Management**. Edited by 10th New York: McGraw-Hill, 2011.

Krejcie and Morgan. อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวส์ตี, สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2553.

L, Patterson Jerry. Purkey Stewart C. and Parker Jackson V. **Productive School Systems for a Nonrational World**. Virginia: Association for supervision and curriculum development, 1986.

Linda Story C. "A Study of the Perceived Effects of School Culture on Student Behaviors." Ph.D. dissertation, Faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis, Tennessee State University, 2010.

Marais, Lorraine C. "The Relationship between Organizational Culture the Practice Program Evaluation in Human Service Organizational." (Online), Accessed 5

- January 2017. Available from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9840039>, Abstract.
- Maslowski, Ralf. "School Culture and School Performance." Ph.D. dissertation, Twente University, 2001.
- Mason Carpenter. Bauer Talya and Erdogan Berrin **Management Principles (V.1.0)**. licenced by Creative Commons by-nc-sa 3.0: , 2012.
- Morrison, Elizabeth W. "Longitudinal Study of the Effects of Information Seeking on Newcomer Socialization." **Journal of Applied Psychology**, (April 1993).
- Olivier, Dianne F. "**Teacher Personal and School Culture Characteristics in Effective School : Toward a Model of Professional Learning Communicaty. (Online)**." Accessed 5 January 2017. Available from [http : www lib.umi.com/dissertations/fullcit/9516667, 263-A](http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9516667_263-A).
- Ornatein, Fred C. Lunenburg and All C. **Educational Admimistration : Concepts and Practices**. 6th Ed. Belmont, CA: Wadsworth/Cengage learning, 2012.
- Peterson, Kent D. "Enhancing School Culture: Reculturing Schools." **Journal of Staff Development** Vol.23, no. No.3 (Summer 2002).
- R. Cooke & others **The Reliability of the Organizational Culture Inventory**. MI: Human Synergistics, 1989.
- Ralf Maslowski. "School Culture and School Performance." Ph.D. dissertation, Twente University, 2001.
- Ravasi Davide and Schultz Majken. "Responding to Organizational Identity Threats: Exploring the Role of Organization Culture." **Academy of Management Journal** (2006).
- Richard L. Daft. **The Leadership Experience**. Edited by 4th Ohio: Thomson, 2008.
- Richard, O'Donell Orla and Boyle. and Boyle Richard **Understanding and Managing Organisational Culture**. Dublin: ColourBook, 2008.
- Robin, Stephen P. and Judge Timothy A. **Organization Behavior**. Edited by 16th Boston: Pearson Education, 2015.
- S.P. Robbin. **Essentials of Organizational Behavior**. 5 ed. Upper Saddle: Jersey : Prentice- Hall International, 1997.
- S.P. Robbins. **Organization Theory : Structure Design and Applications**. Edited by

- 3rd: Englewood Cliff : Prentices-Hall, 1997.
- Schein, Edgar H. **The Corporate Culture Survival Guide**. Edited by New and rev ed. San Francisco: Jossey-Bass Inc., 2009.
- Sergiovanni, Thomas J. **The Principalsip: A Reflective Practice Perspective**. Edited by 3rd Boston: Allyn and Bacon, 1995.
- . and Robert. J Staratt **Supervision Human Perspectives**. Edited by 4th New York: McGraw – Hill Book Compa., 1988.
- Stephen P. Robbins. **Organizational Behavior, Concept, Controversies and Applications**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1986.
- Stoll, Louise. "School Culture." **set: Research information for teacher, 3, 2002** อ้างอิงจาก School Improvement Network’s Bulletin, No.9, (Autumn 1998).
- Story, Linda C. "A Study of the Perceived Effects of School Culture on Student Behaviors." Ph.D. dissertation, Faculty of the Department of Educational Leadership and Policy Analysis, East Tennessee State University, 2010.
- Valentin, Elena Batista. "**Institutional, Departmental Work Climate and Organizational Culture : Diagnosing for Transformation University of Puerto Rico at Humacao2007.**" accessed November 17, 2017, available from <http://advance.uprh.edu/resumen%20ejecutivo%20clima%20revisado.pdf>.
- กรมศิลปากร. วัฒนธรรม อารยธรรม ภูมิปัญญาและเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร, 2542.
- กระทรวงวัฒนธรรม. วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญา. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977), 2559.
- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ.ศ.2548. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 112 ตอนพิเศษ 76 ง.
- เข็มทอง, ธนภรณ์. "วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- เครือสุวรรณ, เบญจมาภรณ์. "วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี.รินทร์ (1991) จำกัด, 2555.

