

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

เนตรนภา พูลเพิ่ม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา


มิถุนายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ เนตรนภา พูลเพิ่ม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.ชนวิน ทองแพง)


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และดร.สถาพร พฤษพิศกุล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ และถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา และได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นวิ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษาตรวจแก้ไขและวิจารณ์ผลงาน ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู และ ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความเที่ยงตรงของเครื่องมือรวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่บิดาแม่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน

เนตรนภา พูลเพิ่ม

58920395: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมโรงเรียน/ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู/ สหวิทยาเขตระยอง 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

เนตรนภา พูลเพิ่ม: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 (THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CULTURE AND THE

SELF-DEVELOPMENT TEACHERS IN SAHAWITTAYAKHET RAYONG SCHOOL

CLUSTER 2 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18)

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ค., สถาพร พฤษพิบูล 141 หน้า.

ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน การพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน
ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ระหว่าง .34 ถึง .85 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating
scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .27 ถึง .70 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920395: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.ED.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEY WORDS: SCHOOL CULTURE/THE SELF-DEVELOPMENT TEACHERS/
SAHAWITTAYAKHETTRAYONG CLUSTER OF SCHOOL 2 UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

NATENAPA POOLPERM: THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CULTURE
AND THE SELF-DEVELOPMENT TEACHERS IN SAHAWITTAYAKHET RAYONG
SCHOOL CLUSTER 2 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 18. ADVISORY ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D.,
SATAPORN PRUETIKUN, Ph.D. 94 P. 2017.

The purpose of this research was to study school culture, teachers' self-development and to determine the relationship between school culture and teachers' self-development in Sahawitayakhet Rayong of school cluster 2 under the Secondary Educational Service Area Office 18. The research samples were 196 teachers in, Sahawitayakhet Rayong school cluster 2 under the Secondary Educational Service Area Office 18. The instrument were two sets of ovestionnaires. The item discrimination of the ovestionnaire was between .34-.85 and the reliability was at .96. The second set of ovestionnaire had. The item discrimination power between .27-.70 and the reliability at .93. The statistics used in analyzing the data were mean, standard deviation and pearson product moment correlation.

The result of study were as follows:

1. The school culture in Sahawitayakhet Rayong school cluster 2 under the Secondary Educational Service Area Office 18 was at high level.
2. The self-development of teachers in Sahawitayakhet Rayong school cluster 2 under the Secondary Educational Service Area Office 18 was at high level.
3. The relationship between school culture and the teacher self-development at Sahawitayakhett Rayong school cluster 2 under the Secondary Educational Service Area Office was correlated positively at high level at the level of .01 of significant level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	14
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียน.....	21
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	37
การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	93
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	109
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก.....	120
ภาคผนวก ก.....	121
ภาคผนวก ข.....	125
ภาคผนวก ค.....	128
ภาคผนวก ง.....	131
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	141

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจำนวนข้าราชการในโรงเรียน.....	63
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม.....	71
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน.....	72
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมอบอำนาจ.....	73
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตัดสินใจ.....	73
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....	74
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจ.....	75
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีคุณภาพ.....	76
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเอื้ออาทร.....	78
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....	79
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความหลากหลายของบุคคล.....	80
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม.....	81
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู.....	82
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาหลักสูตร.....	83
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดการเรียนรู้.....	84
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู.....	85
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา.....	86

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน..... 87
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการวิจัยทางการศึกษา..... 88
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา..... 89
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเป็นครู..... 90
23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18..... 91
24	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วัฒนธรรม โรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18..... 126
25	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18..... 127
26	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วัฒนธรรม โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18..... 129
27	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การพัฒนา ตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18..... 130

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่มีหน้าที่สำคัญ คือ พัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง ดังนั้น การบริหารโรงเรียนในปัจจุบันจึงมีเป้าหมายมุ่งเน้นการปลูกฝัง อบรม และพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ พัฒนาทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อผลิตสมาชิก ให้มีคุณภาพแก่สังคมมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาลงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามแนวทางการจัดการศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 12-13)

ในแต่ละโรงเรียนมีบุคลากรที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ มาร่วมกันจัดการศึกษา ดังนั้นการจะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่มุ่งประสงค์ของโรงเรียน และเพื่อเตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง โดยภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะส่งผลให้กลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (ชุตินา รอดประทับ, 2558, หน้า 2)

วัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารโรงเรียน เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือ หรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกฎเกณฑ์ หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล และชี้ทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย ซึ่งแปลความหมายให้แต่ละคนทำสิ่งใด ๆ ตามค่านิยมของตนค่านิยมของโรงเรียน สัญลักษณ์ และความเชื่อ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมที่จะบอกให้รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญในโรงเรียน ค่านิยมที่เหมาะสมจะเพิ่มแรงจูงใจ ความผูกพัน ความกระตือรือร้น และความจงรักภักดีของบุคลากรในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจและยอมรับในความสำคัญขององค์ประกอบของวัฒนธรรมเหล่านี้ ย่อมสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือ

ยึดเหนี่ยวบุคลากรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระบบโรงเรียน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยดี (Hanson, 1991, p. 68 อ้างถึงใน วิจารณ์ ชูณิกากรณ์, 2556, หน้า 1) ดังที่ Patterson & Jakson (1986, pp. 50-51) กล่าวว่า การที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จต่อเป้าหมายโรงเรียนและสมาชิกทุกคนในโรงเรียนพึงพอใจนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งประกอบไปด้วย 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) การเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริตและ 10) ความหลากหลายของบุคคล

นอกจากวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อการบริหาร โรงเรียนแล้ว บุคลากรยังเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ และถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด เป็นผู้มีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงมีความต้องการให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง สำหรับแนวทางหรือวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคลก็คือการพัฒนา ดังนั้นรัฐจึงกำหนดสาระสำคัญในนโยบายการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาประเทศระดับต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554, หน้า 44)

มณัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) กล่าวว่า ในการที่จะพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพมีหลากหลายแนวทาง เช่น การปฐมนิเทศ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาต่อ การทำวิจัย การอบรมสัมมนา การทัศนศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และเป็นผลให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น ดังที่ Gaff (1975 อ้างถึงใน มณัญญา ประสูตร์แสงจันทร์, 2552) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรควร มุ่งพัฒนาที่ตัวครูเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน และวงการศึกษาถือว่าการพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ และทักษะความชำนาญ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งควรมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพราะจะช่วยให้ครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในฐานะเป็นหน่วยงานสนับสนุน การส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่ การศึกษา และเป็นภารกิจหลักที่ต้องพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะด้านการสอน การวิจัย และด้านอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ และพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถ ประกอบกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2555 ได้ให้ความสำคัญกับการปรับระบบพัฒนาบุคลากร แต่การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ผ่านมายังไม่ประสบความสำเร็จ เท่าที่ควร เพราะการจัดการพัฒนาแต่ละครั้งไม่ได้สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของ ข้าราชการครูในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็น และควรมีการพัฒนาให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากร เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาตนเอง และความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรโดยรวม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2555, หน้า 5)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยะเวลาของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียนของ Patterson and Jackson (1986, pp. 50-51) มี 10 ประการ ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง ของ ข้าราชการครูใช้มาตรฐานด้านความรู้ที่กำหนดในมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งมี 9 มาตรฐาน (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2550, หน้า 41-44) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้จาก การวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรม โรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนให้บรรลุ ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทาง ในการพัฒนาข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยะเวลาของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้เกิดผลของงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรม โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยะเวลาของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยะเวลาของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
3. วัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

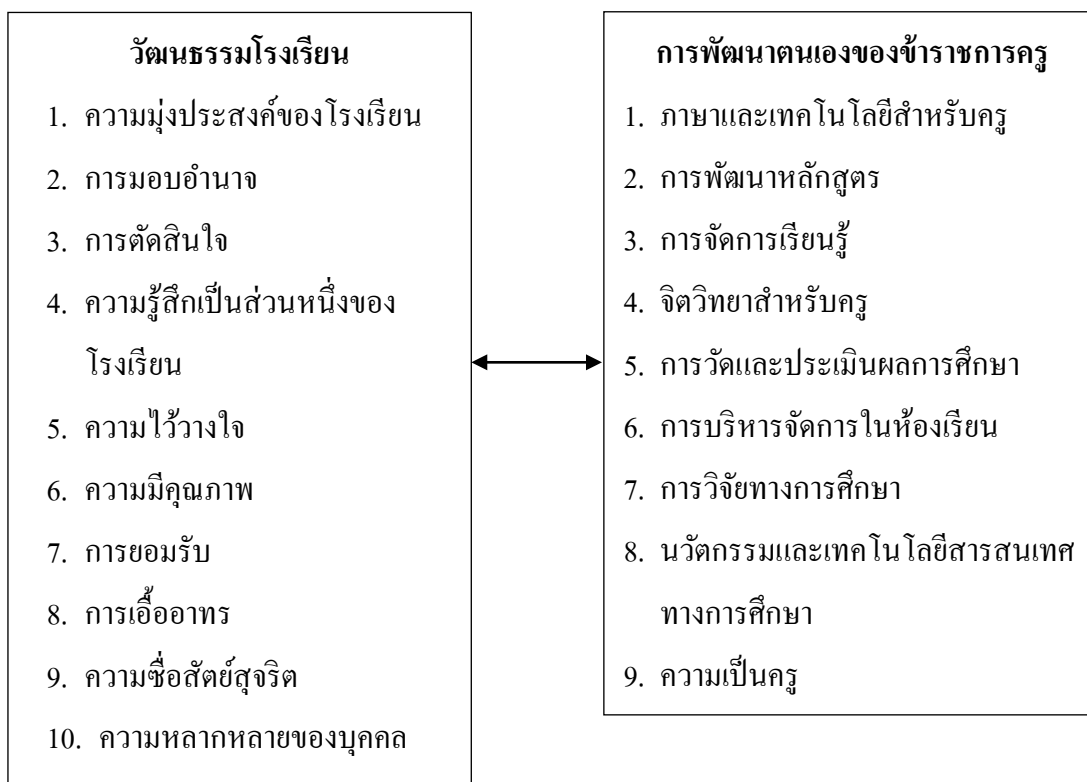
สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนของ Patterson and Jackson (1986, pp. 50-51) มีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) การเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริตและ 10) ความหลากหลายของบุคคล ส่วนในด้านการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้มาตรฐานด้านความรู้ที่กำหนดในมาตรฐานวิชาชีพครู 9 มาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 41-44) ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 9) ความเป็นครู

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยนำมาศึกษาวิเคราะห์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สามารถนำผลจากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้โรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อให้เกิดผลของงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 วัฒนธรรมโรงเรียนใช้แนวคิดของ Patterson and Jakson (1986, pp. 50-51) มีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) การเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคคล

1.2 การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูใช้มาตรฐานด้านความรู้ที่กำหนดในมาตรฐานวิชาชีพครู 9 มาตรฐาน ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 41-44) ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 9) ความเป็นครู

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 399 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejciei and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้จำนวนข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 วัฒนธรรมโรงเรียนใช้แนวคิดของ Patterson & Jakson (1986, pp. 50-51) มีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ

- 3.1.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
- 3.1.2 การมอบอำนาจ
- 3.1.3 การตัดสินใจ
- 3.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- 3.1.5 ความไว้วางใจ
- 3.1.6 ความมีคุณภาพ
- 3.1.7 การยอมรับ

3.1.8 การเอื้ออาทร

3.1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต

3.1.10 ความหลากหลายของบุคคล

3.2 การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูใช้มาตรฐานด้านความรู้ที่กำหนดในมาตรฐานวิชาชีพครู 9 มาตรฐาน ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 41-44) ประกอบด้วย

3.2.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

3.2.2 การพัฒนาหลักสูตร

3.2.3 การจัดการเรียนรู้

3.2.4 จิตวิทยาสำหรับครู

3.2.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา

3.2.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน

3.2.7 การวิจัยทางการศึกษา

3.2.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

3.2.9 ความเป็นครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคลากรภายในโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้การยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติขององค์กร โดยมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์และเป้าหมายโดยคำนึงถึงสภาพและปัญหาของโรงเรียน มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้ และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้รับทราบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงานรวมทั้งการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พร้อมทั้งให้ออกสาในการรับรู้ข่าวสารและได้รับปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียงสร้างความรู้สึกร่วมกันและความเป็นเจ้าของโรงเรียน เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

1.3 การตัดสินใจหมายถึงการที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานเลือกวิธีการที่จะปฏิบัติงาน กำหนดแผนปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ในการบริหาร เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเกือบทุกเรื่องในโรงเรียน ดังนั้นในการตัดสินใจ ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศประกอบ ในการตัดสินใจให้มากที่สุด บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน มีความรัก ความผูกพัน ความรับผิดชอบ และช่วยเหลือในการพัฒนาโรงเรียนผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องขวัญกำลังใจของบุคลากร

1.5 ความไว้วางใจหมายถึงการที่ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานของบุคลากร มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้โอกาส ในการทำงานของบุคลากร และให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานของบุคลากร จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับในความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานต่าง ๆ จะดำเนินไป อย่างสะดวกราบรื่น

1.6 ความมีคุณภาพหมายถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสามารถประเมินได้จากผลผลิตคือตัวนักเรียน ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่า และ ความคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครู และนักเรียน การสร้างความมีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและบรรยากาศ ของโรงเรียน

1.7 การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน และ ให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครูรวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน เพราะความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ การยอมรับ ซึ่งกันและกันทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้บุคคล มีความภูมิใจในตนเอง มีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ

1.8 ความเอื้ออาทรหมายถึงโรงเรียนมีการเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่การปฏิบัติงาน ของครูสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่นำมาซึ่งความรักและความผูกพันเป็นห่วงเป็นใยกัน และยินดีจะเสียสละประโยชน์ส่วนตนซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.9 ความซื่อสัตย์สุจริตหมายถึงการที่ครูปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู โดยที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของครูที่ปฏิบัติดังกล่าว

มีการกำหนดแนวทางให้ครูปฏิบัติอย่างเหมาะสม ชัดเจน มีการยกย่องชมเชย และให้ผลตอบแทน เพราะคุณธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความสงบเรียบร้อยของโรงเรียน

1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง โรงเรียนให้ความสำคัญ

ในความแตกต่างระหว่างบุคคลมีความแตกต่างที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาความเชื่อบุคลิกภาพ เทคนิควิธีสอนของครูแต่ละคน รวมทั้งการรู้จักยืดหยุ่นในการจัดกิจกรรมโรงเรียน การเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนด้วย

2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาความรู้ตามมาตรฐานความรู้ที่กำหนดในมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

2.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูหมายถึงการพัฒนาการใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐานได้

2.2 การพัฒนาหลักสูตรหมายถึงการพัฒนาการวิเคราะห์หลักสูตรการปรับปรุง และการพัฒนาหลักสูตรอย่างหลากหลาย รวมทั้งความคิดเห็นในด้านประเมินหลักสูตร ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และการจัดทำหลักสูตร

2.3 การจัดการเรียนรู้หมายถึงการพัฒนาการนำประมวลรายวิชามาจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน สามารถเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

2.4 จิตวิทยาสำหรับครูหมายถึงการพัฒนาการมีความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน การช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพของตน การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

2.5 การวัดและประเมินผลการศึกษาหมายถึงการพัฒนาการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการการเรียนรู้และหลักสูตร

2.6 การบริหารจัดการในห้องเรียนหมายถึงการพัฒนาการบริหารจัดการในชั้นเรียน การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ และการมีภาวะผู้นำ

2.7 การวิจัยทางการศึกษาหมายถึงการพัฒนาการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนา การเลือกใช้ ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี การพัฒนา เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี และการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย

2.9 ความเป็นครูหมายถึงการพัฒนาการมีความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรัก เมตตา และปรารถนาที่ดีต่อผู้เรียน มีความรับผิดชอบ อดทน การเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

3. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทาง ด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4. โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแกลง อำเภอวังจันทร์ และอำเภอเขาชะเมา จำนวน 8 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” โรงเรียนวังจันทร์วิทยา โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา โรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา โรงเรียนชำม่อพิทยา โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา โรงเรียนห้วยยางศึกษา และโรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ จังหวัดชลบุรี-ระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 111/200 หมู่ 1 ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
5. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ใน 2 จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรีบ้านบึงหนองใหญ่พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกาะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยองแกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดงนิคมพัฒนา วังจันทร์ และเขาชะเมา มีโรงเรียนในความดูแล จำนวน 50 โรงเรียน จำนวนข้าราชการทั้งสิ้น 3,160 คน จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 76,844 คน ที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (ชลบุรี-ระยอง) ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ www.spm18.go.th (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2558)

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยค่านิยมองค์กร “ ชื่อสัตย์พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม “ตัวย่อ ISPM ” (Integrity service mind polite morality)

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานในระดับชาติและระดับสากล
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. พัฒนาระบบการจัดการและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีการพัฒนาการเหมาะสมตามวัย และมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรม
3. ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีสมรรถนะ ทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่หน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ ได้
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบสู่บุคลากรและสถานศึกษา เน้นการทำงานแบบบูรณาการ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

อำนาจหน้าที่ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 3 ให้สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18, 2558)

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงาน
ในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ
รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
 3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา
 4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่
การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริม
สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษา
 10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน
ด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่
การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่
ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
- ส่วนราชการภายใน**
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2553 วันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2553 ข้อ 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงาน
เขต ดังต่อไปนี้
1. กลุ่มอำนวยการ
 2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
 3. กลุ่มนโยบายและแผน

4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือ หรือวิธีการที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคำว่าวัฒนธรรมองค์การไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

Moorhead and Griffin (1995, p. 440) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงค่านิยม ความรู้ ความคิด ประเพณี เทคโนโลยี ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น ความเชื่อถือ ศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การนั้น ๆ และแสดงให้เห็นถึงสัญลักษณ์ต่าง ๆ เช่น ปรัชญา ตำนาน นิยาย เรื่องราว และภาษาพิเศษ

Hoy and Miskel (2008, p. 177) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ ฯลฯ ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม จนกลายเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มนั้น ๆ

Dubrin (2013, p. 37) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การว่า เป็นระบบจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การในการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำและสมาชิกขององค์การ

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2558, หน้า 225) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ สัญลักษณ์ พิธีกร ความเป็นมาขององค์การ ค่านิยม ปทัศฐานของบุคลากร ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติ และพฤติกรรมการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเองต่างจากองค์การอื่น ๆ

สมุทรา ชำนาญ (2559, หน้า 463) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานคติพื้นฐาน ที่เกิดจากการประดิษฐ์คิดค้น กำหนดร่วมกันและเป็นแบบแผนสำหรับการประพฤติ ปฏิบัติร่วมกันของบุคคลในองค์การ ตลอดจนเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับตัวของสมาชิกและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์การจึงเปรียบเสมือนจิตวิญญาณ และบุคลิกภาพขององค์การ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผน ระเบียบปฏิบัติของบุคคล ในแต่ละองค์การ ที่มีพฤติกรรมในการปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นจากความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลในองค์การ สะท้อนออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์การ

ความสำคัญและหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

Denison (1990) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ
2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การ
3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกัน และสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้
4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบ และทิศทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน

ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้

Robbins (2001, p. 515 อ้างถึงใน มนัญญา ประสูตร์แสงจันทร์, 2552, หน้า 21) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานประกอบด้วยหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การมากมาย ได้แก่

1. วัฒนธรรมจะมีการกำหนดขอบเขตของบทบาท ซึ่งทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่แสดงออกของสมาชิกขององค์การ
3. วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความผูกพันมากกว่าการถือผลประโยชน์ส่วนตัว
4. ส่งเสริมระบบบังคับอย่างมีเสถียรภาพ วัฒนธรรมทางสังคมจะช่วยให้้องค์การมีการกำหนดมาตรฐานอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับสิ่งที่บุคลากรควรพูดหรือกระทำ
5. วัฒนธรรมจะช่วยให้เกิดความรู้สึก และมีกลไกคอยควบคุมเพื่อปรับทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากร

Daft (2002, p. 315) เสนอว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ ประการที่ 1 เพื่อบูรณาการเชื่อมโยงสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกันทำให้สมาชิกรู้ว่า จะต้องติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นในองค์การอย่างไร (Internal integration) พวกเขาจะรู้วิธีในการทำงานร่วมกัน โดยผ่านการกำหนดอำนาจและสถานภาพของสมาชิก

ประการที่ 2 เพื่อช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวได้ต่อกับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ (External adaptation) เพราะว่า วัฒนธรรมจะช่วยให้การปฏิบัติงานประจำวันของพนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทันทั่วทั้งที่

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมในสังคมเป็นวิถีทางในการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ ร่วมยึดถือและกำหนดค่านิยมและการปฏิบัติงานของกลุ่มคนในสังคม ตลอดจนเสมือนเป็นมาตรการในการประเมินคุณค่าทางวัตถุ และพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรม วัฒนธรรมจะแสดงออกได้ทั้งในทางจิตใจ หรืออารมณ์ และความเข้าใจง่าย ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมอันเป็นสิ่งสำคัญมากเพราะวัฒนธรรมจะแสดงให้เห็นความเจริญของสังคมทั้งในทางจิตใจและวัตถุ ฉะนั้นวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องที่ควรเอาใจใส่พิจารณาถึงซึ่งว่าวัฒนธรรมด้านใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารพัฒนา อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งในทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครอง ตลอดจนบริหารพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติโดยรวม

พิบูล ทีปะปาล (2551, หน้า 71) กล่าวว่า วัฒนธรรมขององค์การมีส่วนช่วยทำหน้าที่สำคัญหลายประการในองค์การ ดังนี้คือ

1. ถ่ายทอดความเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากร
2. ช่วยสร้างความภักดีของบุคลากร
3. ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับองค์การในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม
4. ใช้เป็นขอบข่ายอ้างอิง (Frame of reference) ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจ

ในการดำเนินกิจกรรมร่วมกันและเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น ๆ เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตัวให้กับสมาชิกในองค์การให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จัดระเบียบในองค์การ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

Daft (1989, p. 75) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและปทัสฐานที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมกัน

Hofstede (1991, pp. 286-316) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐาน การรับรู้ การปฏิบัติของบุคคลในองค์การ

Hoy and Miskel (2005, p. 171) ได้แยกแบบลักษณะขององค์ประกอบทั่วไปของวัฒนธรรมองค์การส่วนใหญ่ ประกอบด้วย

1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) คือ การที่สมาชิกขององค์กรได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ

2. ความมั่นคง (Stability) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิมให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือระเบียบ หวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย

3. ความใส่ใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือ ระดับความคาดหวังที่สมาชิกขององค์กรแสดงออกถึงความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด

4. การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ (Outcome orientation) คือ ระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้บรรลุผล

5. การให้ความสำคัญกับบุคลากร (People orientation) คือ การบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจ และให้ความยุติธรรมเคารพในสิทธิของบุคคล ให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน

6. การทำงานเป็นทีม (Team orientation) คือ ระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก

7. การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย (Aggressive) คือ ระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นแข่งขันทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย

สมุทฺร ชำนาญ (2559, หน้า 465) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ได้รับการสร้างขึ้น และปลูกฝังให้หยั่งรากลึกตั้งแต่อดีตจนกลายเป็นวิถีชีวิตขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นผลมาจากการสะสมของความเชื่อ เจตคติ และค่านิยม ตลอดจนงานพิธี เรื่องเล่า หรือตำนาน และภาษาเฉพาะในองค์การ สิ่งเหล่านี้กระตุ้นความรู้สึก ความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์การ แม้ว่าอาจถูกกระทบจากสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป และความคาดหวังในอนาคตของบุคคล แต่วัฒนธรรมองค์การก็ยังคงสถานภาพเป็น “กาวทางสังคม” ที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงจุดร่วมของวิถีทางที่สมาชิกขององค์การกระทำร่วมกัน หากพิจารณาจากความหมายจะพบว่า องค์ประกอบพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การมีดังนี้

1. สภาพแวดล้อมขององค์การ (Environment) องค์การแต่ละองค์การจะดำเนินงานอยู่ภายในสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบทั้งทางตรง

และทางอ้อมต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้สภาพแวดล้อมจะเป็นตัวกำหนดประเภทขององค์กรและความเชื่อหรือค่านิยมในองค์กร

2. ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อหรือค่านิยมที่บุคคลในองค์กรยึดถือ ยอมรับ และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน โดยบุคคลในองค์กรส่วนใหญ่มักจะมีคุณลักษณะพื้นฐานในด้านค่านิยม ที่สอดคล้องกันขององค์กร ค่านิยมบางอย่างเป็นสิ่งผลักดันความพยายามร่วมกันของสมาชิกขององค์กร โดยทั่วไปค่านิยมมักจะถูกระบุไว้ในเป้าหมายขององค์กร เช่น คำขวัญขององค์กรสโลแกนในการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

3. วีรบุรุษ (Heroes) การหลอมรวมพลังของสมาชิกขององค์กร บางครั้งใช้ตัวบุคคลเป็นเกณฑ์และบุคคลในนี้อาจเป็นบุคคลสำคัญที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกส่วนใหญ่ขององค์กรทั้งในอดีตหรือปัจจุบัน บุคคลบางคนที่ได้รับการยอมรับจะถูกระบุไว้อย่างใกล้ชิดกับวัฒนธรรมองค์กร

4. ธรรมเนียมปฏิบัติ (Tradition or ritual) หมายถึง กระบวนการ กิจกรรม หรือเหตุการณ์ทั้งหลายที่บุคคลในองค์กรร่วมกันปฏิบัติเป็นปกติ เมื่อปฏิบัติจนกลายเป็นนิสัยจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรด้วย เช่น การทักทายของสมาชิกโดยการไหว้ ทุกครั้งที่สมาชิกในองค์กรพบกันก็จะไหว้ เมื่อปฏิบัติมานานเข้าในที่สุดการไหว้ก็เป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น เป็นต้น

5. เครือข่ายทางวัฒนธรรม (Cultural networks) เมื่อสมาชิกในองค์กรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์หรือมีปฏิสัมพันธ์กัน นอกจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลของสารระหว่างกันแล้ว วัฒนธรรมองค์กรขององค์กรแต่ละแห่งจะเกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างกันไปด้วย เนื่องจากทำให้เกิดเครือข่ายอย่างไม่เป็นทางการขึ้น และวัฒนธรรมองค์กรจะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการเหล่านี้ เรื่องราวของอุดมคติและวีรบุรุษขององค์กรก่อนหน้านี้จะถูกถ่ายทอดผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ และถูกรับรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรระหว่างรุ่นต่อรุ่นของสมาชิกขององค์กรที่ต่อเนื่องกันเป็นทอด ๆ ในที่สุดจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม ค่านิยม ความเชื่อพื้นฐาน ธรรมเนียมปฏิบัติที่คนในองค์กรมีส่วนร่วม วีรบุรุษ หรือบุคคลที่คนในองค์กรให้การยอมรับ มีส่วนช่วยในการหลอมรวมพลังของสมาชิกขององค์กร และเครือข่ายทางวัฒนธรรม ซึ่งทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลของสารระหว่างกันและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารผ่านเครือข่ายจากรุ่นสู่รุ่น ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ของคนในองค์กร โดยต้องใช้เวลาในการสั่งสมจนในที่สุดจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

Daft (2002) จำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกได้เป็น 4 แบบ ภายใต้การจำแนกประเภทของวัฒนธรรมองค์กรจาก 2 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง การพิจารณาจากการจัดโครงสร้างขององค์กรว่าเป็นองค์กรที่ต้องการความยืดหยุ่นหรือความคงที่มากน้อยเพียงใด

มิติที่ 2 กลยุทธ์ขององค์กร หมายถึง การพิจารณากลยุทธ์ที่องค์กรต้องการเน้นว่าต้องการเน้นกลยุทธ์ภายในหรือกลยุทธ์ภายนอกมากน้อยเพียงใด

ทั้ง 2 มิติสามารถผสมผสานกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละประเภทมุ่งเน้นค่านิยมหรือความเชื่อที่แตกต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) โดยในองค์กรหนึ่งๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรเพียงประเภทเดียว มากกว่าหนึ่งประเภท หรือครบทุกประเภทก็ได้ วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 4 ประเภทมีลักษณะ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) หรือแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture) เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กร จึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเอง และพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็น โดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลัก

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก

ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะ จึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกัน หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยืดหยุ่น แต่มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความมีเสถียรภาพความมั่นคง และมุ่งเน้นภายในองค์กรเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์กรเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ องค์กรน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

Schein (2010) แบ่งประเภทของวัฒนธรรมองค์กรได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power culture) คือ แบบแผนของคติฐานของคนในองค์กรที่เรารู้ว่าผู้ที่มีความสามารถเท่านั้นที่จะสามารถเป็นผู้นำได้และพนักงานจะได้รับการจูงใจโดยการให้รางวัลและการลงโทษ

2. วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role culture) คือ คติฐานที่มีร่วมกันว่าผู้นำและโครงสร้างแบบระบบราชการมีอำนาจเท่าเทียมกัน มีการระบุบทบาทและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน และสร้างเป็นข้อตกลง ค่านิยมของวัฒนธรรมลักษณะนี้ คือ การออกคำสั่ง การพึ่งพาอาศัย ความมีเหตุมีผล และการแต่งตั้งตัวแทน มีการควบคุมดูแลน้อย มีแนวโน้มการต่อต้านนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง

3. วัฒนธรรมมุ่งความสำเร็จ (Achievement culture) คือ แบบแผนของคติฐาน ซึ่งทำให้บุคคลในองค์กรมีความตั้งใจ มีแรงจูงใจ และความผูกพันในการทำงาน ซึ่งผลักดันให้พวกเขาสามารถทำในสิ่งที่พวกเขาต้องการทำได้ รวมทั้งมีความกระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายการทำงานให้สูงขึ้น พนักงานจึงทุ่มเทพลังงานและเวลาให้กับการทำงานเป็นอย่างมาก

4. วัฒนธรรมมุ่งการสนับสนุน (Support culture) คือ แบบแผนของคติฐานที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกให้มีการตอบแทนกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิการของผู้อื่น การให้บริการคนอื่น ๆ ในกลุ่มด้วยความเต็มใจ

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมแต่ละแบบสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์กร และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมีให้องค์กรหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นคำที่มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Owens (1987) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวทางปฏิบัติที่ละเอียดละออน้อย สม่่าเสมอและกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

Sergiovanni (1988) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมโรงเรียน ว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นลักษณะของสถาบันเป็นประเพณีและค่านิยมซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าจะทำอะไรและทำได้ได้อย่างไร วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง บรรทัดฐานความคาดหวังความคิดและอุดมคติ ซึ่งแต่ละโรงเรียนต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะในโรงเรียนของตน วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สิ่งทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิด โครงสร้าง และประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์เฉพาะที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิธีการและกระบวนการทุกอย่างที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน โดยมีรูปแบบคุณลักษณะของพฤติกรรมค่านิยมความเชื่อและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพแตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน

Orora and Onyango (1989) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึงกลุ่มของความเข้าใจหรือความหมายรวมซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มบุคคลและเป็นความหมายที่เกี่ยวข้องกันอย่างชัดเจนกับกลุ่มนี้โดยเฉพาะ รูปแบบของความหมายนี้เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกในกลุ่มทำให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นผลสะท้อนจากค่านิยมร่วมความเชื่อและความผูกพันของสมาชิกในโรงเรียนลักษณะสำคัญของเนื้อหาของวัฒนธรรมมีความลึกซึ้ง มีความหมายมีความสำคัญเป็นสิ่งที่โรงเรียนยึดถือเป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือภาพลักษณ์ (Image) ของโรงเรียนวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกรอบความคิดของบุคคลที่จะทำคำตอบว่ามีวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับองค์การ โรงเรียนอย่างไรและชีวิตในโรงเรียนเป็นอย่างไร

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคลากรภายในโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติสืบต่อกันมาจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้การยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติขององค์การ

ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

Patterson & Jakson (1986, pp. 97-98) ได้สรุป ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเอง แต่เป็นสิ่งที่ได้รับการสร้างสรรค์ขึ้นมา นั่นคือ เป็นสิ่งที่คนภายในโรงเรียนสามารถกำหนดได้ ซึ่งแต่ละโรงเรียนต่างก็มีเอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียน ลักษณะบางอย่างของโรงเรียนแต่ละโรงเรียนจะไม่เหมือนกัน เช่น ความรู้สึกต่อภาวะผู้นำ เป้าหมายร่วมกันของโรงเรียนที่ชัดเจน องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อสร้างสรรค์ภาพรวมของโรงเรียนมากกว่าที่จะเป็นผลรวมของส่วนย่อยของโรงเรียน เมื่อวัฒนธรรมสามารถให้จุดเน้นและเป้าหมายที่ชัดเจนแก่โรงเรียนได้แล้ว จะเป็นเสมือนสิ่งที่ยึดเหนี่ยวบุคคลและสิ่งต่าง ๆ ภายในโรงเรียนในการดำเนินการไปตามพันธกิจ ประการสุดท้าย ความเปลี่ยนแปลงพื้นฐานต่าง ๆ เช่น กระบวนการด้านการจัดการองค์การ หรือพฤติกรรมของครู จะต้องได้รับการทำความเข้าใจและมักจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมโรงเรียนและความเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมโดยทั่วไปแล้วมักจะดำเนินไปอย่างเชื่องช้า

Sergiovanni (1988) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้เช่นคำพูดวิธีการประพฤติปฏิบัติและสิ่งที่ปรากฏแก่สายตาพฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็นได้แก่รูปแบบระเบียบแบบแผนพิธีการ และสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน
2. ทักษะของบุคลากรเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ

3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงที่ครูร่วมกันซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะเฉพาะที่เป็นนโยบายและปรัชญาของโรงเรียน

4. สมมติฐานที่มีลักษณะเป็นนามธรรมกว่าระดับอื่นๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้

Sergiovanni (1988) ยังได้กล่าวอีกว่าวัฒนธรรมโรงเรียนได้ก่อตัวมาจากสิ่งต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The school history) ได้แก่ อดีตของโรงเรียนที่สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา กล่าวคือ พฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีระบุรุษวีรสตรีของครูและนักเรียน

2. ความเชื่อ (Belief) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจของครูและบุคลากรอื่น ๆ ได้กระทำร่วมกันจนมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของโรงเรียนการเรียนการสอนบทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัยความสัมพันธ์กับผู้ปกครองบางที่สมมติฐานและความตั้งใจอยู่ในรูปปรัชญาและข้อกำหนดอื่น ๆ

3. ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ

4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norm and standards) สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ สำหรับการควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียนจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชย ยกย่อง หรือลงโทษ

5. รูปแบบของพฤติกรรม (Pattern of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียนลักษณะการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียนจะเกิดขึ้นจากประวัติของโรงเรียนสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อความเชื่อจะมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานบรรทัดฐานและมาตรฐานจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิก ซึ่งแบ่งได้หลายลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่สัมผัสและสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วย วัฒนธรรมด้านวัตถุ คำพูด รูปแบบระเบียบแบบแผนพิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ หรือกิจกรรมที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ เช่น ทัศนคติของบุคลากร ค่านิยมความเชื่อ และบรรทัดฐาน เป็นต้น

องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

Patterson and Jakson (1986, pp. 50-51) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การที่เป็นโรงเรียนว่ามีประเด็นต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment)

การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose) เป็นลักษณะที่ภายในโรงเรียน ควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงแถลงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับ จุดประสงค์ของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ลักษณะสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน Patterson and Jackson (1986, pp. 50-51) กล่าวไว้ว่า เมื่อกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากร ในโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็น แนวทางในการดำเนินการและประเมินร่วมกัน รวมทั้งต้องให้การตัดสินใจในกิจการของโรงเรียน มีพื้นฐานอยู่บนความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เป็นลักษณะของการกำหนดขั้นตอนต่อเนื่อง จากการกำหนดสภาพปัจจุบันปัญหาหากไม่ทราบปัจจุบันและปัญหาก่อนย่อมไม่สามารถกำหนด ความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ การกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับปัญหา และความต้องการที่แท้จริงและต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย

ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต (2559, หน้า 17) ได้สรุปความหมายของ ความมุ่งประสงค์ของ โรงเรียนว่า หมายถึง การประชาสัมพันธ์ชี้แจงแถลงนโยบายของโรงเรียนให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่า และความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของโรงเรียนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ ต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของโรงเรียน และต้องเปิดโอกาส ให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและรับรู้ด้วย ในการกำหนดวัตถุประสงค์ควรมีความสมเหตุสมผลในลักษณะที่ยากพอสมควร เพื่อให้เป็นที่ ทำทายจงใจผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน องค์การใดหรือโรงเรียนใดจะอยู่รอด และมีความเจริญรุ่งเรืองนั้น ความสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ทำงานร่วมอยู่ในองค์การนั้น ๆ นับตั้งแต่ ผู้บริหารลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำ จะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ควรคำนึงถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังที่วิโรจน์ สารรัตนะ (2532, หน้า 121) กล่าวไว้ ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์เป็นตัวการที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ กฎ และระเบียบในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความเหมาะสม

2. ความมุ่งมั่นประสงค์เป็นตัวชี้นำองค์กร ถึงแม้ว่าบุคคลแต่ละคนภายในองค์กร จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กรจะเป็นหลักที่จะทำให้ทุกคน มีเหตุผล มีความสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลตามความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กรนั้น

3. ความมุ่งมั่นประสงค์เป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจให้บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานก็สามารถจะยึดถือความมุ่งมั่นประสงค์นั้น เป็นหลักในการพิจารณาแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

4. ความมุ่งมั่นประสงค์เป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ เข้าใจ และยอมรับความมุ่งมั่นประสงค์แล้ว จะสามารถทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้เต็มที่