เจษฎา นกน้อยและคณะ. นานาทัศนะการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.

ชนิดา จิตตรุทธะ. วัฒนธรรมองค์การ (**Organizational Culture**): ปัจจัยสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ:

โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.

นาคะผิว, พรรณิศา. "ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูใน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศิลปากร, 2556.

นาวิการ, สมยศ. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย, 2546.

พลศรี, สนธยา. หลักสังคมวิทยา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2545.

พุทธศักราช 2553, พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ. มาตรา 4, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่

69 ก 12 พฤศจิกายน 2553.

———. มาตรา 4, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 69 ก. 12 พฤศจิกายน 2553.

ราชกิจจานุเบกษา. "การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา." เข้าถึงเมื่อ 15 ธันวาคม

พ.ศ. 2560, เข้าถึงได้จาก

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/E/295/13.PDF>

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์,

2546.

———. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2546.

ราชบัณฑิตยสถาน, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ทัศนะงานวันครู พ.ศ. 2548 ครั้งที่ 49.

กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

รุ่ง แก้วแดง. อ่างถึงโน ฌรงค์ รอดพันธ์, "ครูกับการพัฒนาตนเอง", วารสารข้าราชการครู. กุมภาพันธ์

- มีนาคม, 2551.

ลำเจียกมงคล, สุภาวดี. "วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษา

ท้องถิ่นที่ 1." วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

วงศ์อาษา, ธนภัทร. "การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามความคาดหวังของครู ผู้ปกครอง

และนักเรียนโรงเรียนวังจันทร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18."

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา,

2557.

วงศ์รัตน์, ชุติศรี. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2537.

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ ฯ:

สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

ศรีจันทร์ดี, ชชาติชาย. "บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.

2556." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

เศาภายน, ศิริพงษ์. หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ บุคพอยท์, 2548.

———. หลักการบริหารการศึกษา:ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บุคพอยท์, 2548.

สระสม, นุชา. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร." ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. "ประกาศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 9 เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต

9." เข้าถึงเมื่อ 16 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก

<http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/spm9.pdf>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. "แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561."

เข้าถึงเมื่อ 10 ธันวาคม 2560, เข้าถึงได้จาก

<http://www.mathayom9.go.th/webspm9/data/plan61.pdf>.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต9. 9 จุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 9

ประจำปีการศึกษา 2559. สพม 9, 2559.

———. "ความเป็นมา " เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก

http://www.mathayom9.go.th/webspm9/spm9_detail.php?id=1.

———. คำสั่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ที่ 332/2558. สพม 9, 2558.

———. "สภาพการจัดการศึกษา." เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2560, เข้าถึงได้จาก

http://www.mathayom9.go.th/webspm9/spm9_detail.php?id=3.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุ

สภา, 2549.

———. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549.

———. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548.

———. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ คุรุสภา, 2549.

———. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ. ลีฟวิ่ง, 2558.

———. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร: พี.เอ. ลีฟวิ่ง, 2558.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภานักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2549.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน (พ.ศ.2557 -2560).

กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่, 2558.

เสนงาม, เสวียน. "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสกลนคร, 2552.

อนิศดา, อิมทิพย์. "คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.

อวิรุทธพาณิชย์, จิระประภา. "แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1." วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2557.

อุ้นศิริ, พิชาพร. "วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน." วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

เอ็ม., อีวานเชวิก จอห์น. โคนอพาสเก้ โรเบิร์ต และ แมทเทอส์สัน ไมเคิล ที., พฤติกรรมองค์การและการจัดการ แปลจาก **Organization Behavior and Management**, แปลโดย สุธรรม รัตน์ โชติ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ท็อป, 2552.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือและรายนามผู้เชี่ยวชาญ





ที่ ศธ 6812.2/300

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

3 เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมศักดิ์ ฉันทานุรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวภัคพร เจริญลักษณ์ รหัสนักศึกษา 57252321 นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 08 9459 0077