5. ความมุ่งมั่นประสงค์เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรได้ สรุปได้ว่าความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่คุณคลากรทุกคนในโรงเรียน มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์และเป้าหมายโดยคำนึงถึงสภาพและปัญหาของโรงเรียน มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้ และ มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้รับทราบ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. การมอบอำนาจ (Empowerment) Patterson and Jakson (1986, pp. 50-51) กล่าวว่าไว้ว่า ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคคล ในโรงเรียนในบางสถานการณ์พร้อมทั้งโอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ประโยชน์ของการมอบอำนาจเป็นลักษณะ การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติจะมีประโยชน์ทั้งผู้บริหารงานต่อผู้ร่วมงานและต่อส่วนรวม หลายประการ เช่น ประโยชน์ต่อผู้บริหารเป็นการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหารช่วยให้ผู้บริหาร มีเวลาปฏิบัติงานอื่นที่สำคัญ ๆ ได้รู้ความสามารถของผู้ร่วมงานทำให้รู้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหารและเป็นการกำหนดงานความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สะดวกแก่การติดตามและการนิเทศสำหรับประโยชน์ต่อผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ ที่ได้รับความไว้วางใจเป็นการฝึกการทำงานได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถทำให้เกิด ความรับผิดชอบเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ตามปกติมักจะกำหนดขอบเขตของอำนาจ เป็นลายลักษณ์อักษร โดยยึดถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. พยายามให้ผู้รับมอบอำนาจมีความรู้สึกมั่นคงที่เขาจะกระทำต่อไปผู้บังคับบัญชา ต้องให้เกียรติและยกย่องเท่าที่ควร

2. ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามช่วยเหลือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ทำงานได้อย่างดี เมื่อมอบอำนาจไปแล้วผู้บังคับบัญชาต้องคอยดูแลช่วยเหลือให้เขาตั้งตัวได้ ไม่ใช่เผชิญชะตากรรม ด้วยตนเอง

3. กำหนดงานและหน้าที่รับผิดชอบที่จะมอบงานให้ชัดเจน โดยกำหนดทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบ วิธีรายงานผลการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนระบบที่จะใช้ในการตรวจควบคุมและเครื่องมือเครื่องใช้ที่จะกำหนดให้ด้วย

4. การมอบอำนาจให้บุคคลอื่นไปปฏิบัติหน้าที่นั้น ผลเสียหรือผลดีย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลผู้มอบอำนาจ ดังนั้นก่อนที่จะมีการมอบอำนาจต้องเลือกเฟ้นหาบุคคลที่สามารถจะทำงานได้เป็นอย่างดีและจะต้องแน่ใจว่าคนนั้นมีคุณสมบัติอันเป็นที่พึงประสงค์ของงานที่กระทำ

5. ผู้มอบอำนาจควรมีคุณธรรมสูงพอ ที่จะไม่เอางานที่ตนไม่ปรารถนาด้วยประการต่าง ๆ ไปมอบให้ผู้อื่นทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงเฉพาะของตนเอง

นางเยาว์ รักพ่วง (2551, หน้า 29) กล่าวว่า การมอบอำนาจทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ สนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนระสัจญญา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ถ้าครูรู้สึกว่าไม่มีอำนาจการตัดสินใจพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตนจะทำให้ขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานฉะนั้น โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จต้องสนับสนุนให้เกิดการมอบอำนาจแก่ครูและบุคลากรอื่น ๆ

ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต (2559, หน้า 18) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การมอบอำนาจกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และการที่โรงเรียนเห็นความสำคัญในการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

สรุปได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมอบหมายงาน รวมทั้งการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสารและได้รับปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง สร้างความรู้สึกผูกพันและความเป็นเจ้าของโรงเรียน เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

3. การตัดสินใจ (Decision making) Patterson and Jakson (1986, pp. 50-51) กล่าวว่า วิวว่าการตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหารผู้บริหารโรงเรียนที่ดีต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองควรตัดสินใจและเมื่อใดควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเลือกตัดสินใจในสิ่งหรือในทางที่จะเกิดผลดีตามมาให้มากที่สุด การตัดสินใจจะเป็นไปในลักษณะใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและสภาพการณ์ของปัญหาในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

Robbins and Coulter (2017, p. 21) กล่าวว่า การตัดสินใจ (Decision) คือ การเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเลือกที่มีอยู่ตั้งแต่สองทางขึ้นไป ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรต้องตัดสินใจเสมอ ผู้บริหารระดับสูงต้องตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลต่อองค์กรโดยรวม ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น อาจตัดสินใจเรื่องทั่วไป อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจไม่ใช่งานของผู้บริหารเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรอาจต้องตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเหมือนกัน

Kinichi and Williams (2009, p. 99) กล่าวว่า ในชีวิตประจำวันมนุษย์จะต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องอาศัยการตัดสินใจหลากหลายรูปแบบภายใต้เงื่อนไขระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งหลายครั้งอาจต้องทราบ โดยสัญชาตญาณว่าปัญหาดังกล่าวควรตัดสินใจอย่างไร เมื่อใดใครเป็นผู้ตัดสินใจ ควรปรึกษาใคร หรือควรจะให้ใครทราบบ้าง อย่างไรก็ตาม รูปแบบของการตัดสินใจที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นระบบ (Programmed decisions) คือ การตัดสินใจที่กระทำเป็นประจำ และมีขั้นตอนที่แน่นอน ซึ่งจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์หรือวิธีการที่แน่นอนไว้ การตัดสินใจเป็นระบบเป็นเรื่องที่ยากและมีความซับซ้อน แต่ถ้านำองค์ประกอบต่าง ๆ มาวิเคราะห์ก็สามารถนำมาตัดสินใจแบบเป็นระบบได้

2. การตัดสินใจไม่เป็นระบบ (Nonprogrammed decisions) คือ การตัดสินใจที่ไม่ได้กระทำเป็นประจำ หรือเป็นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เนื่องจากเป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้เตรียมตัวมาก่อน จึงไม่มีโครงสร้างในการตัดสินใจที่แน่นอน และมีความซับซ้อน

คริสจูลา เสมานิตซ์ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญในการเลือกแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหาร การให้ส่วนร่วมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานเลือกวิธีการที่จะปฏิบัติงาน กำหนดแผนปฏิบัติงาน หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหาร เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเกือบทุกเรื่องในโรงเรียน ดังนั้น ในการตัดสินใจต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด บางครั้งอาจเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) Patterson and Jakson (1986, pp. 50-51) ให้แนวคิดเรื่องความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนว่าในการดำเนินงานนั้น

ผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินงานโดยยึดถือองค์กรหรือโรงเรียนเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของร่วมกันของหน่วยงานไว้ให้มากที่สุด โรงเรียนจะดำเนินงานได้ดีที่สุดเมื่อครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

Wiles (1953, pp. 46-47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงาน ด้วยการได้รับความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จะมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย

1. ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกัน ตลอดจนรู้จักอุทิศ เสียสละเวลาให้กับงาน

2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน

3. ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์

4. ให้ครูทุกคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน การขอ

ความช่วยเหลือในงานกิจกรรม ควรเน้นถึงความสามารถพิเศษและควมมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็น

สรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน มีความรัก ความผูกพัน ความรับผิดชอบ และช่วยเหลือในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องขวัญกำลังใจของบุคลากร

5. ความไว้วางใจ (Trust) ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน โดยการที่ผู้บริหารโรงเรียนไว้นั้นเชื่อใจ ให้การยอมรับว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจนเกินไป

Reynolds (1997 อ้างถึงใน อุซุพร แก้วขุนทด, 2550, หน้า 10) ได้กล่าวถึง ความไว้วางใจว่าเป็นวิถีทางหนึ่งของการสะท้อนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธภาพความไว้วางใจ การตอบสนองต่อความไว้วางใจมี 3 ประการ คือ

1. ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา การคงไว้ซึ่งความไว้วางใจจะต้องทำให้มีอยู่อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและไม่มีการลงโทษ

2. ความต้องการความไว้วางใจต้องมีความอดทน ความไว้วางใจในองค์กรต่ำก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ถ้าความไว้วางใจในองค์กรสูงก็จะทำให้อุบลากรทุกคนได้รับมาตรฐานในการทำงานที่สูง

3. ความไว้วางใจจะต้องใช้ทักษะและการฝึกปฏิบัติ ซึ่งการพัฒนาทักษะและจิตใจจะเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อสัมพันธภาพความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

Robinson (2000, pp. 502-503 อ้างถึงใน อุซุมพร แก้วขุนทด, 2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวกต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็คำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส ซึ่งองค์ประกอบของผู้นำที่นำไว้วางใจประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความซื่อตรง (Integrity) หมายถึง ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นคุณธรรม และความถูกต้อง
2. ความสามารถ (Competence) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตน
3. ความมั่นคงสม่ำเสมอ (Consistency) หมายถึง พฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็บุคคลน่าเชื่อถือ (Reliability) มีแนวทางในการปฏิบัติที่สามารถทำนายได้ล่วงหน้า (Predictability) มีความรอบคอบ และตัดสินใจได้ดีในแต่ละสถานการณ์ (Good judgement)
4. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าบุคคลอื่น
5. ความเป็คนเปิดเผย (Openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิด และข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง

Marshall (2000) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ของบุคคลที่มีต่อลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต (2559, หน้า 20) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่โรงเรียนเชื่อมั่นในความสามารถของครูว่าจะทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อโรงเรียน เชื่อว่าครูมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการแล้วผลงานจะออกมาดี และทำให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้อิสระในการทำงานของบุคลากร มีความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ออกาสในการทำงานของบุคลากร และให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานของบุคลากร จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นและการยอมรับในความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติงานต่าง ๆ จะดำเนินไปอย่างสะดวกราบรื่น

6. ความมีคุณภาพ (Quality) โรงเรียนควรคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนให้มีความสามารถในด้านการบริการทางวิชาการแก่นักเรียน และชุมชนได้ องค์กรของรัฐหรือเอกชนต่างก็มีเป้าหมายที่จะให้การผลิตหรือการบริการ ที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลทั้งประหยัดแรงงานเงินและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ความปรารถนา ดังกล่าว จะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนเป็นสำคัญ (Patterson & Jakson, 1986, pp. 50-51)

Crosby (1989) ได้นิยามความหมายของคุณภาพไว้ 4 ประการ คือ

1. คุณภาพ หมายถึงการทำตามมาตรฐาน (Conformance to standards) ซึ่งผู้ปฏิบัติงาน จะต้องรู้ว่ามาตรฐานของผลงานที่มีคุณภาพแท้จริงอยู่ตรงไหน และจะต้องทำให้ได้ตามที่กำหนด มีการตั้งหลักเกณฑ์มาตรฐาน

2. คุณภาพจากการป้องกันของเสีย (Defect prevention) ซึ่งมีได้หมายถึงการแก้ไข ของเสีย (Not defect dorrection) แต่หมายถึง การเป็นผู้นำการฝึกอบรม และการมีวินัย เป็นสิ่งแรก ที่จะทำไม่ให้เกิดของเสีย

3. คุณภาพในฐานะมาตรฐานการทำงานต้องปราศจากของเสีย (DefectFree) ซึ่งทั้งนี้ การปราศจากของเสียถือเป็นมาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน

4. คุณภาพประหยัดเงิน (Saves money) หมายถึง การกระทำที่ถูกต้องตั้งแต่แรก จนเสร็จสิ้นกระบวนการ ทำให้ประหยัดต้นทุนในการแก้ไขการทำงานที่ผิดพลาด

Deming and Feigenbaum (1981) ได้นิยามความหมายของคุณภาพว่า หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุด ที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและความภาคภูมิใจแก่เจ้าของผลงานได้ด้วยต้นทุน ที่ต่ำที่สุด ดังนั้น จึงให้ความสำคัญตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบผลิตภัณฑ์ การนำผลิตภัณฑ์ ออกสู่ตลาด และการให้บริการหลังการขายอย่างเป็นระบบ ตามนโยบายมาตรฐานที่กำหนดไว้

Deming (1982) ได้สร้างหลักเกณฑ์ในการจัดการคุณภาพไว้ 5 ชั้น ประกอบด้วย

1. สร้างปณิธานที่มุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าหรือบริการ (Constancy of Purpose) ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในเรื่องของการสร้างคุณภาพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ต้องมีการวางแผนทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยมุ่งเน้นใน 4 เป้าหมาย คือ นวัตกรรม (Innovation) การวิจัยและพัฒนา (Research and development) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) และการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive maintenance)

2. หลีกเลียงการควบคุมคุณภาพโดยอาศัยการตรวจสอบ (Cease dependence on mass inspection) การตรวจสอบขั้นสุดท้ายไม่ได้เป็นการป้องกันความผิดพลาดไม่ให้เกิดขึ้น แต่การควบคุมคุณภาพจะต้องมุ่งควบคุมกระบวนการผลิต

3. ปรับปรุงระบบการผลิตและระบบการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continual improvement) การพัฒนา และปรับปรุงอย่างค่อยเป็นค่อยไป ซึ่งจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอตลอดไปด้วยการใช้วงจรเดมมิงเพื่อการปรับปรุง (PDCA Deming Cycle)

4. มีแผนการฝึกอบรมทักษะอย่างสม่ำเสมอ (Training for skill) การฝึกอบรม และให้ความรู้แก่คนในองค์กรในเรื่องคุณภาพและการจัดการคุณภาพจะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเรื่องของการควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ และเครื่องมือแห่งคุณภาพ

5. ส่งเสริมให้พนักงานเห็นความสำคัญของคุณภาพมากกว่าเป้าหมายหรือ โควต้า (Remove barriers to pride of workmanship) องค์กรที่มุ่งเป้าหมายหรือ โควต้าการผลิตมากกว่าคุณภาพจะทำให้คนในองค์กรมีความภาคภูมิใจต่อผลงานน้อยลง เพราะไม่ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพ การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความพอใจในงาน

สุธาสิณี โพธิจันทร์ (2558) กล่าวว่า PDCA เป็นแนวคิดหนึ่งที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่การวางแผน แต่แนวคิดนี้เน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วงจรนี้จึงมีอีกชื่อหนึ่งว่า “Deming cycle” โครงสร้างของ PDCA ประกอบด้วย

1. Plan คือ การวางแผน
2. Do คือ การปฏิบัติตามแผน
3. Check คือ การตรวจสอบ
4. Act คือ การปรับปรุงการดำเนินการอย่างเหมาะสม หรือ การจัดทำมาตรฐานใหม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการยกระดับคุณภาพ

คริสฐา เสมานิตย์ (2559, หน้า 21) กล่าวว่า การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้สมาชิกของโรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้น จะสามารถยกระดับมาตรฐานโรงเรียนได้

สรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสามารถประเมินได้จากผลผลิตคือตัวนักเรียน ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่า และความคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของครู

และนักเรียน การสร้างควมมีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและบรรยากาศของโรงเรียน

7. การยอมรับ (Recognition) การที่โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความรู้ความสามารถและความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานความต้องการได้รับการยกย่องชมเชยนับถือเป็นความต้องการทางด้านสังคมของมนุษย์ เพราะฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวความคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (Patterson & Jakson, 1986, pp. 50-51)

Maslow (1970, pp. 55-56) กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์ในการดำเนินงานหรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น มาจากความต้องการ 5 ด้าน ของมนุษย์ อันได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้วมนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ได้แก่ ความมั่นคงในครอบครัว การมีบ้านแข็งแรงปลอดภัย มีความรักใคร่ปรองดองกันในครอบครัว ความมั่นคงปลอดภัยในอาชีพ มีรายได้ยุติธรรม ไม่ถูกไล่ออกงานไม่เสี่ยงอันตราย ผู้บังคับบัญชาดีมีความยุติธรรม ฯลฯ และมีหลักประกันชีวิต เช่น มีผู้ดูแลเอาใจใส่ยามชรา ยามเจ็บไข้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) ได้แก่ ความต้องการมีเพื่อน ความต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการแสดงความคิดเห็นในกลุ่ม ต้องการรักคนอื่น และได้รับความรักจากคนอื่น ต้องการความรู้สึกว่าสังคมเป็นของตน

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) ได้แก่ ต้องการยอมรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอ ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจากสังคม ต้องการนับถือตนเอง มีความมั่นใจในตนเองไม่ต้องพึ่งผู้อื่น ต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น ต้องการความมั่นใจในตนเอง และรู้สึกตนเองมีคุณค่า

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs) ได้แก่ ต้องการรู้จักตนเอง ยอมรับตนเอง เปิดใจรับฟังคำวิจารณ์โดยไม่โกรธ ต้องการรู้จักแก้ไขตนเอง ในส่วนที่ยังบกพร่อง ต้องการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง

ต้องการค้นพบความจริง พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเองโดยไม่มีเกรงกลัว ต้องการเป็นตัวของตัวเอง ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง

สรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสในการปฏิบัติงาน และให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน เพราะความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ การยอมรับซึ่งกันและกัน ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้บุคคลมีความภูมิใจในตนเอง มีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

8. ความเอื้ออาทร (Caring) การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลเรื่องความเป็นอยู่การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนและสนับสนุนส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Patterson & Jakson, 1986, pp. 50-51)

Miller (1987, p. 10 อ้างถึงใน วรวัฒน์ วิชิตกั้ง, 2552, หน้า 53) นักปราชญ์เป็นผู้ให้แนวคิดความเอื้ออาทรไว้เป็นคนแรก กล่าวถึง ความเอื้ออาทรว่าเป็นความรู้สึกที่สำคัญในการที่จะช่วยเหลือให้คนเจริญเติบโตถึงระดับที่มีความถึงพอใจของชีวิตของตนเอง โดยการเกิดความเอื้ออาทร จะเป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีสัมพันธภาพระหว่างกัน แนวทางของความสัมพันธภาพเกิดขึ้น เช่นเดียวกับเพื่อนสนิทให้ความช่วยเหลือแก่กันด้วยความไว้วางใจอย่างลึกซึ้ง ซึ่ง Miller ได้อธิบายองค์ประกอบสำคัญของความเอื้ออาทรไว้ 8 ประการ คือ การรู้จัก (Knowing) การมองปัญหาจากหลายมุมหลายเวลา (Alternating rhythms) ความอดทน/ อดกลั้น (Patience) ความจริงใจ (Honesty) ความถ่อมตน (Humility) ความไว้วางใจ (Trust) ความหวัง (Hope) ความกล้า (Courage)

สรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง โรงเรียนมีการเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครูสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ นามซึ่งความรักและความผูกพันเป็นห่วงเป็นใยกัน และยินดีจะเสียสละประโยชน์ส่วนตน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ในความพยายามของบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความซื่อค่านิยมความประพฤติปฏิบัติของ

บุคลากรที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ (Patterson & Jakson, 1986, pp. 50-51)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 16) ให้ความสำคัญของความซื่อสัตย์ สุจริต และความรับผิดชอบว่าเป็นคุณธรรมและพฤติกรรมพื้นฐานของบุคคล และเป็นจรรยาบรรณที่ข้าราชการทุกคน ต้องยึดถือปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตระหนักถึงฐานะและหน้าที่ รวมทั้ง ผดุงเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ และเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หากข้าราชการขาดความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบแล้ว ประชาชนหรือสังคมจะขาดความน่าเชื่อถือ มีปัญหาอยู่ตลอดเวลา และจะปฏิบัติหน้าที่การงาน อันใดก็ไม่บรรลุผลทางตรงกันข้ามหากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ ก็ย่อมจะทำให้การบริหารราชการแผ่นดินบรรลุผล ตลอดจนสังคม ประเทศชาติ มีความมั่นคงสงบสุข

คณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู (2532, หน้า 1 อ้างถึงใน พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์, ม.ป.ป.) ได้ประกาศเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2532 โดยกำหนดว่า ครูควรมีคุณลักษณะพื้นฐานอย่าง 4 ประการ คือ