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นายสมศักดิ์ ฉันทานุกรักษ์

วุฒิการศึกษา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการศึกษาคณิตศาสตร์

ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

จังหวัดราชบุรี

2. นางลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร

วุฒิการศึกษา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ

ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนภัทรญาณวิทยา

จังหวัดนครปฐม

3. ดร. ปิยนุช ลอยเลิศหล้า

วุฒิการศึกษา

ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่ง

ครูชำนาญการ

โรงเรียนภัทรญาณวิทยา

จังหวัดนครปฐม

4. นางยุวดี ทองยี่สุน

วุฒิการศึกษา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการวัดและประเมินผล

ตำแหน่ง

ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนภัทรญาณวิทยา

จังหวัดนครปฐม

5. นางรัชณี เนาวรัตน์

วุฒิการศึกษา

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการสอนภาษาไทย

ตำแหน่ง

ครูชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนภัทรญาณวิทยา

จังหวัดนครปฐม



ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเพื่อการวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 : วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose)									
1.	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
2.	โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
3.	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
4.	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
5.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)									
6.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
7.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลการสนับสนุนการปฏิบัติงาน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
8.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making)									
9.	โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
10.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
11.	โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียน	1	-1	1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
12.	โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียนที่ได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
13.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	0	0	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging)									
14.	โรงเรียนจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
15.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
16.	โรงเรียนเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
17.	โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence)									
18.	โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่นักเรียนอย่างดีที่สุด	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
19.	โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่อย่างดีที่สุด	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
20.	โรงเรียนมีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
21.	โรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
22.	โรงเรียนสามารถสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	1	-1	1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
ความเป็นเลิศ (Excellent)									
23.	โรงเรียนมีความมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอยู่ในระดับสูง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
24.	โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
25.	โรงเรียนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
26.	โรงเรียนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward)									
27.	โรงเรียนมีการให้รางวัลกับบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
28.	โรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
29.	โรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคลากร	1	1	0	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
30.	โรงเรียนมีการนำศักยภาพของแต่ละบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
ความเอื้ออาทร (Caring)									
31.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และภาระส่วนตัวของบุคลากร	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
32.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความรักและความสามัคคีของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
33.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
34.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความสนใจในการพัฒนาด้านอาชีพ และความเป็นมืออาชีพของบุคลากร	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)									
35.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
36.	บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
37.	บุคลากรในโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
38.	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่บรรลุเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
39.	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
ความหลากหลาย (Diversity)									
40.	โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวคิดในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
41.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 : การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ									
1.	มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
2.	มีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
3.	มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน									
4.	มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
5.	จัดกิจกรรมสอดคล้องกับหลักสูตรและตรงตามความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
6.	มีความรู้ความสามารถ ในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ									
7.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน	1	-1	1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
8.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครอบคลุมตัวชี้วัด เนื้อหา และจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
9.	มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
10.	มีการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง									
11.	จัดทำแผนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
12.	มีการเตรียมการสอน โดยนำแผนการสอนไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
13.	มีการประเมินแผนการสอนเมื่อจบบทเรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
14.	มีการปรับปรุงแผนการสอนหลังจากนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ									
15.	นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
16.	เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน									
17.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
18.	มีการสำรวจปัญหา และความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
19.	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ และสรุปองค์ความรู้ทั้งหลายจากประสบการณ์จริง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
20.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและนิสัยการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างยั่งยืน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ									
21.	มีการการรายงานสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
22.	มีการการรายงานเทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียน การสอนที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
23.	มีการการรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
24.	มีการการรายงานข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน									
25.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย และเหมาะสมกับกาลเทศะ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
26.	มีกิริยา และวาจาที่สุภาพ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
27.	เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม และจริยธรรม	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
28.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์									
29.	ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมงานกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
30.	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
31.	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
32.	ร่วมรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์									
33.	ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมมือกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
34.	รับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
35.	ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้กับชุมชน	1	-1	1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง
มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา									
36.	ค้นหา สังเกต และจดจำข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
37.	รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
38.	วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
39.	ใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง

ข้อที่	ข้อความ	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	ผลรวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์									
40.	สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
41.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	1	1	1	1	1	5	1	สอดคล้อง
42.	มองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผ่านมุมมองของปัญหาไปพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน	1	0	1	1	1	4	0.8	สอดคล้อง
43.	กล้าเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหามีสติ วิจารณ์ญาณ และวุฒิภาวะ มุ่งให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน	1	-1	1	1	1	3	0.6	สอดคล้อง



ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือ และรายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ





ที่ ศธ 6812.2/3๐2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๑ เมษายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 6 ฉบับ

ด้วย นางสาวภัคพร เจริญลักษณ์ รหัสนักศึกษา 57252321 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 08 9459 0077

รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือ

เขตโรงเรียน	ลำดับ	โรงเรียน
สพม. 8	1	โรงเรียนเบญจมราชูทิศ ราชบุรี
สพม. 8	2	โรงเรียนกรับใหม่ว่องกุศลกิจพิทยาคม
สพม. 8	3	โรงเรียนโพธาวัฒนเสนี
สพม. 8	4	โรงเรียนคุรุราษฎร์รังสฤษดิ์
สพม. 8	5	โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
สพม. 9	6	โรงเรียนศรีประจันต์ “เมธีประมุข”
สพม. 9	7	โรงเรียนวัดไร่ขิงวิทยา
สพม. 9	8	โรงเรียนภัทรญาณวิทยา



ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย



→ Reliability

[DataSet1] C:\Users\User\Documents\spss try out.sav

Scale: ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	84



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน	362.1562	229.426	.378	.900
2. โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมาย	362.1875	222.738	.705	.897
3. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับการทำงานของโรงเรียน	362.2188	229.144	.354	.900
4. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน	362.3750	228.887	.382	.900
5. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของโรงเรียนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียน	362.3750	223.081	.651	.897
6. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	362.1875	223.383	.738	.897
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศสำหรับการปฏิบัติงาน	362.3125	226.157	.480	.899
8. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	362.3438	225.588	.620	.898
9. โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ทั่วทั้งบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	362.5000	221.677	.667	.897

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
9. โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ทั่วทั้งบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	362.5000	221.677	.667	.897
10. โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน	362.3125	222.415	.673	.897
11. โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียน	362.3750	224.758	.522	.898
12. โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียนที่ได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน	362.5000	218.581	.725	.896
13. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	362.4375	222.770	.689	.897
14. โรงเรียนมุ่งใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง	362.3750	222.048	.655	.897
15. โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร	362.2812	223.305	.623	.897
16. โรงเรียนเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน	362.3125	222.157	.686	.897
17. โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของของโรงเรียน	362.2500	223.871	.643	.897
18. โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีที่สุด	362.4062	224.959	.560	.898
19. โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีที่สุด	362.2188	227.660	.541	.899
20. โรงเรียนมีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	362.2188	230.564	.349	.900
20. โรงเรียนมีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	362.2188	230.564	.349	.900
21. โรงเรียนให้การยอมรับในความสามารของบุคลากรทุกคน	362.1875	232.093	.220	.901
22. โรงเรียนสามารถสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	362.4375	226.190	.554	.898
23. โรงเรียนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอยู่ในระดับสูง	362.3438	225.781	.504	.898
24. โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	362.2812	226.144	.574	.898
25. โรงเรียนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	362.3438	230.297	.300	.900

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26. โรงเรียนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	362.4688	233.870	.103	.902
27. โรงเรียนมีอาคารให้รางวัลกับบุคลากรที่สร้างสรรคณวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	362.5938	232.572	.197	.901
28. โรงเรียนมีการยกย่องชมเชย บุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ	362.2500	229.742	.323	.900
29. โรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคลากร	362.2812	229.370	.381	.900
30. โรงเรียนการนำศักยภาพของแต่ละบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม	362.3125	228.738	.349	.900
31. โรงเรียนให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และการระสวนตัวของบุคลากร	362.4375	223.609	.554	.898
32. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความรักและความสามัคคีของบุคลากร	362.5312	225.418	.536	.898
33. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในบุคลากร	362.3438	227.652	.445	.899
34. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความสนใจในการพัฒนาตนเองและความเป็นมืออาชีพของบุคลากร	362.4062	226.572	.439	.899
35. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	362.2500	230.645	.304	.900
36. บุคลากรมีความมุ่งมั่นทุ่มเทและใจพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มที่	362.2500	229.742	.404	.900
37. บุคลากรในโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ใดกำหนดไว้	362.3750	233.661	.157	.901
38. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่บรรลุเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ	362.2812	233.434	.164	.901
39. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีความมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	362.2188	227.789	.532	.899
40. โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวคิดในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล	362.4062	226.314	.536	.898
41. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน	362.1562	223.233	.750	.897
1. มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูอยู่เสมอ	362.4688	231.547	.334	.900
2. มีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ	362.5000	231.032	.290	.900
3. มีการเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	362.4062	235.539	.018	.903
4. มีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ	362.2188	231.338	.299	.900
5. จัดกิจกรรมสอดคล้องกับหลักสูตรและตรงตามความต้องการของผู้เรียน	362.1875	235.060	.057	.902

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
6. มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน	362.1250	231.468	.296	.900
7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้ตรงตามหลักสูตร โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน	362.2500	234.710	.080	.902
8. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่ครอบคลุมตัวชี้วัด เนื้อหา และจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	362.3750	239.145	-.212	.904
9. มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น	362.4062	236.701	-.049	.903
10. มีการส่งเสริมพัฒนาการตามตัวชี้วัดของผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	362.3125	233.254	.178	.901
11. จัดทำแผนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	362.2188	235.015	.060	.902
12. มีการเตรียมการสอน ให้นำแผนการสอนไปใช้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้	362.2812	231.886	.265	.901
13. มีการประเมินแผนการสอนเมื่อจบบทเรียน	362.3125	229.899	.353	.900
14. มีการปรับปรุงแผนการสอนหลังจากนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ	362.3438	238.297	-.153	.904
15. นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน	362.4688	233.805	.164	.901
16. เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับเนื้อหา และความต้องการของผู้เรียน	362.3125	234.415	.101	.902
17. จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการแสวงหาความรู้	362.2188	231.015	.320	.900
18. มีการสำรวจปัญหา และความต้องการของผู้เรียน	362.4062	225.668	.483	.899
19. มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ และสรุปลองความรู้อื่นๆ จากแหล่งการเรียนรู้	362.4688	233.483	.188	.901
20. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้และนิสัยการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างยั่งยืน	362.4688	233.612	.179	.901
21. มีการการรายงานสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	362.4375	236.383	-.027	.903
22. มีการการรายงานเทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียน การสอนที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน	362.2812	239.047	-.198	.904
23. มีการการรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	362.3750	234.887	.074	.902

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
24. มีการกรรารายงานขอเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ใ้ได้ผลดียิ่งขึ้น	362.5000	231.290	.371	.900
25. ระบุขีดต้นเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย และเหมาะสมกับกาลเทศะ	362.2188	229.402	.426	.899
26. มีกรีมา และวาจาที่สุภาพ	362.2812	238.209	-.145	.904
27. เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม และจริยธรรม	362.2500	238.194	-.143	.904
28. ระบุขีดต้นเป็นแบบอย่างที่ดีอันทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง	362.3125	239.835	-.251	.904
29. ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมงานกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	362.4062	236.507	-.036	.903
30. รับผิดชอบความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับในความมริความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ	362.3438	241.717	-.376	.905
31. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	362.2812	238.983	-.194	.904
32. ร่วมรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างสร้างสรรค์	362.3438	232.943	.175	.901
33. ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมมือกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	362.4062	232.830	.220	.901
34. รับผิดชอบความคิดเห็น และยอมรับในความมริความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน	362.5312	235.547	.041	.902
35. ร่วมมือกับปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาของสถานศึกษาให้กับชุมชน	362.4062	236.765	-.054	.903
36. ค้นหา สังเกต และจดจำข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	362.3750	234.306	.113	.902
37. รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	362.4062	236.443	-.031	.903
38. วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล	362.3750	231.468	.307	.900
39. ใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม	362.5312	235.805	.020	.902
40. สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ มากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน	362.5938	233.281	.274	.901
41. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	362.6875	236.157	-.009	.902

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
42. มองมุมมองต่างๆ ของปัญหาแล้วผู้เฒ่าผู้แก่ของปัญหาไปพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน	362.5312	242.515	-.396	.906
43. กล้าเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหาวางมีสติ วิเคราะห์ปัญหา และหาวิธีการ มุ่งให้เกิดความสำเร็จแก่ผู้เรียน	362.5312	239.483	-.280	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
3.6672E2	236.209	15.36908	84