1. รอบรู้ คือจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจสังคมโดยทั่วไป และรอบรู้เรื่องราวเกี่ยวกับอาชีพของตน
2. สอนดี คือ สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในอาชีพของตน ตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถในอาชีพ เพื่อเยาวชนและสังคมมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่ออาชีพ และมีความรักษาปรารถนาดีต่อเยาวชน ตลอดจนอุทิศเวลาให้กับศิษย์
4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ ปรับปรุงตนเอง ใฝ่ศึกษาหาความรู้ คิดค้นหาความรู้ที่ทันสมัย อยู่เสมอ จากการศึกษาพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนจรรยาบรรณครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสรุปจะได้คุณลักษณะทางจริยธรรมครูรวม 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความเมตตากรุณา 4) ความเสียสละ 5) ความยุติธรรม และ 6) การรักษาระเบียบวินัย

สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู โดยที่โรงเรียนเห็นคุณค่าของครูที่ปฏิบัติดังกล่าว มีการกำหนดแนวทางให้ครูปฏิบัติอย่างเหมาะสม ชัดเจน มีการยกย่องชมเชย

และให้ผลตอบแทน เพราะคุณธรรม จริยธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความสงบเรียบร้อยของโรงเรียน

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสาน ความแตกต่างในรูปแบบและวิถีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน (Patterson & Jackson, 1986, pp. 50-51)

Tyler (1949) กล่าวว่า การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร หมายถึง การวางแผนและปรับใช้แนวปฏิบัติและระบบขององค์กรในอันที่จะบริหารจัดการคนในองค์กร เพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย และเพื่อลดข้อเสียเปรียบอันเกิดจากความหลากหลายให้เหลือน้อยที่สุด การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการสร้างสรรค์อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

Rosado (2006) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร (Workforce diversity) หมายถึง ความแตกต่างทั้งหมดทั้งสิ้นที่บุคคลนำติดตัวมา เมื่อเข้ามาในองค์กรหรือในกลุ่ม ความหลากหลายของบุคคลแบ่งออกเป็น 2 มิติหลัก ได้แก่

1. มิติระดับปฐมภูมิ (Primary dimensions) ประกอบด้วย อายุ เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ รสนิยมทางเพศ และความสามารถทางกายภาพ
2. มิติระดับทุติยภูมิ (Secondary dimensions) ประกอบด้วย ภาษา วัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ และวิธีการเรียนรู้

มิติความหลากหลายเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานแรงจูงใจ การมุ่งต่อผลสำเร็จ และปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร การแบ่งมิติของความหลากหลายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Daft (2008)

ที่กล่าวว่า มิติความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรมี 2 มิติ คือ

1. มิติของความหลากหลายที่มีมาแต่กำเนิดและมีผลต่อทั้งชีวิตของบุคลากร (Primary dimensions) ได้แก่ อายุ เพศ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ และความสามารถทางกายภาพ
2. มิติของความหลากหลายที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต (Secondary dimensions) ได้แก่ ความเชื่อหรือศาสนาการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์การเป็นทหาร สถานภาพทางการสมรส สถานภาพบิดามารดา และภูมิลำเนา

พินลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2554, หน้า 158) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่กับปัจจัย ดังนี้

1. การสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การอย่างชัดเจนให้บุคลากรทุกคนในองค์การรับรู้ก่อนว่าองค์การต้องการจะเป็นอะไรหรือมีเป้าหมายอะไร
2. ผู้บริหารต้องเข้าใจว่าบุคลากรทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน องค์การจะดึงศักยภาพด้านใดของบุคลากรแต่ละคนให้ปลดปล่อยออกมาเป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์ว่าความหลากหลายของบุคลากรในองค์การจะช่วยให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ตั้งไว้ได้อย่างไร

3. ผู้บริหารควรประเมินศักยภาพของบุคลากรในองค์การก่อนที่จะบริหารความหลากหลายของบุคลากร โดยการทำความเข้าใจก่อนว่าคนที่องค์การมีอยู่เป็นใคร พวกเขามีความเชื่อค่านิยมรูปแบบการใช้ชีวิตอย่างไรและวิธีการใดที่เหมาะสมที่สุดที่จะสื่อสารและจูงใจให้เขาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. องค์การต้องให้หลักประกันความเท่าเทียมกันในเบื้องต้นก่อนเพื่อความหลากหลายจะได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ หมายถึง การบริหารบุคลากรขององค์การด้วยความเป็นธรรม ยุติธรรม ถูกกฎหมายและไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจและสบายใจในการที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การในการบริหารความหลากหลาย

การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์การเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกองค์การต้องให้ความสำคัญ และบริหารจัดการอย่างเหมาะสมด้วยเป้าหมายสำคัญ คือ การดึงเอาจุดแข็งของความหลากหลายของบุคลากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์การให้มากที่สุด มิฉะนั้น นอกจากความหลากหลายจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การแล้ว ยังอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งและกลายเป็นจุดอ่อนขององค์การได้ ความหลากหลายของบุคลากรในองค์การหากได้มีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมก็จะนำมาซึ่งความสามารถในการปรับตัวขององค์การ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์การ

สรุปได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถนำความแตกต่าง หลากหลายของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอน มาบูรณาการ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและโรงเรียน ตลอดจนรู้จักยืดหยุ่นในการบริหารและจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและนักเรียน

จากที่ได้กล่าวมาพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีองค์ประกอบสำคัญที่ผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมรับรู้และปฏิบัติเป็นต้นว่ามีการกำหนดความมุ่งประสงค์ของ โรงเรียนร่วมกับการมอบอำนาจหน้าที่การปฏิบัติมีการตัดสินใจร่วมกันความรักความผูกพัน และความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของโรงเรียนความไว้วางใจของครูและผู้บริหารที่มีต่อกันในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงคุณภาพของงาน โดยเฉพาะมาตรฐานทางวิชาการของนักเรียน นอกจากนี้ ยังเกี่ยวข้องกับการให้การยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากรซึ่งเป็นการต้องการพื้นฐาน ของมนุษย์ ความเอื้ออาทรที่มีต่อการสร้างความเที่ยงธรรมในองค์การตลอดจนการเข้าใจ ในความหลากหลายความแตกต่างระหว่างบุคคลถึงเหล่านี้อันล้วนเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรม โรงเรียนที่เป็นตัวหล่อหลอมความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่มีอยู่ในโรงเรียนนั้น และจะถ่ายทอดสืบต่อกันตามประเพณี ซึ่งแต่ละโรงเรียนจะมีวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งอาจจะ เหมือนกันหรือต่างกับโรงเรียนอื่นก็ได้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

Castetter (1976, p. 271) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรว่า การส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจ ในแต่ละบุคคลได้ ทั้งยังเป็นการเพิ่มสมรรถนะในการทำงาน

ปราชนา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสิทธิวงค์ (2550, หน้า 90-93) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองว่า เป็นการพัฒนาใน 3 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง พัฒนาดน ด้านที่สอง พัฒนาคน ด้านที่สาม พัฒนางาน ในด้านการพัฒนาตนเองนั้น ประกอบไปด้วย

1. การรู้คุณค่าในตนเอง รู้ค่านิยมที่ตนเองใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิต
2. การจัดการตนเองได้ เช่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีความโปร่งใส มีความสามารถในการปรับตัว
3. การตระหนักรู้ทางสังคม มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ มีความคิดริเริ่ม
4. การบริหารจัดการความสัมพันธ์ การมีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี

กนิษฐา บัวเดือน (2555, หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองคือการที่ตนเองปรับเปลี่ยน พฤติกรรมตนเองด้วยความตั้งใจที่จะเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นด้วยการกระทำ และปรับเปลี่ยนตนเอง อย่างเป็นกระบวนการ และจัดระบบแบบแผนไว้อย่างดี แล้วพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและกระทำ ด้วยความสมัครใจการพัฒนาตนเองจึงจะบรรลุผลและสำเร็จตามที่ต้องการได้

การ์นต์ เพซรี (2555, หน้า 14) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่เสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ในการทำงาน และทัศนคติให้เอื้ออำนวยประสิทธิภาพในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง เปลี่ยนแปลง การปรับปรุง แก้ไขเกี่ยวกับ ตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง การพัฒนาความก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เป็นการพัฒนาตนเองทั้งในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น พัฒนาค้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา งานที่ตนรับผิดชอบอีกด้วย ทำให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถดำรงชีวิตในสังคม และสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างสงบสุข

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ปราชญา กล้าผจญ และพอลดา บุตรสิทธิ์วงศ์ (2550, หน้า93-94) ได้กล่าวถึง ความสำคัญ ของการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นในแง่ของการพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ จึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้าง ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่ตนปฏิบัติอยู่ โดยมีผู้จัดทำ “บันไดแห่งสายวิชาชีพ” (Career ladder) เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพนั้น สามารถก้าว ไปถึงตำแหน่งใด และมีโอกาสเจริญสูงสุดในตำแหน่งใด

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2558) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง มีความสำคัญ ดังนี้

1. เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งส่วนที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็ง อันจะนำไปสู่การจัดความรู้สึที่ขัดแย้งภายในตัวบุคคลออกไป ก้าวมาสู่การยอมรับตนตามสภาพ ความเป็นจริง

2. เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยการสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์ และลด หรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

3. เพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ ความเชื่อพื้นฐานของบุคคลในการพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้ การพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งมีแนวคิดดังต่อไปนี้

- 3.1 มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถ ฝึกหัดพัฒนาได้ในทุกเรื่อง

- 3.2 ไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้าน จนไม่สามารถจะได้พัฒนาได้อีก

3.3 แม้จะไม่มีใครรู้จักตัวเองได้ดีเท่าตัวเอง แต่ในบางเรื่องตนเองก็ไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง

3.4 การควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และทางสังคม กับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน

3.5 อุปสรรคสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิถีคิด วิธีการปฏิบัติ ไม่สร้างนิสัยและฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

3.6 การพัฒนาตนเองดำเนินการได้ตลอดเวลา เมื่อต้องการหรือพบปัญหาข้อบกพร่องหรือพบอุปสรรค ยกเว้นคนที่ประกาศว่า ตนมีความสมบูรณ์ไปหมดทุกด้านแล้ว

วินัย เพชรช่วย (2553) กล่าวว่า บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1.1 เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่างๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลาย ได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

1.2 เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม จัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

1.3 เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ

1.4 ส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนสูงให้ขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตน ได้เต็มศักยภาพ

2. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้ เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่าง หรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัว และการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวม ภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิด และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้

หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่น ได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาตนเอง ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งในด้านการพัฒนาคน การพัฒนางาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในวิชาชีพครูควรต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างขวัญกำลังใจ และยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเอง

พระเทพเมธี (2551) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. เพื่อเป็นประโยชน์ของตนเอง คือ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตตน
2. เพื่อประโยชน์ของผู้อื่น คือ การช่วยเหลือสนับสนุนให้ผู้อื่นบรรลุ
3. จุดมุ่งหมายแห่งชีวิตของเขา
4. ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย หรือประโยชน์ร่วมกัน คือ การสร้างสรรค์
5. ปัจจัยที่เอื้ออำนวยให้ทุกฝ่ายในสังคมบรรลุเป้าหมายแห่งชีวิตทั่วกัน

ชำนาญ อริยะกุล (2551, หน้า18) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของครูไว้ว่า เพื่อให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อให้มีความสามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการเรียนรู้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

มัญญา ประสูตรแสงจันทร์ (2552, หน้า 27) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับยุคสมัย สามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียน ตลอดจนพัฒนาทัศนคติและสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาทางด้านคุณธรรมให้เกิดความภาคภูมิใจหรือตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถจัดประสบการณ์และบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ ตลอดจนสามารถพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย พัฒนาวิชาชีพ และพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้น

แนวทางในการพัฒนาตนเอง

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต) (2531) เสนอวิธีการที่จะพัฒนาตนไปสู่วิถีชีวิตที่ดีงาม เรียกว่า “รุ่งอรุณแห่งการพัฒนาตน” ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. รู้จักเลือกหาแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การรู้จักใช้สติปัญญา ในการวิเคราะห์ พิจารณาในการเลือก เริ่มจากการเลือกคบคนดี เลือกตัวแบบที่ดี เลือกบริโภคนิสัย และข่าวสารข้อมูลที่มีคุณค่า เรียกว่า ความมีกัลยาณมิตร (กัลยาณมิตตา)
2. รู้จักจัดระเบียบชีวิต มีการวางแผนและจัดการกิจการงานต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบ เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยศีล (ศีลสัมปทา)
3. ถึงพร้อมด้วยแรงจูงใจให้สร้างสรรค์ มีความสนใจ มีความพึงพอใจ มีความต้องการ สร้างสรรค์กิจการงานใหม่ ๆ ที่เป็นความดีงามและมีประโยชน์ เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยฉันทะ (ฉันทสัมปทา)
4. มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เต็มศักยภาพ ผู้มีความเชื่อในตนว่าสามารถจะพัฒนาได้ จะมีความงอกงามถึงที่สุดแห่งความสามารถของตน เรียกว่า ทำให้ตนให้ถึงพร้อม (อัตตสัมปทา)
5. ปรับเจตคติและค่านิยมให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตที่ดีงาม เอื้อต่อการเรียนรู้ ทำให้สติปัญญางอกงามขึ้น เรียกว่า กระทำความเห็นความเข้าใจให้ถึงพร้อม (ทิวฐิสัมปทา)
6. การมีสติ กระจือหรือรันทันตัวตลอดเวลา หมายถึง การมีจิตสำนึกแห่งความไม่ประมาท เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของชีวิตและสภาพแวดล้อม เห็นคุณค่าของเวลาและใช้เวลาอย่างคุ้มค่า เรียกว่า ถึงพร้อมด้วยความไม่ประมาท (อัปปรมาทสัมปทา)
7. รู้จักแก้ปัญหาและพึ่งตนเอง จัดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดวิจารณ์ญาณ ตามเหตุปัจจัยด้วยตนเอง เรียกการคิดแบบนี้ว่า โยนิโสมนสิการ (โยนิโสมนสิการสัมปทา)
 เศชาการรัมย์ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า การที่จะก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพนั้น จะต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองในสิ่งดังต่อไปนี้
 1. ปฏิบัติตนให้มีความเหมาะสม เป็นที่ยอมรับของทุกคนที่พบเห็นไม่ว่าจะอยู่ใน โรงเรียนหรือในชุมชนที่ตนอยู่
 2. ต้องศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาของชาติ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจน ทรานนโยบายของโรงเรียนของตนเอง เพื่อเป็นแนวทาง ทิศทางในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ การพัฒนาโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนสู่เป้าหมายที่ถูกต้อง
 3. ต้องศึกษาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรสถานศึกษาให้ชัดเจน นำมาออกแบบการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ กำหนดการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์และทักษะต่าง ๆ

4. ครูที่ดีจะต้องรู้จักผู้เรียน ว่าผู้เรียนแต่ละคนเป็นอย่างไร มีจุดเด่น จุดที่ต้องพัฒนาอะไรบ้าง ดังนั้น ครูต้องมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน

5. จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นทักษะกระบวนการ มีกิจกรรมให้เด็กนักเรียนได้ฝึกคิด ฝึกปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ให้มากที่สุด นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และสรุปองค์ความรู้ด้วยตนเอง หรือกลุ่ม โดยครูเป็นเพียงผู้ที่คอยให้คำแนะนำ ดูแล จัดหาสื่อการเรียนรู้ จัดแหล่งเรียนรู้

6. กิจกรรมการเรียนรู้ควรมีการบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง หรือบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น ๆ เกี่ยวกับเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กัน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ การวัดผลประเมินผล ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตจริงได้อย่างสมบูรณ์

7. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการวัดผลประเมินผลที่หลากหลายตามสภาพจริงของผู้เรียน โดยครูไม่ควรเน้นแต่การให้ผู้เรียนทำแบบทดสอบแต่เพียงอย่างเดียว ควรมีการวัดผลประเมินผล โดยการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ การตอบคำถาม การแสดงความคิดเห็น การอภิปรายหน้าชั้นเรียนของผู้เรียน การทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำชิ้นงาน การจัดนิทรรศการการเรียนรู้ หรือแฟ้มสะสมงานของผู้เรียน

8. ครูควรมีการจัดกิจกรรม หรือดำเนินโครงการที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ทักษะหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมส่งเสริมการอ่าน สืบค้นความรู้จากแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหรือชุมชน ตลอดจนกิจกรรมปลูกฝังให้ผู้เรียนรักและร่วมกันพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน

9. ครูที่ดีควรมีการอบรม แนะนำพัฒนาผู้เรียน กำกับ ติดตาม แก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ใช้การวิจัยช่วยในการแก้ปัญหาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

10. ครูต้องหมั่นศึกษา พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนของตนเอง โรงเรียนอื่น ๆ ตลอดจนทั้งชุมชนอย่างต่อเนื่อง

11. ครูต้องมีทักษะและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้

12. ครูต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น มีสุนทรียภาพ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเครือข่ายการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์

จิราภรณ์ พรหมทอง (2559, หน้า 69-72) ได้กล่าวถึง วิธีพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาตนเองของบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21อาจมีแนวทางในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับทักษะพื้นฐาน ความสามารถ และศักยภาพของแต่ละคน ทั้งนี้วิธีการพัฒนาตนเองของบุคคลให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

1. พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เป็นคนกระฉับกระเฉง กระตือรือร้น รับผิดชอบต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ
2. พัฒนาทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ (Basic skills) ทักษะพื้นฐานในการเรียนรู้ของบุคคล ประกอบด้วย ทักษะการฟัง ทักษะการถาม ทักษะการอ่าน ทักษะการคิด ทักษะการเขียน และทักษะการลงมือปฏิบัติ
3. พัฒนาทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation skills) เป็นทักษะที่มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลง เป็นทักษะที่เน้นด้านความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์ การทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นให้เกิดความรู้ความสามารถ และแก้ปัญหาการสื่อสาร การสร้างความร่วมมือ
4. พัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, media and technology skills) เนื่องด้วยในปัจจุบันมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อและเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่ทำให้เราเข้าถึงได้ง่าย และสะดวกในการเข้าถึงตลอดเวลา
5. พัฒนาทักษะด้านชีวิตและอาชีพ (Life and career skills) ทักษะชีวิต และการประกอบอาชีพ มุ่งเน้นให้มีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัว สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้
6. พัฒนาทักษะทางปัญญา (Cognitive skills) คือการเป็นคนใฝ่รู้โดยศึกษาหาความรู้ และประสบการณ์ ทำให้ตัวเราเป็นคนมีความคิด มีวิจารณญาณ เวลาฟังอะไรก็รู้จักวิเคราะห์ รู้จักสรุป รู้จักนำเอาสิ่งดี ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์ สามารถตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเองอย่างสมเหตุผล
7. พัฒนาทักษะการสื่อสารทางภาษาโดยเฉพาะภาษาสากลที่ใช้คือ ภาษาอังกฤษ เพราะสามารถใช้ในการติดต่อสื่อสารได้ในทุกประเทศในโลก

กล่าวโดยสรุป แนวทางในการพัฒนาตนเองมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละแนวทางมีความเหมาะสมกับบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปแนวทางในการพัฒนาตนเองได้ ดังนี้

 1. ควรมีการศึกษาหาความรู้ในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสภาพสังคม เหตุการณ์บ้านเมือง ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และความรู้อื่น ๆ
 2. ควรมีการตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ มีวางแผนและจัดการกิจการงานต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบ
 3. ควรมีการพัฒนาความรู้ และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการพัฒนาบุคลิกภาพ พัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะการจัดการเรียนรู้ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการใช้สารสนเทศ และทักษะด้านชีวิตและอาชีพ

4. ใช้ชีวิตอย่างมีสติ รู้จักแก้ปัญหา
5. รู้จักมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูด้านความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