ที่ ศธ 6812.2/๖31

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

17 เมษายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ฉบับ

ด้วย นางสาวภัคพร เจริญลักษณ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “วัฒนธรรม
องค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน เพื่อประกอบการ
ทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาให้ความร่วมมือในการ
ตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา โทร. 08 9459 0077

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
1	โรงเรียนนครรณสูตศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
2	โรงเรียนสงวนหญิง	สุพรรณบุรี
3	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยสุพรรณบุรี	สุพรรณบุรี
4	โรงเรียนสวนแตงวิทยา	สุพรรณบุรี
5	โรงเรียนตลิ่งชันวิทยา	สุพรรณบุรี
6	โรงเรียนบางปลาม้า “สูงสูमारผดุงวิทย์”	สุพรรณบุรี
7	โรงเรียนพระราชสุจิตต์วิทยา 2	สุพรรณบุรี
8	โรงเรียนบางแม่หม้ายรัฐราษฎร์สามัคคี	สุพรรณบุรี
9	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 1	สุพรรณบุรี
10	โรงเรียนสระกระโจมโสภณพิทยา	สุพรรณบุรี
11	โรงเรียนอู่ทอง	สุพรรณบุรี
12	โรงเรียนอู่ทองศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
13	โรงเรียนสระยายโสภณวิทยา	สุพรรณบุรี
14	โรงเรียนดอนคาวิทยา	สุพรรณบุรี
15	โรงเรียนบางลี่วิทยา	สุพรรณบุรี
16	โรงเรียนสองพี่น้องวิทยา	สุพรรณบุรี
17	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 5	สุพรรณบุรี
18	โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา	สุพรรณบุรี
19	โรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา	สุพรรณบุรี
20	โรงเรียนสามชุกรัตนโกคาราม	สุพรรณบุรี
21	โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย	สุพรรณบุรี
22	โรงเรียนบ่อกรูวิทยา	สุพรรณบุรี
23	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 7	สุพรรณบุรี
24	โรงเรียนบรรหารแจ่มใสวิทยา 3	สุพรรณบุรี
25	โรงเรียนด่านช้างวิทยา	สุพรรณบุรี
26	โรงเรียนหนองหญ้าไซวิทยา	สุพรรณบุรี
27	โรงเรียนทุ่งคลีโคกช้างวิทยา	สุพรรณบุรี

ลำดับ	โรงเรียน	จังหวัด
28	โรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา	สุพรรณบุรี
29	โรงเรียนวังห้าวราษฎร์สามัคคี	สุพรรณบุรี
30	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย	นครปฐม
31	โรงเรียนราชินีบูรณะ	นครปฐม
32	โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย 2	นครปฐม
33	โรงเรียนศรีวิชัยวิทยา	นครปฐม
34	โรงเรียนสระกะเทียมวิทยา	นครปฐม
35	โรงเรียนวัดห้วยจรเข้มหาวิทยาลัย	นครปฐม
36	โรงเรียนโพรงมะเดื่อวิทยา	นครปฐม
37	โรงเรียนสิรินทรราชวิทยาลัย	นครปฐม
38	โรงเรียนกำแพงแสนวิทยา	นครปฐม
39	โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน	นครปฐม
40	โรงเรียนศาลาติ๊กวิทยา	นครปฐม
41	โรงเรียนคงทองวิทยา	นครปฐม
42	โรงเรียนบ้านหลวงวิทยา	นครปฐม
43	โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย	นครปฐม
44	โรงเรียนพลอยจางตุรจินดา	นครปฐม
45	โรงเรียนแหลมบัววิทยา	นครปฐม
46	โรงเรียนเพิ่มวิทยา	นครปฐม
47	โรงเรียนบางเลนวิทยา	นครปฐม
48	โรงเรียนบางหลวงวิทยา	นครปฐม
49	โรงเรียนสถาพรวิทยา	นครปฐม
50	โรงเรียนบัวปากท่าวิทยา	นครปฐม
51	โรงเรียนสามพรานวิทยา	นครปฐม
52	โรงเรียน ภ.ป.ร. ราชวิทยาลัย	นครปฐม
53	โรงเรียนปรีดาราชาวิทยาลัย	นครปฐม
54	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชฯ	นครปฐม
55	โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย นครปฐม	นครปฐม
56	โรงเรียนจิวรายนบุญมีรังสฤษดิ์	นครปฐม



ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ฉบับ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ฉบับ และครูผู้สอน 2 ฉบับ
2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน จำนวน 89 ข้อ ดังนี้
 ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
 ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 41 ข้อ
 ตอนที่ 3 มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 43 ข้อ
3. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 คำตอบที่ได้จะไม่มีผลต่อท่านแต่ประการใด แต่ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อใช้ในการพัฒนาการบริหารการศึกษาต่อไป ฉะนั้นขอเทีจจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในอนาคตต่อไป
4. ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัย ทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองเอกสารมาพร้อมแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัคพร เจริญลักษณ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทร.มือถือ 089 – 4590077

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ pakcharoenlak@hotmail.com

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	[] 01
2.	อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 26 ปี <input type="checkbox"/> 26 – 35 ปี <input type="checkbox"/> 36 – 45 ปี <input type="checkbox"/> 46 ปีขึ้นไป	[] 02
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	[] 03
4.	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> ครู	[] 04
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 11 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 20 ปี <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 ปีขึ้นไป	[] 05

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	เป้าหมายของสถานศึกษา (purpose)						
1.	โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน						[] 06
2.	โรงเรียนมีแนวทางในการดำเนินงานระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมาย						[] 07
3.	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับภารกิจของโรงเรียน						[] 08
4.	ผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของโรงเรียน						[] 09
5.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการพิจารณาเป้าหมายของโรงเรียน						[] 10
	การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment)						
6.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร						[] 11
7.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงข้อมูลการสนับสนุนการปฏิบัติงาน						[] 12
8.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงทรัพยากรในการปฏิบัติงาน						[] 13

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	กระบวนการในการตัดสินใจ (Decision making)						
9.	โรงเรียนมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้กับบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง						[] 14
10.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงานของโรงเรียน						[] 15
11.	โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในโรงเรียน						[] 16
12.	โรงเรียนมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียนที่ได้รับผลโดยตรงจากการดำเนินงานตามภารกิจของโรงเรียน						[] 17
13.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน						[] 18
	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (Belonging)						
14.	โรงเรียนจูงใจให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง						[] 19
15.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร						[] 20
16.	โรงเรียนเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน						[] 21
17.	โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน						[] 22

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (Trust and confidence)						
18.	โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานโดยเอาใจใส่นักเรียนอย่างดีที่สุด						[] 23
19.	โรงเรียนเชื่อมั่นว่าบุคลากรทุกคนในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่อย่างดีที่สุด						[] 24
20.	โรงเรียนมีความมั่นใจในตัวบุคลากรว่ามีความชำนาญในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม						[] 25
21.	โรงเรียนให้การยอมรับในความสามารถของบุคลากรทุกคน						[] 26
22.	โรงเรียนสามารถสร้างให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด						[] 27
	ความเป็นเลิศ (Excellent)						
23.	โรงเรียนมีความมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนอยู่ในระดับสูง						[] 28
24.	โรงเรียนมีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ						[] 29
25.	โรงเรียนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร						[] 30
26.	โรงเรียนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร						[] 31
	การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and reward)						
27.	โรงเรียนมีการให้รางวัลกับบุคลากรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						[] 32
28.	โรงเรียนมีการยกย่อง ชมเชย บุคลากรและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ						[] 33
29.	โรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของแต่ละบุคลากร						[] 34
30.	โรงเรียนมีการนำศักยภาพของแต่ละบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนได้อย่างเหมาะสม						[] 35

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความเอื้ออาทร (Caring)						
31.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และภาระส่วนตัวของบุคลากร						[] 36
32.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความรักและความสามัคคีของบุคลากร						[] 37
33.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในบุคคลกร						[] 38
34.	โรงเรียนให้ความสำคัญกับความสนใจในการพัฒนาด้านอาชีพ และความเป็นมืออาชีพของบุคลากร						[] 39
	ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)						
35.	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต						[] 40
36.	บุคลากรมีความมุ่งมั่น ทุ่มเทและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่						[] 41
37.	บุคลากรในโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามที่ได้กำหนดไว้						[] 42
38.	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่บรรลุเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จ						[] 43
39.	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ						[] 44
	ความหลากหลาย (Diversity)						
40.	โรงเรียนมีวัฒนธรรมในการยอมรับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพและแนวคิดในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล						[] 45
41.	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่มีรูปแบบและแนวคิดที่แตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน						[] 46