การพัฒนาเองด้านการได้รับความรู้ ครูควรตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้ มีการพัฒนาโดยตรงตามสาขาวิชาที่สอน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะรับการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยจากบุคคลอื่น การพัฒนาเองจึงมีความจำเป็น สถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการปรับระบบตำแหน่งครู เพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงานระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีรูปแบบที่ชัดเจนแต่มีความยืดหยุ่น สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนกัน โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าในสายงานการสอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, หน้า 41-44) จากข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพได้กำหนดมาตรฐานความรู้ไว้ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูมีสาระความรู้ ดังนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 41-44)

1.1 ภาษาไทยสำหรับครู สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้อง

1.2 ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู สามารถใช้ทักษะ

1.3 ในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้อง

1.4 เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

ภาษา หมายถึง ถ้อยคำที่ใช้พูดหรือเขียนเพื่อสื่อความของชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน หรือเพื่อสื่อความเฉพาะวงการ เช่น ภาษาราชการ ภาษากฎหมาย ภาษาธรรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

การฉันทน์ รัตนแสนวงษ์ (2549) กล่าวว่า ภาษาเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของมนุษย์ โดยมนุษย์เป็นผู้สร้างและใช้ภาษาเพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิตของตน ภาษาเพื่อการสื่อสาร หมายถึง การที่มนุษย์ใช้ภาษาในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเสียง กิริยาอาการ ระบบสัญลักษณ์อื่น ๆ ฯลฯ ที่ตกลงรับรู้ร่วมกันในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งเป็นการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดทัศนคติระหว่างกันและกัน เพื่อให้เกิดผลตอบสนองที่ตกลงกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้ใช้ภาษาควรตระหนักในบทบาทสำคัญของภาษาที่มีต่อการสื่อสารของมนุษย์ ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้เนื้อหาที่จะสื่อสารเป็นที่รับรู้และเข้าใจร่วมกันได้

เทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์
ในทางปฏิบัติและอุตสาหกรรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542)

Good (1973) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีการศึกษาว่า เป็นการนำหลักการทาง
วิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบและส่งเสริมระบบการเรียนการสอน โดยเน้นที่
วัตถุประสงค์ทางการศึกษา ที่สามารถวัดได้อย่างถูกต้องแน่นอน มีการยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
การเรียนมากกว่ายึดเนื้อหาวิชา มีการใช้การศึกษาเชิงปฏิบัติโดยผ่านการวิเคราะห์และการใช้
โสตทัศนูปกรณ์ รวมถึงเทคนิคการสอน โดยใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สื่อการสอน
ต่าง ๆ ในลักษณะของสื่อประสม และการศึกษาด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า ภาษา และเทคโนโลยีสำหรับครู หมายถึง การพัฒนาการใช้ทักษะในการฟัง
การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อ
ความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้อุปกรณ์ขั้นพื้นฐานได้

2. การพัฒนาหลักสูตรมีสาระความรู้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550,
หน้า 41-44)

2.1 ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

2.2 ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

2.3 วิสัยทัศน์ และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

2.4 ทฤษฎีหลักสูตร

2.5 การพัฒนาหลักสูตร สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2.6 มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

2.7 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้
ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

2.8 ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร สามารถประเมินหลักสูตรได้
ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่าหลักสูตรหลายท่านดังต่อไปนี้

Taba (1962 อ้างถึงใน สุเทพ อ่วมเจริญ, 2557) กล่าวว่า หลักสูตร หมายถึง เอกสาร
ที่จัดทำขึ้นเพื่อระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ กิจกรรมหรือประสบการณ์
การเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรเป็นการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุง
หลักสูตรอันเดิมให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ในด้านการวางจุดมุ่งหมาย การจัดเนื้อหาการเรียนการสอน
การวัด และประเมินผล เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายใหม่ที่วางไว้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ให้ความหมายของหลักสูตรว่า เป็นมวลประสบการณ์ทางการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในรายวิชา กลุ่มวิชา เนื้อหาสาระ รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนคำว่า “การพัฒนาหลักสูตร” มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

Good (1973, pp. 157-158) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะ คือ การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตรเป็นวิธีการพัฒนาหลักสูตรอย่างหนึ่ง เพื่อให้เหมาะกับโรงเรียนและระบบโรงเรียน จุดมุ่งหมายของการสอน วัตถุประสงค์ วิธีสอนรวมทั้งการประเมินผล ส่วนคำว่า การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร หมายถึง การแก้ไขหลักสูตรให้แตกต่างไปจากเดิม เป็นการสร้างโอกาสทางการเรียนใหม่

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร คือ การพยายามวาง โครงการที่จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตรงตามจุดหมายที่กำหนดไว้ หรือการพัฒนาหลักสูตรและการสอน คือ ระบบโครงสร้างของการจัดโปรแกรมการสอน กำหนดจุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การปรับปรุง ตำรา แบบเรียน คู่มือครู และสื่อการเรียนต่าง ๆ การวัดและประเมินผลการใช้หลักสูตรการปรับปรุงแก้ไข และการให้การอบรมครูผู้ให้หลักสูตรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาหลักสูตร และการสอน รวมทั้งการบริหารและบริการหลักสูตร

สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรหมายถึง การพัฒนาการวิเคราะห์หลักสูตร การปรับปรุง และการพัฒนาหลักสูตรอย่างหลากหลาย รวมทั้งความคิดเห็นในด้านประเมินหลักสูตร ทั้งก่อน และหลังการใช้หลักสูตร และการจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้มีสาระความรู้ ดังนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 41-44)

3.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

3.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนสามารถนำ

ประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค

3.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

3.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.5 การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

3.6 เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้

3.7 การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้สามารถเลือกใช้พัฒนา และสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

3.8 การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

3.9 การประเมินผลการเรียนรู้

Hough and Duncan (1970, p. 144 อ้างถึงใน สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่า หมายถึง กิจกรรมของบุคคลซึ่งมีหลักและเหตุผล เป็นกิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้และความผาสุก ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน คือ

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษาความเข้าใจในจุดประสงค์รายวิชาและการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนการเลือกเนื้อหาได้เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุถึงจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสม และสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluating) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวช (2542, หน้า 255) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีมาตรฐานการเรียนรู้/ ตัวชี้วัด เป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และนำพาให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ครูผู้สอนต้องคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมอง และเน้นคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์สื่อการเรียนรู้ ระบบสารสนเทศ เครื่องมือการเรียนรู้ เป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ สถานศึกษาต้องมีการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้หมายถึงการพัฒนาการนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค ออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยผู้เรียน สามารถ

เลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครูมีสาระความรู้ ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 41-44)

4.1 จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์ เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

4.2 จิตวิทยาการศึกษาสามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพ

ของตน

4.3 จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียน

ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

จิตวิทยา คือ การศึกษาพฤติกรรมกระบวนการทางจิตเชิงปรนัย เป็นศาสตร์ที่มีขอบเขต

กว้างขวาง เป็นองค์ความรู้ทั้งเชิงศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ครอบคลุมทุกด้านเกี่ยวกับชีวิตมนุษย์ ทั้งทางกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ ความคิดสติปัญญา จุดมุ่งหมายสำคัญของการศึกษาศาสตร์สายนี้คือ เพื่อที่จะเข้าใจ อธิบาย ทำนาย พัฒนา และควบคุมพฤติกรรมด้านต่าง ๆ (จิราภา เต็งไตรรัตน์ และคณะ, หน้า 29)

สุวรี ศิวะแพทย์ (2549) กล่าวถึง ความสำคัญของจิตวิทยาการเรียนการสอน ไว้ ดังนี้

1. ทำให้รู้จักลักษณะนิสัยของผู้เรียน

2. ทำให้เข้าใจพัฒนาการบุคลิกภาพบางอย่างของผู้เรียน

3. ทำให้ครูเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. ทำให้ครูทราบว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่มีผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียน เช่น

แรงจูงใจ ความคาดหวัง เซวรณ์ปัญญา ทักษะคิด ฯลฯ

5. ทำให้ครูทราบทฤษฎี หลักการเรียนรู้ รวมทั้งหลักการสอนและวิธีการสอน

6. ทำให้ครูวางแผนการสอนได้อย่างเหมาะสม

7. ทำให้ครูจัดสภาพแวดล้อมของห้องเรียนได้สอดคล้องกับพัฒนาการ รวมทั้ง

สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการปกครองชั้นเรียน

สรุปได้ว่า จิตวิทยาสำหรับครู หมายถึง การพัฒนาการมีความเข้าใจในธรรมชาติของผู้เรียน การช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพของตน การให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา มีสาระความรู้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,

2550, หน้า 41-44)

5.1 หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

5.2 การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา

5.3 การประเมินตามสภาพจริงสามารถวัดและประเมินผลได้ ตามสภาพความเป็นจริง

5.4 การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน

5.5 การประเมินภาคปฏิบัติสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง

การจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

5.6 การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การวัดและประเมินผล การเรียนรู้เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินการเรียน ซึ่งผู้เรียนต้องได้รับการพัฒนา และประเมินตามตัวชี้วัด เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานการเรียนรู้ สะท้อนสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ในทุกระดับ

เยาวดี วิบูลย์ศรี (2556) ให้ความหมายของการวัดผล หมายถึง กระบวนการบ่งชี้ผลผลิต หรือคุณลักษณะที่วัดได้จากเครื่องมือวัดผลประเภทใดประเภทหนึ่งในระบบ

พิชิต ฤทธิจรรยา (2555) กล่าวว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการกำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์ให้กับบุคคล สิ่งของ หรือเหตุการณ์ อย่างมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แทนปริมาณ หรือคุณภาพของลักษณะที่จะวัด ส่วนการประเมินผล หมายถึง การตัดสินคุณค่าหรือดีราคาของ ข้อมูลที่ได้จากการวัดเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543) กล่าวถึง หลักการวัดผลการศึกษาไว้ ดังนี้ เพื่อให้การวัดผลและประเมินผลการศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ จิตวิทยาการเรียนรู้ ควรยึดหลักปฏิบัติดังนี้

1. วัดให้ตรงกับจุดมุ่งหมาย
2. ใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ
3. กำเนึงถึงความยุติธรรม
4. การแปลผลให้ถูกต้อง
5. ใช้ผลของการวัดและประเมินให้คุ้มค่า

สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการศึกษาหมายถึงการพัฒนาวัดและประเมินผล ตามสภาพจริง และการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการการเรียนรู้และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียนมีสาระความรู้ ดังนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 41-44)

6.1 ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ

6.2 ภาวะผู้นำทางการศึกษา

- 6.3 การคิดอย่างเป็นระบบ
- 6.4 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- 6.5 มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- 6.6 การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 6.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 6.8 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 6.9 การทำงานเป็นทีม
- 6.10 การจัดทำโครงการทางวิชาการ
- 6.11 การจัดโครงการฝึกอบรม
- 6.12 การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 6.13 การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 6.14 การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สุรางค์ ไคว์ตระกูล (2556, หน้า 470) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง การสร้างและการรักษาสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หรือหมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำ เพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับบทเรียนหนึ่งๆนอกจากนี้การจัดการห้องเรียน ยังรวมถึงการที่ครูสามารถที่จะใช้เวลาที่กำหนดไว้ในตารางสอนได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย และการจัดที่นั่งของนักเรียน และอุปกรณ์ที่ครูจะใช้ในการสอนให้อยู่ในสภาพที่จะช่วยครูได้ในเวลาสอน

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 114) ได้ให้ความหมายว่า การจัดการชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินการในชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) การเตรียมการ 2) การวางแผนจัดการ 3) การดำเนินการในชั้นเรียน สำหรับในแต่ละชั้นมีรายละเอียดประกอบ ดังนี้

1. การเตรียมการ หมายถึง การจัดเตรียมการเรียนไว้ให้พร้อมที่จะมีการเรียนการสอน ในปีการศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านศักยภาพ
2. การวางแผนการเรียนการสอน หมายถึง การวางแผนการเรียนการสอนในชั้นเรียน และการวางแผนการเลือกใช้กิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ประกอบการเรียนการสอนที่คาดว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของรายวิชานั้น ๆ
3. การดำเนินการในชั้นเรียน หมายถึง การดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม กระบวนการที่ได้กำหนดไว้มีวัตถุประสงค์เพื่อผู้เรียน ได้มีความรู้ ความสามารถตามสมรรถนะของ รายวิชา พร้อมทั้งมีปฏิภีรยาร่วมระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดต่อ

การดำเนินการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง และก่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายในระดับที่ยอมรับได้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในชั้นเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 115) กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารจัดการชั้นเรียน (Importance of classroom management) ที่มีต่อผู้เรียน ดังต่อไปนี้

1. ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่นในขณะที่อยู่ในชั้นเรียน และมีความสุขในขณะที่มีการเรียนการสอน
2. ช่วยให้ผู้ส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในเวลาเรียนปกติและนอกเวลาเรียน
3. ช่วยให้ผู้เรียนและผู้สอนได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตามธรรมชาติของรายวิชานั้นๆ
4. ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ตระหนักในเรื่องของวินัยในชั้นเรียน
5. ช่วยป้องกันสิ่งรบกวนที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อการเรียนการสอน และการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้เรียน

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการในห้องเรียนหมายถึงการพัฒนาการบริหารจัดการในชั้นเรียน การสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ และการมีภาวะผู้นำ

7. การวิจัยทางการศึกษามีสาระความรู้ ดังนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 41-44)

- 7.1 ทฤษฎีการวิจัย
- 7.2 รูปแบบการวิจัย
- 7.3 การออกแบบการวิจัย
- 7.4 กระบวนการวิจัย
- 7.5 สถิติเพื่อการวิจัย
- 7.6 การวิจัยในชั้นเรียน
- 7.7 การฝึกปฏิบัติการวิจัย
- 7.8 การนำเสนอผลงานวิจัย
- 7.9 การค้นคว้าศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
- 7.10 การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้

ในการจัดการเรียนการสอน

7.11 การเสนอโครงการเพื่อทำการวิจัย สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน

McMillan and Wergin (2006, p. 1 อ้างถึงใน สมโภชน์ อเนกสุข, 2558) กล่าวว่า
 วิจัยการศึกษา คือ การค้นหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศ (ข้อมูล)
 เพื่อตอบคำถามหรือทำให้เกิดความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหรือการปฏิบัติทางการศึกษา

สุวิมล ว่องวานิช (2550) กล่าวว่า การวิจัยการศึกษา คือ กระบวนการเสาะแสวงหา
 ความรู้ที่นำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีความสำคัญ คือ เป็นภารกิจและเป็นบทบาท
 หน้าที่ของผู้จัดการศึกษา (ผู้ให้บริการ) ที่ต้องการศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้นวัตกรรมใหม่ที่น่าไปสู่
 การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพให้กับผู้รับบริการ (นักเรียน) และเป็นกิจกรรมที่พึงกระทำ
 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งงานวิจัยทางการศึกษานำไปใช้
 ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการจัดการศึกษา การแก้ปัญหของจัดการศึกษา
 การสนับสนุนการจัดการศึกษา และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า การวิจัยทางการศึกษาหมายถึงการพัฒนาการทำวิจัยเพื่อพัฒนา
 การเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีสาระความรู้ ดังนี้
 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า41-44)

8.1 แนวคิด ทฤษฎีเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ
 การเรียนรู้

8.2 เทคโนโลยีและสารสนเทศสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ
 เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

8.3 การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และสารสนเทศ

8.4 แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้
 ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ของผู้เรียน

8.5 การออกแบบการสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม
 สามารถเลือกใช้ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่ดี

บุญเกื้อ ควรหาเวช (2550) กล่าวว่า “นวัตกรรมการศึกษา” (Educational innovation)
 หมายถึง การนำเอาสิ่งใหม่ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของความคิดหรือการกระทำรวมทั้งสิ่งประดิษฐ์
 เข้ามาใช้ในระบบการศึกษา เพื่อมุ่งหวังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่เดิมในระบบการจัดการศึกษา
 มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดแรงจูงใจในการเรียน
 และช่วยให้ประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การใช้วิดีโอ
 เชิงโต้ตอบ (Interactive video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต เหล่านี้เป็นต้น

ไชยยศ เรื่องสุวรรณ (2549) กล่าวว่า “เทคโนโลยีการศึกษา” คือ วิธีการนำเอาความรู้ แนวความคิด และกระบวนการ ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ อันเป็นผลผลิต ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ร่วมกันอย่างมีระบบเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าต่อไป อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตร ศรีสอาน (2547) กล่าวว่า “เทคโนโลยีการศึกษา” นั้นเป็นการประยุกต์เอาเทคนิค วิธีการ แนวความคิด อุปกรณ์และเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้เพื่อช่วยแก้ปัญหาทางการศึกษา ทั้งใน ด้านการขยายงาน และด้านการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ตามนัยนี้ เทคโนโลยี การศึกษาจึงครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ 3 ด้าน คือ การนำเอาเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน การผลิตวัสดุการสอนแนวใหม่ และการใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ

นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษา (Innovation technology in education) เป็นการนำ คำสองคำมาผสมกันเพื่อให้มีความหมายที่กว้างและชัดเจนขึ้น โดยการนำคำว่า “นวัตกรรม การศึกษา (สิ่งใหม่ การกระทำใหม่ทางการศึกษา): Innovation” มาผสมกับคำว่า “เทคโนโลยี การศึกษา (เครื่องมือ วิธีการ): Technology” ซึ่งหมายความว่า เทคโนโลยีการศึกษาที่มีความใหม่ ทันสมัย และมีประสิทธิภาพกว่าเทคโนโลยีการศึกษาอื่น ๆ เช่น e-Learning, m-Learning เป็นต้น (วุฒิสักดิ์ โภชนกุล, 2551)

สรุปได้ว่า นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนา การเลือกใช้ออกแบบ สร้าง และปรับปรุงนวัตกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี การพัฒนา เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี และการแสวงหาแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย

9. ความเป็นครูมีสาระความรู้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550, หน้า 41-44)
 - 9.1 ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
 - 9.2 พัฒนาการของวิชาชีพครู
 - 9.3 คุณลักษณะของครูที่ดี
 - 9.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
 - 9.5 การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
 - 9.6 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 9.7 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
 - 9.8 จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
 - 9.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้อธิบายคำว่า “ครู” ดังนี้

1. ครู เป็นผู้นำทางศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง
2. ครู คือ ผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ เป็นผู้มีความหนักแน่น

ควรแก่การเคารพของลูกศิษย์

3. ครู คือ ผู้ประกอบอาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน มักใช้กับผู้สอนระดับต่ำกว่าวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ให้นิยามของคำว่า “ครู. หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของทั้งของรัฐและเอกชน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2522 มีข้อความที่เกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี 3 ประการ คือ “ความเป็นครูนั้น ประกอบขึ้นด้วย สิ่งที่มีคุณค่าสูงหลายอย่าง อย่างหนึ่ง ได้แก่ ปัญญา คือ ความรู้ที่ดี ที่ประกอบด้วย หลักวิชาอันถูกต้องที่แน่นแฟ้นกระจ่างแจ้งในใจ รวมทั้งความฉลาดที่จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนงานที่จะทำคำที่จะพูดทุกอย่าง ได้โดยถูกต้องด้วยเหตุผลอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความดี คือ ความสุจริต ความเมตตากรุณา เห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยเสมอหน้า อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถที่จะเผื่อแผ่ และถ่ายทอดความรู้ความดีของตนเองไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล ความเป็นครู มีอยู่แล้วย่อมฉายออกให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ด้วย ผู้ที่มีความเป็นครูสมบูรณ์ในตัว นอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้ว ยังจะช่วยให้ทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องบรรลุถึงความดี ความเจริญไปด้วย” (รัตนวดี โชติกพนิช, ม.ป.ป.)

จากข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนด จรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งเป็นประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพ จะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติ และสถานะของวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพครู แบ่งเป็น 5 ด้าน 9 ข้อ ดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550)

สรุปได้ว่า ความเป็นครู หมายถึง การพัฒนาการที่มีความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน มีความรับผิดชอบ อดทน การเป็นผู้นำทางวิชาการ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

จากข้อบังคับข้างต้น ทำให้ครูมีความจำเป็นในการพัฒนาเองด้านมาตรฐานความรู้ เพื่อสามารถประกอบวิชาชีพอย่างครุมืออาชีพ และพัฒนาเองให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพครู อย่างเป็นระบบและต่อด้านต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550, หน้า 82-83) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ ผสมผสานระหว่าง 3 ลักษณะ เรียงตามลำดับ คือ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะ

ตั้งรับ-เฉื่อยชา ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านซึ่งอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านจังหวะชีวิต ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม วัฒนธรรมองค์การ ทั้งสามลักษณะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นพมาศ ประภา (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 91.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดกลาง ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ และด้านการให้การยอมรับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 76.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของบุคลากรด้านความมีคุณภาพ และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 85.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ และด้านความไว้วางใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ร้อยละ 84.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มณัญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552, หน้า 82) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความเอาใจใส่ต่อรายละเอียดของการปฏิบัติงาน

การให้ความสำคัญกับบุคลากร ความมั่นคง และการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงาน ส่วนวัฒนธรรมองค์การที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นวัตกรรม และความเสีย อันตบสุดท้าย คือ การปฏิบัติงานเชิงรุก ผลการศึกษา การพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ การเรียนรู้จาก การปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ การอบรม/สัมมนา การเรียนรู้ เป็นกลุ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิจัย และการศึกษาต่อ ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาล ในสังกัดเทศบาลราชบุรี พบว่า ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มลฤดี ปัญญางาม (2554) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ด้านพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ปรากฏว่า มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนา โดยกระบวนการบริหารแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กนิษฐาบัวเฟื่อน (2555, หน้า 91-94) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และอันตบสุดท้าย คือ ด้านวิชาชีพและเมื่อศึกษาเปรียบเทียบ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู พบว่า เพศหญิงมีการพัฒนาตนเองมากกว่าเพศชาย อายุ 51-60 ปี มีการพัฒนาตนเองมากกว่าอายุช่วงอื่น ๆ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีการพัฒนาตนเอง มากกว่าการศึกษาในระดับอื่น ๆ ระยะเวลารับราชการ 21-30 ปี มีการพัฒนาตนเองมากกว่าระยะเวลา

รับราชการอื่น ๆ ระดับตำแหน่ง คศ.3 มีการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับตำแหน่งอื่น ๆ และระดับเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป มีการพัฒนาตนเองมากกว่าระดับเงินเดือนอื่น ๆ โดยส่วนใหญ่มีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด

การันต์ เพชร (2555) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษารองลงมา คือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชนิษฐา อมรสังข์ (2555) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง 2 โดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและทุกข้อรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและเกือบทุกรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ในทุกสถานการณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วราพร พุ่มโพธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายมิติอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุพัฒทรา ลินสุพรรณ (2556, หน้า 67-69) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า

วัฒนธรรมโรงเรียนในสหวิทยาเขตนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ และความเอื้ออาทร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนในสหวิทยาเขตนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์สูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนในสหวิทยาเขตนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากทั้ง 8 ด้าน

ตะวัน พลภักดี (2557, หน้า 67-69) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความต้องการพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาข้าราชการครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านการวัดและประเมินผลการจัดการศึกษา ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาข้าราชการครู จำแนกตามระดับการจัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พนิดา สิทธิสวัสดิ์ (2557, หน้า 75-76) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของ ข้าราชการครูสหวิทยาเขตชาวคอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สหวิทยาเขตชาวคอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสหวิทยาเขตชาวคอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี กับข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการเสริมสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพ ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง

ของข้าราชการครูสหวิทยาเขตชาวดอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานระหว่างข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และระหว่างข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย

สุลาวัลย์ ธนปราชญ์เป็รื่อง (2557) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทธา 8 (พัทธยานุกูล) จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทธา 8 (พัทธยานุกูล) จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทธา 8 (พัทธยานุกูล) จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชุติมา รอดประทับ (2558, หน้า 80-83) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Sparkers (1991, pp. 4-19) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนของประเทศอังกฤษ พบว่า องค์ประกอบด้านบุคลิกลักษณะ ชิวประวัติ ระเบียบแบบแผน โลกทัศน์ของครู ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและมีอิทธิพลต่อครูโดยตรง

Collette (1995, pp. 1139-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการของการพัฒนาบุคคล ผลการวิจัยพบว่า เพศ และประสบการณ์ มีผลต่อการพัฒนาบุคคลความต้องการในการพัฒนา

บุคคล ขึ้นกับกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารงานด้านต่างๆ และเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหาร ความแตกต่างระหว่างบุคลากรจะเกิดขึ้นน้อย มีการพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงาน

Moats (1997, p.178) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับประสิทธิผลองค์การ ของวิทยาลัยที่จัดการศึกษาโดยสถาบันทางศาสนา จำนวน 4 แห่ง โดยสอบถามจากผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 198 คน พบว่า รูปแบบวัฒนธรรมตามของคึก และลาฟเฟอร์ตี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถาบันในด้านความสามารถ ในการผลิตนักศึกษา และความสามารถทางการเงินของสถาบัน และยังพบว่า สถาบันมีลักษณะภารกิจและโครงสร้าง คล้าย ๆ กัน ก็มีวัฒนธรรมต่างกัน ได้

Graham (1998, p. 288) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การจัดอบรมเพื่อเตรียมครูสำหรับ ระดับประถมศึกษา พบว่า การจัดอบรมโดยให้ครูที่สอนในระดับอนุบาลและระดับประถมศึกษา ในเขตมิดแอทแลนติกที่มีวิถีชีวิตต่างกันเข้ารับการอบรมร่วมกัน ก่อนการเข้ารับการอบรมครู จะมีความกังวลใจอยู่ในระดับสูง หลังการอบรมแล้วความรู้สึกกังวลในเรื่องส่วนตัวจะลดลง แต่ความกังวลในด้านภาระงานจะมากขึ้น ซึ่งผู้เกี่ยวข้องจะต้องหาวิธีการพัฒนางานให้แก่ครู โดยการสร้างความมั่นใจให้เกิดแก่ครูตามความสามารถของแต่ละคน

Su-Chao Chang (2007) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ การดำเนินการองค์การแห่งการเรียนรู้และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน พบว่า ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินการองค์การ แห่งการเรียนรู้และการดำเนินการองค์การแห่งการเรียนรู้มีผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

Almekhlafi (1990, p. 143) ได้ศึกษา เพื่อจัดลำดับความต้องการพัฒนาของครู ในโรงเรียนมัธยมในเมือง 2 เมือง คือ เมืองซานา (Sana) และเมืองเทซ (Taisz) ของประเทศเยเมน (Yamen) โดยวิธีการสำรวจผู้อำนวยการโรงเรียน ครูฝ่ายวิชาการ ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามแบบประเมินค่า และการสัมภาษณ์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างทั้ง 5 กลุ่ม ความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการอบรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศจะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาของข้าราชการครู เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสภาพ การปฏิบัติงานที่บุคลากรภายในโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติสืบต่อกันมาจาก รุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้การยอมรับและยึดถือ เป็นแนวทางปฏิบัติขององค์การ ถ้าผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่าย มีความเข้าใจและยอมรับ

ในความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนย่อมสามารถจัดการศึกษาในโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และการจะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารและบุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง โรงเรียนนั้นย่อมมีโอกาสบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้โดยง่าย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 399 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejciei and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน จากนั้นจึงดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้จำนวนข้าราชการครูในโรงเรียนเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามจำนวนข้าราชการครูในโรงเรียน

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนแกลง “วิทย์สถาวร”	108	53
โรงเรียนวังจันทร์วิทยา	70	34
โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา	18	9

ตารางที่ 1 (ต่อ)

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนชานาญสามัคคีวิทยา	69	34
โรงเรียนชำหม้อพิทยา	18	9
โรงเรียนสุนทรภู่พิทยา	38	18
โรงเรียนห้วยยางศึกษา	26	13
โรงเรียนมกุฎเมืองราชวิทยาลัย	52	26
รวม	399	196

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถาม มีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งออกเป็น 10 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ดังนี้
 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน จำนวน 4 ข้อ 2) การมอบอำนาจ จำนวน 3 ข้อ 3) การตัดสินใจ จำนวน 3 ข้อ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จำนวน 4 ข้อ 5) ความไว้วางใจ จำนวน 4 ข้อ 6) ความมีคุณภาพ จำนวน 4 ข้อ 7) การยอมรับจำนวน 4 ข้อ 8) การเอื้ออาทร จำนวน 4 ข้อ 9) ความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 3 ข้อ และ 10) ความหลากหลายของบุคคล จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert (1967, p. 128) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งออกเป็น 9 ด้าน จำนวน 36 ข้อ ดังนี้ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู จำนวน 4 ข้อ 2) การพัฒนาหลักสูตร จำนวน 4 ข้อ 3) การจัดการเรียนรู้ จำนวน 4 ข้อ 4) จิตวิทยาสำหรับครู จำนวน 4 ข้อ 5) การวัด

และประเมินผลการศึกษา จำนวน 4 ข้อ 6) การบริหารจัดการในห้องเรียน จำนวน 4 ข้อ 7) การวิจัยทางการศึกษา จำนวน 4 ข้อ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา จำนวน 4 ข้อ และ 9) ความเป็นครู จำนวน 4 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert (1967, p. 128) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
2. กำหนดกรอบการสร้างแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากข้อมูลที่ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
3. สร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัยตามนิยามศัพท์เป็นหลัก
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย
 - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.2 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 4.3 ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบรายการข้อคำถามที่มุ่งวัดองค์ประกอบในเนื้อหา การใช้ภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา และตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ตามโครงสร้าง และนิยามที่กำหนดไว้

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาพิจารณาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-Objective congruence: IOC) ตั้งแต่ .67-1.00 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ .67-1.00 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอ และขอคำแนะนำต่อคณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครู โรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์

8. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .34-.85 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .27-.70

9. นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกแต่ละข้อ ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alphacoefficient) ของ Cronbach (1990, p. 202-204) พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ซึ่งสามารถนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 196 ฉบับ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำแบบสอบถาม จำนวน 196 ฉบับ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่เก็บคืนได้ จำนวน 196 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอน และบันทึกผลในคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) นำผลการวิเคราะห์มาเทียบกับเกณฑ์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้

1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ เทียบกับเกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2 แบบสอบถามการพัฒนาคณะของข้าราชการครู ใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ เทียบกับเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2545, หน้า 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการพัฒนาคณะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาคณะของข้าราชการครู โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's

product-Moment correlation coefficient) มีหลักเกณฑ์การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ เทียบกับเกณฑ์ของ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543, หน้า 144) ดังนี้

- r มีค่า .80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
- r มีค่า .60-.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
- r มีค่า .40-.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
- r มีค่า .20-.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ
- r มีค่า ต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 10 ด้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ระดับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้ง 9 ด้าน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของมิติต่างๆระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามหัวข้อ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- n แทน จำนวนครูในกลุ่มตัวอย่าง
- r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- X แทน วัฒนธรรมโรงเรียน
- X_1 แทน ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
- X_2 แทน การมอบอำนาจ
- X_3 แทน การตัดสินใจ
- X_4 แทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- X_5 แทน ความไว้วางใจ
- X_6 แทน ความมีคุณภาพ
- X_7 แทน การยอมรับ
- X_8 แทน การเอื้ออาทร
- X_9 แทน ความซื่อสัตย์สุจริต
- X_{10} แทน ความหลากหลายของบุคคล
- Y แทน การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู

- Y_1 แทน ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
 Y_2 แทน การพัฒนาหลักสูตร
 Y_3 แทน การจัดการเรียนรู้
 Y_4 แทน จิตวิทยาสำหรับครู
 Y_5 แทน การวัดและประเมินผลการศึกษา
 Y_6 แทน การบริหารจัดการในห้องเรียน
 Y_7 แทน การวิจัยทางการศึกษา
 Y_8 แทน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ
 Y_9 แทน ความเป็นครู
 p แทน ความน่าจะเป็น
 ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยรวม

วัฒนธรรมโรงเรียน	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	3.91	0.54	มาก	5
2. การมอบอำนาจ	3.91	0.59	มาก	6
3. การตัดสินใจ	3.89	0.58	มาก	8
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.01	0.54	มาก	2
5. ความไว้วางใจ	3.88	0.48	มาก	10
6. ความมีคุณภาพ	3.89	0.59	มาก	9
7. การยอมรับ	3.94	0.48	มาก	4
8. การเอื้ออาทร	3.90	0.59	มาก	7
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.12	0.62	มาก	1
10. ความหลากหลายของบุคคล	3.95	0.59	มาก	3
รวม	3.94	0.44	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคคล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความไว้วางใจ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	n = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด จุดมุ่งหมายของ โรงเรียน	3.87	0.69	มาก	2
2. โรงเรียนดำเนินการประชาสัมพันธ์ถึงจุดมุ่งหมาย ของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.85	0.72	มาก	3
3. บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงคุณค่าของ จุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	3.82	0.70	มาก	4
4. บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน และ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสม ตามความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.10	0.72	มาก	1
รวม	3.91	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามความมุ่งหมายของโรงเรียนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และโรงเรียนดำเนินการประชาสัมพันธ์ถึงจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรม โรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการมอบอำนาจ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ	n = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากขึ้น	4.08	0.78	มาก	1
2. ครูมีอำนาจตัดสินใจในหน้าที่ของตน	3.72	0.75	มาก	3
3. ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ ของบุคคล	3.92	0.79	มาก	2
รวม	3.91	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมอบอำนาจมีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล และครูมีอำนาจตัดสินใจในหน้าที่ของตน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรม โรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการตัดสินใจ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ	n = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	4.01	0.71	มาก	1
2. ผู้บริหารเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีจะต้องใช้เหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระดับและตำแหน่งหน้าที่	3.77	0.79	มาก	3
3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ	3.90	0.70	มาก	2
รวม	3.89	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ และผู้บริหารเชื่อว่า การตัดสินใจที่ดีจะต้องใช้เหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระดับและตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้อย่างเหมาะสม	3.91	0.74	มาก	3
2. ผู้บริหารยินดีให้ความช่วยเหลือบุคลากร ด้วยความเสมอภาค	3.87	0.80	มาก	4
3. บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.09	0.66	มาก	2
4. บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของ โรงเรียน	4.17	0.69	มาก	1
รวม	4.01	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียนบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความไว้วางใจ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ	n = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.96	0.70	มาก	1
2. บุคลากรมีโอกาเลือกทำงานตามความถนัด และความต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่โรงเรียน	3.79	0.87	มาก	4
3. บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและเคารพ ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคน	3.82	0.61	มาก	3
4. บุคลากรมีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน	3.95	0.75	มาก	2
รวม	3.88	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร
ให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรมีความจริงใจต่อกัน
ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคน
ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีโอกาเลือกทำงานตามความถนัด
และความต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความมีคุณภาพ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.96	0.69	มาก	1
2. ผู้บริหารมีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรร่วมมือพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานของ โรงเรียน	3.81	0.80	มาก	4
3. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีคุณภาพ	3.85	0.78	มาก	3
4. บุคลากรได้รับการตระหนักถึงความสำเร็จของ การมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียน	3.93	0.74	มาก	2
รวม	3.89	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรได้รับการตระหนักถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนและผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีคุณภาพ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้บุคลากรร่วมมือพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการยอมรับ

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการยอมรับ	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3.90	0.62	มาก	4
2. โรงเรียนดำเนินการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.91	0.72	มาก	3
3. บุคลากรให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดง ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.99	0.58	มาก	1
4. บุคลากรเห็นคุณค่าของการยอมรับนับถือกัน ให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน	3.96	0.69	มาก	2
รวม	3.94	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานบุคลากรเห็นคุณค่าของการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน และ โรงเรียนดำเนินการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านการเอื้ออาทร

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการเอื้ออาทร	n = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ ของบุคลากร	3.92	0.80	มาก	3
2. โรงเรียนให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากร ทุกคน	3.76	0.70	มาก	4
3. โรงเรียนดำเนินการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคลากร ทุกคน	3.98	0.71	มาก	1
4. บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานในหน้าที่	3.95	0.66	มาก	2
รวม	3.90	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคลากรทุกคน บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานในหน้าที่และโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของบุคลากร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกคน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนยึดมั่นแนวทางจริยธรรมเป็นหลัก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.13	0.74	มาก	2
2. โรงเรียนดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.75	มาก	3
3. บุคลากรในโรงเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	4.16	0.69	มาก	1
รวม	4.12	0.62	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน โรงเรียนยึดมั่นแนวทางจริยธรรมเป็นหลัก ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และโรงเรียนดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
ด้านความหลากหลายของบุคคล

วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคคล	n = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.86	0.78	มาก	4
2. ผู้บริหารรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.89	0.76	มาก	3
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิธีการสอนของครู ที่หลากหลาย โดยเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.94	0.80	มาก	2
4. ครูแต่ละคนรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.09	0.73	มาก	1
รวม	3.95	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความหลากหลายของบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูแต่ละคนรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิธีการสอนของครูที่หลากหลาย โดยเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ และชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังปรากฏในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 โดยรวม

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	4.15	0.46	มาก	4
2. การพัฒนาหลักสูตร	3.98	0.53	มาก	9
3. การจัดการเรียนรู้	4.10	0.41	มาก	8
4. จิตวิทยาสำหรับครู	4.13	0.48	มาก	5
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา	4.19	0.48	มาก	2
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน	4.18	0.41	มาก	3
7. การวิจัยทางการศึกษา	4.12	0.49	มาก	7
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4.12	0.54	มาก	6
9. ความเป็นครู	4.32	0.45	มาก	1
รวม	4.14	0.34	มาก	-