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มิมีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ						
1.	มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองในวิชาชีพครูอยู่เสมอ						[] 47
2.	มีการเผยแพร่ผลงานทางด้านวิชาการและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอยู่เสมอ						[] 48
3.	มีการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ						[] 49
	มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน						
4.	มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ						[] 50
5.	จัดกิจกรรมสอดคล้องกับหลักสูตรและตรงตามความต้องการของผู้เรียน						[] 51
6.	มีความรู้ความสามารถ ในการจัดกิจกรรมให้กับผู้เรียน						[] 52

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ						
7.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ตรงตามหลักสูตร โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน						[] 53
8.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ครอบคลุมตัวชี้วัด เนื้อหา และจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้						[] 54
9.	มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดกิจกรรมการ เรียนสอนเพื่อให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น						[] 55
10.	มีการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนตาม ศักยภาพของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ						[] 56
	มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง						
11.	จัดทำแผนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ หลักสูตร						[] 57
12.	มีการเตรียมการสอน โดยนำแผนการสอนไปใช้จัด กิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุ วัตถุประสงค์การเรียนรู้						[] 58
13.	มีการประเมินแผนการสอนเมื่อจบบทเรียน						[] 59
14.	มีการปรับปรุงแผนการสอนหลังจากนำไปใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ						[] 60
	มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ						
15.	นำนวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการผลิตสื่อ การเรียนการสอน						[] 61
16.	เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาและ ความต้องการของผู้เรียน						[] 62

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้น ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน						
17.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียน ประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้						[] 63
18.	มีการสำรวจปัญหา และความต้องการของผู้เรียน						[] 64
19.	มีการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้ และสรุป องค์ความรู้ทั้งหลายจากประสบการณ์จริง						[] 65
20.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และนิสัยการปฏิบัติ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่ เรียนอย่างยั่งยืน						[] 66
	มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนได้อย่างมีระบบ						
21.	มีการกรรารายงานสภาพปัญหา ความต้องการ และ เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน						[] 67
22.	มีการกรรารายงานเทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียน การสอนที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน						[] 68
23.	มีการกรรารายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน						[] 69
24.	มีการกรรารายงานข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการ ปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น						[] 70
	มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน						
25.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องของการแต่งกาย สุภาพ เรียบร้อย และเหมาะสมกับกาลเทศะ						[] 71
26.	มีกิริยา และวาจาที่สุภาพ						[] 72
27.	เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม และจริยธรรม						[] 73
28.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง						[] 74

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์						
29.	ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมงานกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์						[] 75
30.	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นอยู่เสมอ						[] 76
31.	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ						[] 77
32.	ร่วมรับผิดชอบกับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างสร้างสรรค์						[] 78
	มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์						
33.	ตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมมือกับบุคคลในชุมชนอย่างสร้างสรรค์						[] 79
34.	รับฟังความคิดเห็น และยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน						[] 80
35.	ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้กับชุมชน						[] 81
	มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา						
36.	ค้นหา สังเกต และจดจำข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน						[] 82
37.	รวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู						[] 83
38.	วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล						[] 84
39.	ใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม						[] 85

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์						
40.	สร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความ จำเป็นในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากำหนดเป็นกิจกรรม การเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างยั่งยืน						[] 86
41.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างแนวทางการพัฒนาตนเอง เพื่อ ป้องกันปัญหาและวิกฤติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต						[] 87
42.	มองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไป พัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน						[] 88
43.	กล้าเผชิญปัญหา และแก้ไขปัญหอย่างมีสติ วิจรรณญาณ และวุฒิภาวะ มุ่งให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน						[] 89



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวภัคพร เจริญลักษณ์
วัน เดือน ปี เกิด	9 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2526
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงใหม่
วุฒิการศึกษา	กำลังศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	15 หมู่ 5 ต.บางเตย อ.สามพราน จ.นครปฐม 73210