จากตารางที่ 13 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นครู การวัด
และประเมินผลการศึกษาและการบริหารจัดการในห้องเรียน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การพัฒนาทักษะในการฟัง พูด อ่าน และ เขียนภาษาไทย เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	4.21	0.60	มาก	2
2. การพัฒนาทักษะในการฟัง พูด อ่าน และ เขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง	3.96	0.77	มาก	4
3. การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน	4.23	0.65	มาก	1
4. การพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการจัด การเรียนการสอน	4.18	0.63	มาก	3
รวม	4.15	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านภาษาและเทคโนโลยี
สำหรับครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน การพัฒนาทักษะในการฟัง พูด
อ่าน และเขียนภาษาไทย เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องและการพัฒนาการใช้เทคโนโลยี
ในการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาทักษะ
ในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อสื่อความหมาย
ได้อย่างถูกต้อง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาหลักสูตร	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์หลักสูตร และเข้าใจ ในหลักสูตรมากขึ้น	4.04	0.65	มาก	1
2. การพัฒนาการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน	3.93	0.70	มาก	4
3. การพัฒนาวิธีการประเมินหลักสูตร ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร	3.97	0.71	มาก	2
4. การพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.96	0.66	มาก	3
รวม	3.98	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 15 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาหลักสูตร
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ การเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์หลักสูตร และเข้าใจในหลักสูตรมากขึ้น การพัฒนาวิธีการประเมิน
หลักสูตรทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับ
สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการจัดการเรียนรู้	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย รูปแบบ	4.14	0.62	มาก	2
2. การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนอง กับความต้องการของผู้เรียน	4.24	0.52	มาก	1
3. การพัฒนาการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล	3.90	0.65	มาก	4
4. การพัฒนาวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.13	0.59	มาก	3
รวม	4.10	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาการจัดทำ
แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ และการพัฒนา
วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนา
การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การเรียนรู้และทำความเข้าใจธรรมชาติ และพัฒนาการของผู้เรียน	4.08	0.59	มาก	4
2. การเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้ และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน	4.12	0.67	มาก	3
3. การเรียนรู้วิธีการในการส่งเสริมความถนัด และความสนใจของผู้เรียน	4.18	0.59	มาก	1
4. การให้การแนะนำการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องการคำปรึกษา	4.15	0.69	มาก	2
รวม	4.13	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 17 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
การเรียนรู้วิธีการในการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน การให้การแนะนำ
การศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องการคำปรึกษา และการเอาใจใส่
ช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้และทำความเข้าใจธรรมชาติและพัฒนาการของผู้เรียน

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง	4.16	0.64	มาก	4
2. การพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริงให้ดีขึ้น	4.21	0.63	มาก	2
3. การพัฒนาการการสร้างเครื่องมือการวัดผล การเรียนรู้ให้หลากหลายครอบคลุมวัตถุประสงค์ การเรียนรู้	4.17	0.68	มาก	3
4. การนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้และหลักสูตร	4.22	0.58	มาก	1
รวม	4.19	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 18 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ การนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร การพัฒนา
กระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ดีขึ้น และการพัฒนาการการสร้างเครื่องมือ
การวัดผลการเรียนรู้ให้หลากหลายครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษา
ตามสภาพจริง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การพัฒนาภาวะผู้นำให้มีมากขึ้น	4.12	0.62	มาก	3
2. การพัฒนาวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียน ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน	4.10	0.62	มาก	4
3. การพัฒนาการสื่อสารให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.19	0.62	มาก	2
4. การพัฒนาวิธีการควบคุมชั้นเรียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.30	0.56	มาก	1
รวม	4.18	0.41	มาก	-

จากตารางที่ 19 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ การพัฒนาวิธีการควบคุมชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาการสื่อสาร
ให้มีคุณภาพมากขึ้น และการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีมากขึ้น ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ได้แก่ การพัฒนาวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านการวิจัยทางการศึกษา

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านการวิจัยทางการศึกษา	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาทางการเรียน และพฤติกรรมของผู้เรียน	4.08	0.58	มาก	4
2. การพัฒนาการวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.14	0.66	มาก	2
3. การนำผลการวิจัยมาพัฒนาการจัด การเรียนการสอนให้ดีขึ้น	4.12	0.66	มาก	3
4. การพัฒนาการทำวิจัยเพื่อนำไปพัฒนา การเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.15	0.69	มาก	1
รวม	4.12	0.49	มาก	-

จากตารางที่ 20 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการวิจัยทางการศึกษา
มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก
ได้แก่ การพัฒนาการทำวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ
มากขึ้น การพัฒนาการวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และ
การนำผลการวิจัยมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาทางการเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียน

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การเลือกใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีการสอน ที่แปลกใหม่ในการจัดการเรียนรู้	4.09	0.68	มาก	3
2. การออกแบบ สร้างสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยี การสอนให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน	4.02	0.66	มาก	4
3. การปรับปรุงสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีการสอน ที่น่าสนใจมากขึ้น	4.19	0.73	มาก	2
4. การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลายและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมา พัฒนาการเรียนการสอน	4.21	0.73	มาก	1
รวม	4.13	0.54	มาก	-

จากตารางที่ 21 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา
เขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี
สารสนเทศทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน การปรับปรุงสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยี
การสอนที่น่าสนใจมากขึ้น และการเลือกใช้สื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีการสอนที่แปลกใหม่
ในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การออกแบบ สร้างสื่อ
นวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านความเป็นครู

การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ด้านความเป็นครู	<i>n</i> = 196		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การสังเกตพฤติกรรม และให้เวลากับนักเรียน ในการขอรับคำปรึกษา แนะนำ และ สอนซ่อมเสริมให้นักเรียนมากขึ้น	4.27	0.67	มาก	3
2. การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.35	0.62	มาก	2
3. การพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู	4.21	0.63	มาก	4
4. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	4.44	0.57	มาก	1
รวม	4.32	0.45	มาก	-

จากตารางที่ 22 พบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต
ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวม
และรายชื่ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติ
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน
การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการสังเกตพฤติกรรม และให้เวลากับนักเรียนในการขอรับ
คำปรึกษา แนะนำ และสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนมากขึ้น ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ดังปรากฏในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

วัฒนธรรมโรงเรียน (X)	การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู (Y)																			
	$n = 196$																			
	Y_1		Y_2		Y_3		Y_4		Y_5		Y_6		Y_7		Y_8		Y_9		Y	
	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
X_1	.33*	.00	.30**	.00	.23**	.00	.31**	.00	.25**	.00	.32**	.00	.42**	.00	.21**	.00	.27**	.00	.41**	.00
X_2	.43**	.00	.26**	.00	.24**	.00	.23**	.00	.27**	.00	.25**	.00	.44**	.00	.33**	.00	.20**	.00	.42**	.00
X_3	.38**	.00	.32**	.00	.25**	.00	.10	.18	.29**	.00	.23**	.00	.34**	.00	.27**	.00	.14	.06	.36**	.00
X_4	.32**	.00	.27**	.00	.19**	.01	.18*	.01	.28**	.00	.27**	.00	.33**	.00	.25**	.00	.30**	.00	.37**	.00
X_5	.31**	.00	.33**	.00	.43**	.00	.24**	.00	.33**	.00	.35**	.00	.41**	.00	.38**	.00	.33**	.00	.48**	.00
X_6	.49**	.00	.43**	.00	.33**	.00	.28**	.00	.30**	.00	.30**	.00	.40**	.00	.29**	.00	.31**	.00	.49**	.00
X_7	.42**	.00	.38**	.00	.39**	.00	.45**	.00	.42**	.00	.33**	.00	.45**	.00	.39**	.00	.30**	.00	.55**	.00
X_8	.39**	.00	.42**	.00	.39**	.00	.37**	.00	.33**	.00	.38**	.00	.48**	.00	.35**	.00	.41**	.00	.55**	.00
X_9	.40**	.00	.38**	.00	.34**	.00	.48**	.00	.45**	.00	.34**	.00	.46**	.00	.35**	.00	.31**	.00	.55**	.00
X_{10}	.46**	.00	.45**	.00	.45**	.00	.32**	.00	.42**	.00	.49**	.00	.58**	.00	.43**	.00	.29**	.00	.61**	.00
X	.50**	.00	.45**	.00	.41**	.00	.37**	.00	.42**	.00	.41**	.00	.54**	.00	.41**	.00	.37**	.00	.61**	.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับ (X_7) ด้านการเอื้ออาทร (X_8) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) ด้านความมีคุณภาพ (X_6) ด้านความไว้วางใจ (X_5) ด้านการมอบอำนาจ (X_2) และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (X_1) ส่วนด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) และด้านการตัดสินใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejciei and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .34-.85 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .27-.70 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ทุกฉบับ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ทำการแปลผลและนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริตความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคคล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความไว้วางใจ

- 1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน

และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามความมุ่งหมายของโรงเรียนบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน และโรงเรียนดำเนินการประชาสัมพันธ์ถึงจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1.2 ด้านการมอบอำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากขึ้นผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคคล และครูมีอำนาจตัดสินใจในหน้าที่ของตน ตามลำดับ

1.3 ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ และผู้บริหารเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีจะต้องใช้เหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระดับ และตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียนบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน

1.5 ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรมีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในโรงเรียนยอมรับและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน

1.6 ความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรได้รับการตระหนักถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนและผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเพื่อกระตุ้นการทำงาน

ให้มีคุณภาพ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิธีการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรให้บุคลากรร่วมมือพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน

1.7 ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานบุคลากรเห็นคุณค่าของการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้น ทั้งในและนอกโรงเรียน และโรงเรียนดำเนินการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

1.8 ด้านการเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนดำเนินการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคลากรทุกคน บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหา ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องการทำงานในหน้าที่และโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทร ในความเป็นอยู่ของบุคลากร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ โรงเรียนให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกคน

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน โรงเรียนยึดมั่นแนวทางจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร และโรงเรียนดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคคลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูแต่ละคนรู้จักยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิธีการสอนของครูที่หลากหลาย โดยเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความเป็นครู การวัดและประเมินผลการศึกษาและการบริหารจัดการในห้องเรียนตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร

2.1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูมีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานการพัฒนาทักษะในการฟังพูด อ่าน และเขียนภาษาไทย เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องและการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาทักษะในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์หลักสูตรและเข้าใจในหลักสูตรมากขึ้น การพัฒนาวิธีการประเมินหลักสูตรทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน

2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน การพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ และการพัฒนาวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเรียนรู้วิธีการในการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน การให้การแนะแนวการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องการคำปรึกษาและการเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การเรียนรู้และทำความเข้าใจธรรมชาติและพัฒนาการของผู้เรียน

2.5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร การพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ดีขึ้น และการพัฒนาการสร้างสรรค์เครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้ให้หลากหลายครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบวิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง

2.6 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาวิธีการควบคุมชั้นเรียน

ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาการสื่อสารให้มีคุณภาพมากขึ้น และการพัฒนาภาวะผู้นำให้มีมากขึ้น ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียน ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

2.7 ด้านการวิจัยทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาการทำวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาการวิธีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการนำผลการวิจัยมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาทางการเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียน

2.8 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน การปรับปรุงสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนให้ทันสมัยมากขึ้น และการเลือกใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนที่แปลกใหม่ในการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การออกแบบ สร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอน ให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน

2.9 ด้านความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู อย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ และการสังเกตพฤติกรรม และใช้เวลากับนักเรียนในการขอรับคำปรึกษา แนะนำ และสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนมากขึ้น ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงอันดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับ (X_7) ด้านการเอื้ออาทร (X_8) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) ด้านความมีคุณภาพ (X_6) ด้านความไว้วางใจ (X_5) ด้านการมอบอำนาจ (X_2) และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (X_1) ส่วนด้านความรู้สึก

เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X_4) และด้านการตัดสินใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนมีการปฏิบัติงานตามแผนงาน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามความมุ่งหมายของโรงเรียนบุคลากรในโรงเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และครูแต่ละคนรู้จักยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒตรา ลินสุพรรณ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับ จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ และความเอื้ออาทร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา รอดประทับ (2558) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี 3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับ ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน โรงเรียนดำเนินการประชาสัมพันธ์ถึงจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันบุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนบุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงานและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามความมุ่งหมายของโรงเรียน ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมุ่งประสงค์ของ โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒตรา สินสุพรรณ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนสหวิทยา เขตนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน สหวิทยาเขตนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความมุ่งประสงค์ของ โรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ ชีรวัดนานนท์ (2554) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยม วัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความมุ่งประสงค์ของ โรงเรียน โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมอบอำนาจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารกระจายอำนาจให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือผู้บริหาร มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล และครุมีอำนาจตัดสินใจในหน้าที่ของตน ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมอบอำนาจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา รอดประทับ (2558) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 3 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านการมอบอำนาจ โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา จันดาหงส์ (2554) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านการมอบอำนาจโดยรวมวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากร ผู้บริหารเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีจะต้องใช้เหตุผล โดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระดับ และตำแหน่งหน้าที่ และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อประกอบการพิจารณา ตัดสินใจ ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก คัมภักวี (2555) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านการตัดสินใจโดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวะนิต สุวะสังข์ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านการตัดสินใจ โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารยินดีให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้วยความเสมอภาคบุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของ โรงเรียน ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สุลาวัลย์ ธนปราชญ์เป็รื่อง (2557) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนของ โรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทธยานุกูล) จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียน เมืองพัทยา 8 (พัทธยานุกูล) จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยรวมวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก คัมภักวี (2555) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรม องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ โรงเรียนบุคลากรในโรงเรียนยอมรับและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคน และบุคลากร มีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจโดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาวลัย ชนปราชญ์เปื้อง (2557) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทธา 8 (พัทธยานุกูล) จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทธา 8 (พัทธยานุกูล) จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความไว้วางใจโดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรให้บุคลากรร่วมมือพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีคุณภาพ และบุคลากรได้รับการตระหนักถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียน ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และด้านความมีคุณภาพ โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ประภา (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaxonแก่น เขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรและระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษaxonแก่น เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความมีคุณภาพ โดยรวมวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราพร พุ่มโพธิ์ทอง (2555) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการยอมรับมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนดำเนินการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และเห็นคุณค่าของการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน ส่งผลให้วัฒนธรรม

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับ โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา จันดาหงส์ (2554) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และด้านการยอมรับ โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวนิต สุวะสังข์ (2554) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านการยอมรับ โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะ โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของบุคลากร ให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกคน ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคลากรทุกคน และบุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหา ทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องการทำงานในหน้าที่ ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภารัตน์ ป้อลิสยา (2550) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความเอื้ออาทร โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ บุญพ่วง (2551) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความเอื้ออาทร โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนยึดมั่นแนวทางจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม ด้านความซื่อสัตย์ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรในโรงเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต

ระของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความซื่อสัตย์สุจริตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพมาศ ประภา (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การและระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ บุญพ่วง (2551) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคคล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างบุคคลผู้บริหารรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิธีการสอนของครูที่หลากหลาย โดยเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูแต่ละคนรู้จักยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความหลากหลายของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภารัตน์ ป้อลิสตา (2550) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านความหลากหลายของบุคคล โดยรวมวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธามาศ ชีร์วัฒนานนท์ (2554) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านความหลากหลายของบุคคล โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระของ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ครูมีการนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร และครูมีการพัฒนาวิธีการควบคุมชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา เอนก (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่าย แกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงอันดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ด้านการวัด และการประเมินผลการศึกษา และด้านการพัฒนาหลักสูตร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ การันต์ เพชร (2555) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก คือ ด้านการใช้สื่อ และเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ และด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

2.1 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูพัฒนาทักษะในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทยภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ครูพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ขั้นพื้นฐาน และครูพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ การันต์ เพชร (2555) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน พลภักดี (2557) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความต้องการพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่ม สหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์หลักสูตร และเข้าใจในหลักสูตรมากขึ้น พัฒนาการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียนพัฒนาวิธีการประเมินหลักสูตรทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิกา สิทธิสวัสดิ์ (2557) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสหวิทยาเขตชาวคอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สหวิทยาเขตชาวคอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา อมรสังข์ (2555) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครู เครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง 2 มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ที่หลากหลายรูปแบบพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนองกับความต้องการของผู้เรียน วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และพัฒนาวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งผลให้ การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ของ กนิษฐา บัวเพื่อน (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูใน โรงเรียนขยายโอกาส ในเขตอำเภอเมืองสังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูใน โรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองสังักัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา เอนก (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู ในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังักัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังักัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านจิตวิทยาสำหรับครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเรียนรู้และทำความเข้าใจธรรมชาติและพัฒนาการของผู้เรียนเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน ครูเรียนรู้วิธีการในการส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน และให้การแนะแนวการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องการคำปรึกษา ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านจิตวิทยาสำหรับครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา เอนก (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน พลภักดี (2557) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความต้องการพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการวัดและประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริงพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงให้ดีขึ้น พัฒนาการสร้างเครื่องมือการวัดผลการเรียนรู้ให้หลากหลายครอบคลุมวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา บัวเพื่อน (2555) ได้ศึกษา การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กอรรันต์ เพชร (2555) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูพัฒนาภาวะผู้นำให้มากขึ้นพัฒนาวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียน ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนพัฒนาการสื่อสารให้มีคุณภาพมากขึ้น และครูพัฒนาวิธีการควบคุม ชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการบริหาร จัดการในห้องเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สิทธิสวัสดิ์ (2557) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสหวิทยาเขตชาวดอย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สหวิทยาเขตชาวดอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครู เทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาการพัฒนาตนเองของพนักงานครู เทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านการวิจัยทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาทางการเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียนพัฒนาการ วิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนนำผลการวิจัยมาพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และพัฒนาการทำวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนา ผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขต ระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการวิจัยทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สิทธิสวัสดิ์ (2557) ได้ศึกษา ความต้องการ พัฒนาตนเองของข้าราชการครูสหวิทยาเขตชาวดอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สหวิทยาเขตชาวดอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี ปัญญางาม (2554) ได้ศึกษา ความต้องการ พัฒนาคณาจารย์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความต้องการ อยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอน

ที่แปลกใหม่ในการจัดการเรียนรู้ ครูออกแบบ สร้างสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอน ให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนปรับปรุงสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนให้น่าสนใจมากขึ้น และค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมา พัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยา เขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน พลภักดี (2557) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ความต้องการพัฒนาข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขต ชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา อมรสังข์ (2555) ได้ศึกษา ความต้องการ พัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระของ 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของ ครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ 2 มีค่าเฉลี่ย โดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะ ครูสังเกตพฤติกรรม และให้เวลากับนักเรียนในการขอรับคำปรึกษา แนะนำ และสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนมากขึ้นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้ นำทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู ละครปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ส่งผลให้การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความเป็นครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา อมรสังข์ (2555) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ 2 พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็น ครูมืออาชีพของครูเครือข่ายการศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระของ 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มลฤดี ปัญญางาม (2554) ได้ศึกษา ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา จังหวัดสระแก้ว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือ วิธีการระเบียบของการกระทำ หรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคคลที่ปฏิบัติสืบทอดกันมาจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งจนกลายเป็นแบบแผนที่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้การยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้โรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย และการจะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารและบุคลากรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง เพื่อให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้โดยง่าย จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเกิดการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ข้าราชการครูมีศักยภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย มนูญญา ประสูตร์แสงจันทร์ (2552, หน้า 82) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครูเทศบาลในสังกัดเทศบาลราชบุรี ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์วัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านความไว้วางใจ โดยผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้โอกาสบุคลากรได้เลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคนมากยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมในด้านการพัฒนา

หลักสูตร โรงเรียนควรมีการจัดอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดทำ การพัฒนา และการนำหลักสูตรไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ควรมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และด้านการตัดสินใจ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจ

2. ควรศึกษาแนวทางในเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจ โดยวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาหลักสูตร

4. ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยวิจัยเชิงคุณภาพ

5. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจ และด้านการพัฒนาหลักสูตร

บรรณานุกรม

- กนิษฐา บัวเพื่อน. (2555). การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส
ในเขตอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญาณัฐ บุญพ่วง. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- การันต์ เพชรี่. (2555). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- การุณนันทน์ รัตนแสนวงษ์. (2549). ภาษาที่ใช้ คือ หัวใจของการสื่อสาร. วารสารวิชาการ, 9(4).
- ขนิษฐา อมรสังข์. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพของครูเครือข่าย
การศึกษาวังจันทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง 2.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คริสฐา เสมานิตย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คริสฐา เสมานิตย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภรณ์ พรหมทอง. (2559). การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ศตวรรษ
ที่ 21. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 10(2), 69-72.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์. (2550). จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนกพร ไตรรัตน์มณี โชติ. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู
โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหา
บัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- ชำนาญ อริยะกุล. (2551). การพัฒนาครู. วารสารข้าราชการครู, 7(18).
- ชุติมา รอดประทับ. (2558). ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2549). เทคโนโลยีทางการศึกษา: ทฤษฎีและการวิจัย. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.
- เดชา การรัมย์. (2551). แนวทางการฝึกฝนและพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ.
วารสาร สควค., 2(7),12.
- ตะวัน พลภักดี. (2557). ความต้องการพัฒนาข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตชลบุรี 3
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงเยาว์ รักพ่วง. (2551). วัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยาเขตสายไหม
กรุงเทพมหานคร. รายงานการค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- นพมาศ ประภา. (2552). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. รายงานการศึกษาอิสระ
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิภารัตน์ ป้อลิสตา. (2550). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรชนก คัมภีทวี. (2555). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเกื้อ ควรหาเวช. (2550). นวัตกรรมการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: SR Printing.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุริยสาส์น.
- ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนชลราษฎรอำรุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปราชนา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสิทธิ์วงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ก. พลการพิมพ์.
- พนิดา สิทธิสวัสดิ์. (2557). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สหวิทยาเขตชาวคอย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา* มหาวิทยาลัยบูรพา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระเทพเมธี. (2550). *การพัฒนาเองเพื่อพัฒนาชีวิต. วารสารข้าราชการครู*, 9(34).
- พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต). (2531). *พัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (ม.ป.ป.). *จรรยาบรรณวิชาชีพครู*. เข้าถึงได้จาก:
http://www.ap.mju.ac.th/data_silo/jarya/2013-07-01-09-36-54go0.pdf.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิชิต ฤทธิ์จรูญ. (2555). *หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เฮ้าท์ ออฟ เคอร์มีสท์.
- พิบูล ทีปะปาล. (2551). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554). *การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์. วารสารนักบริหาร*, 31(1), 153-159.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- มนัญญา ประสุตร์แสงจันทร์. (2552). *วัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาตนเองของพนักงานครู เทศบาลสังกัดเทศบาลในจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- มลฤดี ปัญญางาม. (2554). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูในสถานศึกษา* ขึ้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พรินติ้งเฮ้าส์.
- เขาวดี วิบูลย์ศรี. (2556). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนาดี โชติกพนิช. (ม.ป.ป.). *จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู*. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. เอกสารประกอบการสอน.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ:
 นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรวัฒน์ วิจิตกิ่ง. (2552). *ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราพร พุ่มโพธิ์ทอง. (2555). *วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสา เอนก. (2555). *การพัฒนาตนเองของข้าราชการครูในกลุ่มเครือข่ายแกลงบูรพา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์
 การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์
 มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2547). *“เทคนิควิทยาทางการศึกษา” ประมวลความเกี่ยวกับนวัตกรรม
 และเทคโนโลยีทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). *การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น: สานต่อที่ท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ:
 บริษัท เซ็นเตอร์ดีสคัฟเวอร์ จำกัด.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
 บริษัท อาร์ แอนด์ ปรีนธ์ จำกัด.
- วินัย เพชรช่วย. (2553). *การพัฒนาตนเอง Self development* เข้าถึงได้จาก:
http://www.novabizz.com/NovaAce/Learning/Self_Development.htm.
- วิรัชญา ชุณิกากรณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล
 โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเลิงนททา อ.เลิงนททา จ. ยโสธร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษายโสธร เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2532). *การวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- วุทธิศักดิ์ โภชนุกูล. (2551). *นวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษากับการจัดการเรียนการสอน.
 คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เอกสารประกอบการสอน.*

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2558). *ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง*.

เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkok.go.th/training/page/sub/5280/Book-Briefing/16>.

สมเกียรติ มะโนวงศ์. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียนบ้านทุ่ง (หมู่บ้านนคราห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1: กรณีศึกษา*. รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมโภชน์ อเนกสุข. (2558). *การวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมุทร ชำนาญ. (2559). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา: ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3).

ระยอง: บี.อาร์.การพิมพ์.

สันติ บุญภิรมย์. (2557). *การบริหารจัดการในห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล เอ็ดดูเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2555). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2555*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2558). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา*

ปีการศึกษา 2558. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ*

และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานสำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *รายงานการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรม*

การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/upload/news18/FileUpload/20770-3066.pdf>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา*

พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

(2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*.

ปทุมธานี: เทียนวัฒนา พรินท์ติ้ง.

- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2558). *หลัก แนวคิด และทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*.
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา. เอกสารประกอบการสอน.
- สุเทพ อ่วมเจริญ. (2557). *การพัฒนาหลักสูตร: ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. นครปฐม:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุธามาศ ชีรพัฒนานนท์. (2554). *วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธาสิณี โพธิจันทร์. (2558). PDCA หัวใจสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.
วารสาร Productivity World, 20(115), 93.
- สุพัฒตรา สิ้นสุพรรณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล
โรงเรียนสหวิทยาเขตนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2556). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยา จันดาหงส์. (2554). *การศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพลอยงาม อำเภอบ่อไร่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชดำเนิน*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุลาวัลย์ ธนปราชญ์เป็รื่อง. (2557). *วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัทธยานุกูล)
จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรี ศิวะแพทย์. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุวนิด สุวะสังข์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล
โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ:
ธรรมดาเพรส.

- อมรรัตน์ พงษ์ปาน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมปกครองในจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทุมพร แก้วขุนทด. (2550). *ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Almekhlafi, A. M. (1990). A study of the development needs of secondary school teachers in the Yemen Arab republic by teachers, principals, supervisors, coordinators and teachers education. *Dissertation Abstracts International*, 1(1), 3703-3704.
- Castetter, W. B. (1976). *The personnel function in educational administration* (2nd ed.). New York: Macmillan.
- Chang, S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Collette, B. B. (1995). Guia fao Para ia indentification de Especies para los fines de lapesca. *Pacific Centro-Oriental*, 910-918.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Colins.
- Crosby, P. B. (1989). *Let's talk quality: 96 questions you always wanted to ask Phil Crosby*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (1986). *Organizational theory and design* (2nd ed.). St Pual: West Publishers.
- Daft, R. L. (2002). *The Leadership experience* (2nd ed.). Orlando, Fl: Hartcourt College Publishers.
- Daft, R. L. (2008). *New era of management* (2nd ed). New York: Thompson South-Western.
- Deming, W. E. (1981). *Japanese methods for productivity and quality*. Washington: George Washington.
- Deming, W. E. (1982). *Quality, productivity, and competitive position*. Cambridge: Massachusetts, Advanced Engineering Study.

- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley & son.
- Dubrin, A. J. (2013). *The principles of Leadership* (7th ed.). Southern Western: Cengage learning.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education* (3rd ed). New York: McGraw-Hill Book.
- Graham, G. G. (1998). *Teachers for multi age classroom at the primary level*. Degree: E.D.D. Wilmington College.
- Hofstede, G. H. (1991). *Culture and Organizational: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational leadership and reform*. Greenwich, CT: Information Age.
- Hoys, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, Research, and Practice* (8th ed.). Boston: McGrawHill.
- Kinichi, A., & Williams, B. (2009). *องค์การและการจัดการ Management*. (กึ่งกาญจน์ วรรณัทสน์ และคณะ, แปล). กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- Krecie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of educational and Phychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Marshall, E. M. (2000). *Building trust at the speed change: The power of the Relationship based corporation*. New York: AMACOM.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personnality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Moats, S. T. (1997). *The relationship between organizational and culture organizational effectiveness: Producing pastoral ministry and world-mission major graduates in four denominational colleges*. Ph.D Twin Cities Dissertation, Mn Graduate School The University of Minesota.
- Moorhead, G., & Griffin, R.W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organization*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Orora, J., & Onyango, H. (1989). School culture and role of principal: A study of basic culture assumptions of a kenyon secondary school and their influenced of the Principal' role. *Dissertations Abstrats International*, 51(9), 2485-A.
- Owens, R. G. (1987). *Organizational behavior in educational* (2nd ed.). New York: John Wiley.

- Patterson, J. S. D., & Jakson, P. (1986). *Guiding beliefs and our school district: Productive school system for a nonrational world*. Arlington: Association for supervision and Curriculum Development.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2017). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ Management* (วิรัช สงวนวงษ์วาน, แปล). กรุงเทพฯ: ท็อป.
- Rosado, C. (2006). *What do we mean by "Meaning Diversity"?*
from http://www.rosado.net/pdf/Managing_Diversity_3.pdf. Retrieved March 10, 2017.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sergiovanni, T. J., & Robert, J. S. (1988). *Supervision human perspectives* (4th ed.).
New York: McGraw-Hill Book Company.
- Sparkers, A. C. (1991). The culture of teaching critical reflection and change: Possibilities and Problems. *Educational Management and Administration*, 19(1), 15-27.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic principles of curriculum and instruction*. Chicago: The university of Chicago press.
- Wiles, K. (1953). *Supervision for better schools: The role of the official leader in program development* (6th ed). New York: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว. 0287

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเนตรนภา พูลเพิ่ม รหัส 58920395

งานนิพนธ์เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จาก
ท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ ว.0288

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเนตรนภา พูลเพิ่ม รหัส 58920395

งานนิพนธ์เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8/ว.0289

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวเนตรนภา พูลเพิ่ม รหัส 58920395

งานนิพนธ์เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยวิธี (IOC)

ตารางที่ 24 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วัฒนธรรมโรงเรียน
ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	1	1	1	1	21	1	1	1	1
2	1	1	1	1	22	1	0	1	.67
3	1	1	1	1	23	1	1	1	1
4	1	1	1	1	24	1	1	1	1
5	1	1	1	1	25	1	1	1	1
6	1	1	1	1	26	1	1	1	1
7	1	1	1	1	27	1	1	1	1
8	1	1	1	1	28	1	1	1	1
9	1	1	1	1	29	1	1	1	1
10	1	1	1	1	30	1	1	0	.67
11	1	1	1	1	31	1	1	1	1
12	1	1	1	1	32	1	1	1	1
13	1	1	1	1	33	1	1	1	1
14	1	1	1	1	34	1	1	1	1
15	1	1	1	1	35	1	1	1	1
16	1	1	1	1	36	1	1	1	1
17	1	1	1	1	37	1	1	1	1
18	1	1	1	1					
19	1	1	1	1					
20	1	1	1	1					

ตารางที่ 25 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของ
ข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	1	1	1	1	21	1	1	1	1
2	1	1	1	1	22	1	1	1	1
3	1	1	1	1	23	1	1	1	1
4	1	1	1	1	24	1	1	1	1
5	1	1	1	1	25	1	1	1	1
6	1	1	1	1	26	1	1	1	1
7	1	1	1	1	27	1	1	1	1
8	1	1	1	1	28	1	1	1	1
9	1	1	1	1	29	1	1	1	1
10	1	1	1	1	30	1	1	1	1
11	1	1	1	1	31	1	1	1	1
12	1	1	1	1	32	1	1	1	1
13	1	1	0	.67	33	1	1	1	1
14	1	1	1	1	34	1	1	1	1
15	1	1	1	1	35	1	1	1	1
16	1	1	1	1	36	1	1	1	1
17	1	1	1	1					
18	1	1	1	1					
19	1	1	1	1					
20	1	1	1	1					

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 26 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 วัดนธรรม
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.42	21	.75
2	.73	22	.74
3	.68	23	.51
4	.56	24	.39
5	.72	25	.65
6	.68	26	.55
7	.63	27	.71
8	.62	28	.74
9	.69	29	.85
10	.71	30	.53
11	.85	31	.61
12	.82	32	.68
13	.64	33	.44
14	.53	34	.61
15	.84	35	.62
16	.68	36	.70
17	.44	37	.34
18	.47		
19	.69		
20	.77		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = .96

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต ระยะของ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.39	21	.35
2	.29	22	.50
3	.53	23	.70
4	.53	24	.54
5	.66	25	.36
6	.60	26	.49
7	.60	27	.39
8	.69	28	.46
9	.61	29	.59
10	.55	30	.54
11	.35	31	.49
12	.27	32	.62
13	.54	33	.56
14	.65	34	.40
15	.61	35	.39
16	.54	36	.34
17	.46		
18	.58		
19	.39		
20	.53		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม = .93

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู
โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1. แบบสอบถามที่ทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานใด ๆ ของท่าน

ขอขอบพระคุณ ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

เนตรนภา พูลเพิ่ม

นิติระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ

วัฒนธรรมโรงเรียน ตามเกณฑ์ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน						
1.	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน					
2.	โรงเรียนดำเนินการประชาสัมพันธ์ถึงจุดมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
3.	บุคลากรในโรงเรียนตระหนักถึงคุณค่าของจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน					
4.	บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนงาน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมตามความมุ่งหมายของโรงเรียน					
ด้านการมอบอำนาจ						
5.	ผู้บริหารกระจายอำนาจให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานมากขึ้น					
6.	ครูมีอำนาจตัดสินใจในหน้าที่ของตน					
7.	ผู้บริหารมอบหมายงานตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคคล					

ที่	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการตัดสินใจ						
8.	ผู้บริหารมีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร					
9.	ผู้บริหารเชื่อว่าการตัดสินใจที่ดีจะต้องใช้เหตุผลโดยไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระดับและตำแหน่งหน้าที่					
10.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจ					
ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						
11.	ผู้บริหารใช้เทคนิคการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้อย่างเหมาะสม					
12.	ผู้บริหารยินดีให้ความช่วยเหลือบุคลากรด้วยความเสมอภาค					
13.	บุคลากรทุกคนให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย					
14.	บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน					
ความไว้วางใจ						
15.	ผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
16.	บุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียน					
17.	บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคน					
18.	บุคลากรมีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน					

ที่	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความมีคุณภาพ						
19.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
20.	ผู้บริหารมีวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรร่วมมือพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานของ โรงเรียน					
21.	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีคุณภาพ					
22.	บุคลากรได้รับการตระหนักถึงความสำเร็จของ การมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียน					
การยอมรับนับถือ						
23.	บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
24.	โรงเรียนดำเนินการยกย่องชมเชยกับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
25.	บุคลากรให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดง ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
26.	บุคลากรเห็นคุณค่าของการยอมรับนับถือกัน ให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน					
ความเอื้ออาทร						
27.	โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของ บุคลากร					
28.	โรงเรียนให้การสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทุกคน					
29.	โรงเรียนดำเนินการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคลากรทุกคน					
30.	บุคลากรมีความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งให้ ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องการทำงานในหน้าที่					

ที่	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความซื่อสัตย์สุจริต						
31.	โรงเรียนยึดมั่นแนวทางจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
32.	โรงเรียนดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมด้านความซื่อสัตย์ให้แก่ครูอย่างสม่ำเสมอ					
33.	บุคลากรในโรงเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน					
ความหลากหลายของบุคลากร						
34.	ผู้บริหารให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างบุคคล					
35.	ผู้บริหารรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
36.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิธีการสอนของครูที่หลากหลาย โดยเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ					
37.	ครูแต่ละคนรู้จักยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล					

ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของข้าราชการ โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตระยอง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู						
1.	ท่านพัฒนาทักษะในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาไทย เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง					
2.	ท่านพัฒนาทักษะในการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง					
3.	ท่านพัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน					
4.	ท่านพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน					
การพัฒนาหลักสูตร						
5.	ท่านเรียนรู้วิธีการวิเคราะห์หลักสูตร และเข้าใจในหลักสูตรมากขึ้น					
6.	ท่านพัฒนาการจัดทำหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้เรียน					

ที่	การพัฒนาตนเองของข้าราชการครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การจัดการเรียนรู้						
9.	ท่านพัฒนาการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย รูปแบบ					
10.	ท่านพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตอบสนอง กับความต้องการของผู้เรียน					
11.	ท่านพัฒนาการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
12.	ท่านพัฒนาวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
จิตวิทยาสำหรับครู						
13.	ท่านเรียนรู้และทำความเข้าใจธรรมชาติ และพัฒนาการของผู้เรียน					
14.	ท่านเอาใจใส่ ช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนา ได้ตามศักยภาพของตน					
15.	ท่านเรียนรู้วิธีการในการส่งเสริมความถนัด และความสนใจของผู้เรียน					
16.	ท่านให้การแนะแนวการศึกษาต่อ แนะนำอาชีพ รวมทั้งให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนที่ต้องการคำปรึกษา					
การวัดและประเมินผลการศึกษา						
17.	ท่านพัฒนาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบ วิธีการวัด และประเมินผลการศึกษาตามสภาพจริง					
18.	ท่านพัฒนากระบวนการวัดและประเมินผล ตามสภาพจริงให้ดีขึ้น					
19.	ท่านพัฒนาการการสร้างเครื่องมือการวัดผล การเรียนรู้ให้หลากหลายครอบคลุมวัตถุประสงค์ การเรียนรู้					
20.	ท่านนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้และหลักสูตร					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การบริหารจัดการในห้องเรียน						
21.	ท่านพัฒนาภาวะผู้นำของท่านให้มีมากขึ้น					
22.	ท่านพัฒนาวิธีการบริหารจัดการชั้นเรียนให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน					
23.	ท่านพัฒนาการสื่อสารให้มีคุณภาพมากขึ้น					
24.	ท่านพัฒนาวิธีการควบคุมชั้นเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
การวิจัยทางการศึกษา						
25.	ท่านสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาทางการเรียนและพฤติกรรมของผู้เรียน					
26.	ท่านพัฒนาการวิจัยการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
27.	ท่านนำผลการวิจัยมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น					
28.	ท่านพัฒนาการทำวิจัยของท่านเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา						
29.	ท่านเลือกใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนที่แปลกใหม่ในการจัดการเรียนรู้					
30.	ท่านการออกแบบ สร้างสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียน					
31.	ท่านปรับปรุงสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการสอนให้นำสนใจมากขึ้น					
32.	ท่านค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน					

ที่	รายการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ความเป็นครู						
33.	ท่านสังเกตพฤติกรรม และให้เวลากับนักเรียนในการขอรับคำปรึกษา แนะนำ และสอนซ่อมเสริมให้นักเรียนมากขึ้น					
34.	ท่านแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ					
35.	ท่านพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครู					
36.	ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวเนตรนภา พูลเพิ่ม
วัน เดือน ปีเกิด	20 มิถุนายน พ.ศ. 2531
ภูมิลำเนา	7 หมู่ 18 ตำบลหนองสะโน อำเภอบุณฑริก จังหวัดอุบลราชธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	23/3 หมู่ 3 ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556-2558	ครูผู้ช่วยโรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” ตำบลทางเกวียน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2558	ครูโรงเรียนแกลง “วิทยสถาวร” ตำบลทางเกวียน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน	ครูโรงเรียนศรีราชา ตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา