

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

วรรณณา หงสกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

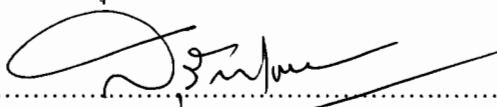
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

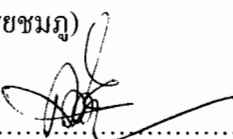
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2556

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ วรวรรณ หงสกล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

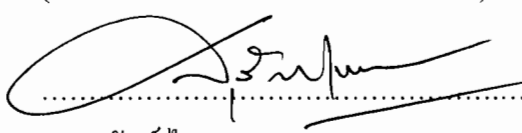

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)



.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ เชาวน์ มณีวงษ์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม)


.....กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


.....กรรมการ
(นาวาตรี ดร.พงศ์เทพ จิระโร)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกลีกร)

วันที่ 29 เดือน เมษายน พ.ศ. 2556

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นารี ดร.สมุทรา ชำนาญ รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี และ นายทองศักดิ์ ชาญสมิง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ช่วยเหลือ สนับสนุนในการจัดทำวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จได้ด้วยดี จากข้อค้นพบนี้จะได้นำไปเผยแพร่และพัฒนาในเรื่องนี้ให้มีความก้าวหน้าต่อไป

วรรณณา หงสกล

54990074: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมโรงเรียน/ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
วรรณณา หงสกล: ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 (THE RELATIONSHIP BETWEEN
SCHOOL CULTURE AND TEACHER MORALE UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2 ADVISORY COMMITTEE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด., ไพรัตน์
วงษ์นาม, ก.ด. 141 หน้า. ปี พ.ศ. 2556.

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน
กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยการศึกษา
เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้ง
และขนาดโรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 2 จำนวน 306 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24-.89 และ .33-.87 และค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ้และการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว
เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมอบอำนาจแตกต่าง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ยกเว้น ด้านความมีคุณภาพและด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตาม
สถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
ด้านการมอบอำนาจและด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
4. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน
โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มี
นัยสำคัญทางสถิติ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .88

54990074: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.ED.
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: SCHOOL CULTURE/ TEACHER MORALE/ THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 2

WANTANA HONGSAGUL: THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL CULTURE AND
TEACHER MORALE UNDER THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2.
ADVISORY COMMITTEE: SURATH CHAICHOMPU, Ed.D, PIRAT WONGNAM, Ph.D. 141 P. 2013.

This research aimed to study and compare the relationship between school culture and teacher morale at Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2. The comparison was done as classified by the category, locations and size of schools. The sample group consisted of 306 teachers under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office2 using the stratified random sampling. The research instrument was five rating scale questionnaire. The questionnaire had discriminate index of .24 - .89 and .33 - .87 and the reliability of .98 The statistics used for analyzing the data were mean, standard deviation, t- test, and One-Way Analysis of Variance , Scheffe and the Pearson Product Moment Correlation.

Research findings were:

1. The level of school culture under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level.
2. The teacher morale was also at the high level.
3. The school culture comparison when classified by school category was found no statistically significant difference. However, the aspect of empowerment was statistically significant difference at the level of .05 . Meanwhile, When classified by the size of school was also found no statistically significant difference but the quality and acceptance were statistically significant difference at the level of .05. Lastly, school culture as classified by the location of school overall were statistically significant difference at the level of .05 The part of school objective, authorization and honesty were found no statistically significance .
4. The teacher morale under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 as classified by the category of school was no statistically significance. The teacher morale as classified by the size of school was no statistically significant. But the work satisfaction and unification were different with statistical significant of .05 the teacher morale as classified by the location of school was different with the statistically significant of .05 but the work relationship was no statistical significance.
5. The relationship between school culture and teacher morale under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 were positively high with $r_{xy} = .88$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2... ..	16
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	21
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน.....	30
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ.....	39
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ.....	52
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	100
สรุปผลการวิจัย.....	100
อภิปรายผลการวิจัย.....	102
ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	114
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก.....	123
ภาคผนวก ข.....	127
ภาคผนวก ค.....	138
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	141

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer).....	43
2	ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก.....	45
3	เปรียบเทียบองค์ประกอบของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของเฮอริชเบอร์ก.....	46
4	เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg).....	47
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายอำเภอ.....	61
6	จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้ง โรงเรียน และขนาดโรงเรียน.....	68
7	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	69
8	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน.....	70
9	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการมอบอำนาจ.....	71
10	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการตัดสินใจ.....	72
11	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....	73
12	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความไว้วางใจ.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13	74
14	75
15	76
16	77
17	77
18	78
19	78
20	80
21	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
22	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย.....	82
23	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	83
24	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน.....	84
25	การวิเคราะห์การเปรียบเทียบวัฒนธรรม โรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของ โรงเรียน.....	85
26	การวิเคราะห์การเปรียบเทียบวัฒนธรรม โรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน.....	86
27	ค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	87
28	วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรม โรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	88
29	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ.....	91
30	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการยอมรับ.....	91

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
31	การวิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภท ของโรงเรียน.....	92
32	การวิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม สถานที่ตั้งโรงเรียน.....	93
33	ค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาด โรงเรียน.....	94
34	การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาด โรงเรียน.....	95
35	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง.....	97
36	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	97
37	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	98
38	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.....	139
39	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.....	140

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - พ.ศ. 2554) ให้มีความสำคัญในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ฉะนั้นจะเห็นได้ว่า “คน” มีความสำคัญต่อทุกองค์การในการทำงานต่าง ๆ ถ้าคนมีปริมาณเพียงพอตามความต้องการ มีความรู้ ความสามารถตรงตามหน้าที่ของงานและมีระบบการจัดการที่ดีแล้ว โอกาสที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นมีมาก ดังนั้นทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด

องค์การเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมมนุษย์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานตามนโยบายโดยมีวัตถุประสงค์และบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยมที่ถูกต้องให้คนเป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพมุ่งสร้างสรรค์องค์การและสังคมให้เจริญก้าวหน้าอย่างมีคุณธรรม โดยการปลูกฝังมีจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน (กริช สืบสนธิ์, 2537, หน้า 186) ซึ่งในองค์การแต่ละองค์การจะเป็นที่รวมของคนและงาน เพื่อให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารองค์การเข้ามาเกี่ยวข้องโดยต้องมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและมอบอำนาจตามความสามารถและความถนัด ถ้าองค์การใดเป็นองค์การขนาดใหญ่ย่อมมีคนจำนวนมากตลอดจนงานที่ต้องทำก็ย่อมมีมาก ดังนั้นต้องมีการจัดหมวดหมู่การทำงานที่เป็นอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน (สมคิด บางโม, 2538, หน้า 126 - 127) การบริหารนั้นเป็นส่วนหนึ่งของสังคม บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การของสังคมที่อยู่รอบตัวไม่ได้ถูกแยกตัวหรือมีพฤติกรรมโดยไม่อิสระ ระบบการบริหารขององค์การขึ้นอยู่กับสถานที่ กิจกรรมและสิ่งแวดล้อม ถ้าวัฒนธรรมต่างกันก็จะทำให้รูปแบบของการบริหารหรือพฤติกรรมการบริหารแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ที่มีส่วนสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เกิดขึ้น (อุทัย หิรัญโต, 2523, หน้า 400)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น

และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งตามนโยบายของ คณะรัฐมนตรี มีมติปรับเงินเดือนให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2555 ที่มีวุฒิปริญญาตรี เพิ่มขึ้นเป็น 15,000 บาท ปริญญาโท 17,500 บาท และปริญญาเอก 21,000 บาท ทั้งนี้เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ (กระทรวงการคลัง ฉบับที่ 10/2555 หน้า 1 - 5) จะเห็นได้ว่าทั้งหมดนี้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นที่ชื่นชอบ และยอมรับกันในทุกวงการหรือหน่วยงานต่าง ๆ การจัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้ ย่อมเป็นพลังที่สำคัญอย่างหนึ่งส่งผลให้งานมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ (เสถียร เหลืองอร่าม, 2547, หน้า 54) เนื่องจากครูมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีอารมณ์และพฤติกรรมที่จะต้องตอบสนองการกระทำ ดังนั้นการสร้างขวัญกำลังใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเชื่อว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญ ต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง ถ้าคนเราเสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผลของงานก็มักจะ ล้มเหลว ดังเช่น สมัยโบราณตอนที่ทหารกำลังจะออกรบ เจ้าเมืองก็จะให้พราหมณ์ มาทำพิธีกรรม ทางศาสนา คือ ตัดไม้ข่มนามให้กับทหารก่อนออกรบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ เช่นเดียวกับ การทำงานในองค์กร องค์กรจะต้องมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ทำงาน งานนั้นจึงจะประสบความสำเร็จแต่ถ้าองค์กรใดไม่มีการสร้างขวัญและกำลังใจเลยผลงานหรือความสำเร็จของงาน ก็จะต้องต่ำลงหรือไม่ประสบความสำเร็จ

วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของ สมาชิกในสังคมกลุ่มคนในโรงเรียน เพราะวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติ ของบุคคลในองค์กรให้ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ตามความเชื่อและค่านิยมของคน ในองค์กรนั้นจนสะท้อนออกมาเป็นวัฒนธรรมองค์กร (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 26) วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ต่อการทำงาน แต่ภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งคนจะทำงาน อย่างภาคภูมิใจ พุ่มพ่ายให้กับงาน โดยวัฒนธรรมมีหน้าที่สร้างกฎ ข้อบังคับเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิด ความศรัทธาและศรัทธากำลังของบุคคลเข้าด้วยกัน (กรีซ สืบสนธิ์, 2537, หน้า 185 - 187) ดังนั้น ถ้าโรงเรียนใดมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีก็จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความมุ่งมั่นและ พลังในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทุกคนมากยิ่งขึ้น โรงเรียนเป็นองค์กร ทางการศึกษาหนึ่งของสังคมที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากรให้เป็นเยาวชน ที่เจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการดำเนินงาน ในโรงเรียนจึงเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่ เป้าหมายที่มุ่งประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นในโรงเรียนตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1996, pp. 50 - 51) ควรมีดังนี้ คือ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน

(Organization Purposes) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ทั้งนี้ ครูในโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนซึ่งถ้าโรงเรียนใดที่ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในวัฒนธรรมของตนเอง โรงเรียนนั้นก็จะมีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ครูก็จะปฏิบัติตามวัฒนธรรม ในโรงเรียนนั้นซึ่งช่วยให้ครูในโรงเรียนเข้าใจในลักษณะการทำงานและการเลือกแนวทางที่ถูกต้อง ในการปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งส่งผลให้ การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการบริหารโรงเรียนจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและ วัฒนธรรมใดบ้าง ที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและจากการที่วัฒนธรรม โรงเรียนที่แข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์รวมพลังที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกันทุกคน โดยถ้าทุกคน มีความเข้าใจในความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับความไว้วางใจ ได้รับความมอบอำนาจและการกระจายอำนาจให้ตามสมควร รู้จักบทบาทและอำนาจหน้าที่ของตนเอง อย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากร คือ มีการให้งานตามความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ได้รับความเอื้ออาทรต่อกันระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุน ให้เจริญก้าวหน้า ได้รับความเป็นธรรมและความซื่อสัตย์จากทุกคนในการปฏิบัติงาน การปลูกฝัง จิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้ความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของทุกคน ทุกคนเป็นเจ้าของ มีความพึงพอใจ เต็มใจและตั้งใจทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ภายใต้ วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กร (กริช สืบสนธิ์, 2537, หน้า 9) ทั้งนี้ขวัญและกำลังใจก็เป็นส่วนสำคัญในการสร้าง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานได้ โดยเมื่อมีขวัญและกำลังใจแล้วก็จะแสดงพฤติกรรม ออกมาในรูปแบบของความตั้งใจ ความสนใจ ความกระตือรือร้นและมีกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเปรียบเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกาย ใจในการทำงานให้แก่ องค์กร ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจต่ำผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะ ล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จ (ระวิงเนตร โพธิ์แก้ว, 2542, หน้า 132) ซึ่งสอดคล้องกับ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร ว่าต้องสร้างบรรยากาศที่ดีที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดศักยภาพ ในการทำงานและทุ่มเทให้องค์กรอย่างเต็มที่ที่สุด เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกมีขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจมุ่งมั่นที่จะทำงานท้าทายและส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จ (นภาพัทตร์ วงศ์มณีนิล, 2551, หน้า 24)

ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ให้การยอมรับนับถือแก่ครูในโรงเรียน ยอมรับว่าครูมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบยอมรับแนวคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ๆ ของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความมั่นใจต่อความสามารถในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดของครู เลือกแนวทางประพฤติกปฏิบัติในการแก้ปัญหาและทำงานร่วมกันตลอดจนต้องคำนึงถึงการให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยในผลงานและความสำเร็จของครู ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานด้วยเหตุนี้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่งนั้นทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร (สุรวดี พวงจำปา, 2547, หน้า 54)

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า มีข้าราชการครูขอย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ต่างจังหวัดเป็นจำนวนมาก ทำให้โรงเรียนหลายแห่งขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทางด้านการเรียนการสอน เนื่องจากจังหวัดสระแก้วมีพื้นที่ติดเขตชายแดนไทย - กัมพูชา บางพื้นที่มีความแห้งแล้งกันดารและการคมนาคมไม่ค่อยสะดวก ขาดการเอาใจใส่ดูแลในเรื่องสวัสดิการและความเป็นอยู่ ประกอบกับข้าราชการครูส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัดจึงพยายามทำเรื่องขอย้ายกลับภูมิลำเนาอยู่เสมอ อีกทั้งโรงเรียนบางแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 นั้นการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร ขาดการมอบอำนาจที่ชัดเจน ไม่มีอำนาจตัดสินใจโรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์ส่วนมากจะเป็นกับโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนครูมีปัญหาขัดแย้ง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี ส่วนมากจะเป็นกับโรงเรียนขนาดใหญ่ จากที่กล่าวมา พิจารณาได้ว่าสาเหตุส่วนหนึ่งเกิดจากวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานน้อย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2554 ข)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 131 โรงเรียน จัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา 97 โรงเรียน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 34 โรงเรียน ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านอยู่ในระดับใดและมีความสัมพันธ์กันอย่างไรกับขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพื่อจะได้นำข้อมูลไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องได้นำไปเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่งและสร้างขวัญกำลังใจที่เหมาะสมให้กับครู เพื่อให้องค์กรนั้นนำอยู่การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่
4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่
5. วัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง และสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

กรอบความคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยยึดกรอบความคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1996, pp. 50 - 51) กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนมี 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากรและกรอบความคิดเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ 3 ท่าน ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 101) และเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 - 135) โดยนักวิชาการทั้ง 3 ท่าน ได้ให้รายละเอียดที่ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ มาสโลว์ ให้รายละเอียดในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกประสบความสำเร็จ อัลเดอร์เฟอร์ ให้รายละเอียดครอบคลุมในด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความเจริญเติบโต ออกจากหรือความสำเร็จ และเฮร์ซเบิร์ก ให้รายละเอียดครอบคลุมในด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกรับผิดชอบและความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่ง ผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทยิ่ง ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดขึ้น ส่วนข้าราชการครูของโรงเรียนก็เป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่มีส่วนสำคัญที่ควรคำนึงถึงโดย ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงาน เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับการทำงาน งานนั้นจึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1995, p. 477)

ด้วยเหตุนี้ในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่งย่อมสัมพันธ์กับการที่ครูมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ (สุรวดี พวงจำปา, 2547, หน้า 54) รวมทั้งตัวแปร ด้านประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียนซึ่งมีผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียน และขวัญกำลังใจรวมไปถึงมีผลต่อความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ (วรวิทย์ ทรัพย์ไพบุลย์, 2546, หน้า 39 - 40) จากแนวคิดดังกล่าว เมื่อประสานแนวคิด ผู้วิจัยได้สรุป เป็นกรอบแนวคิดของการศึกษา ค้นคว้าในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1996, pp .50 - 51) ซึ่งได้กล่าวถึง วัฒนธรรมโรงเรียนไว้ 10 ด้าน คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร ส่วนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี 6 ด้าน ตามความคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 101) และ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 - 135) ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 2) ความรู้สึกรับผิดชอบ 3) ความรู้สึกประสบความสำเร็จ 4) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 5) ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามรายอำเภอแบ่งเป็นอำเภอโคกสูง 14 โรงเรียน มีครู 148 คน อำเภอตาพระยา 28 โรงเรียน มีครู 381 คน อำเภอวัฒนานคร 49 โรงเรียนมีครู 548 คน และอำเภออรัญประเทศ 40 โรงเรียน มีครู 410 คน มีข้าราชการครูทั้งหมด 1,487 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามรายอำเภอ 4 อำเภอ มีข้าราชการครูทั้งหมด 1,487 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

3.1.1 ประเภทของโรงเรียน

3.1.1.1 ประถมศึกษา

3.1.1.2 ขยายโอกาสทางการศึกษา

3.1.2. สถานที่ตั้งโรงเรียน

3.1.2.1 ในเมือง

3.1.2.2 นอกเมือง

- 3.1.3 ขนาดโรงเรียน
 - 3.1.3.1 ขนาดเล็ก
 - 3.1.3.2 ขนาดกลาง
 - 3.1.3.3 ขนาดใหญ่
- 3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย
 - 3.2.1 วัฒนธรรมโรงเรียน มี 10 ด้าน ได้แก่
 - 3.2.1.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
 - 3.2.1.2 การมอบอำนาจ
 - 3.2.1.3 การตัดสินใจ
 - 3.2.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
 - 3.2.1.5 ความไว้วางใจ
 - 3.2.1.6 ความมีคุณภาพ
 - 3.2.1.7 การยอมรับ
 - 3.2.1.8 ความเอื้ออาทร
 - 3.2.1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต
 - 3.2.1.10 ความหลากหลายของบุคลากร
 - 3.2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มี 6 ด้าน ได้แก่
 - 3.2.2.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
 - 3.2.2.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ
 - 3.2.2.3 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
 - 3.2.2.4 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
 - 3.2.2.5 ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 3.2.2.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ขวัญกำลังใจทั้ง 6 ด้าน เกิดจากนักวิชาการ 3 ท่าน ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 101) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 - 135) โดยนักวิชาการทั้ง 3 ท่าน ได้ให้รายละเอียดที่ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ มาสโลว์ ให้รายละเอียดความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 5 ด้าน คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการการยกย่องนับถือ 5) ความต้องการความสำเร็จ ส่วนทฤษฎี อี.อาร์.จี (E.R.G.) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ปรับปรุงแนวคิดมาจากทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) จาก 5 ด้าน เหลือเพียง 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต เป็นความต้องการเพื่อประทังชีวิตของคน เพื่อการอยู่รอดตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ จะรวมกับความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของ มาสโลว์เข้าไป ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตรงกับ ขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ (Maslow) และอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการ ด้านนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีพวกพ้อง
3. ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการนี้เป็นผลที่เนื่องมาจากการที่บุคคล เข้าไปมีส่วนร่วมกับการสภาพแวดล้อมของเขาจะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของ มาสโลว์ (Maslow) เข้าไปเป็นความต้องการสูงสุดของคนและทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ให้รายละเอียดเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการข้อที่ 1 ข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ของมาสโลว์ และสอดคล้องกับ ความต้องการข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ของอัลเดอร์เฟอร์ ซึ่งปัจจัยจูงใจประกอบด้วย การได้รับความสำเร็จ การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าหรือโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง ตัวงานเองและ การได้รับผิชอบงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการข้อที่ 3 4 และข้อที่ 5 ของมาสโลว์ และสอดคล้องกับความต้องการข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ของอัลเดอร์เฟอร์ ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย สถานภาพในองค์กร สภาพการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร คุณภาพ ของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ค่าจ้าง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนความคิด หรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ได้มีส่วนร่วมกันกำหนดขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับครูในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนี้ สามารถพัฒนาได้ตามความต้องการขององค์กร และข้ามวัฒนธรรม ขององค์กรสามารถหยุดอยู่กับที่ได้เช่นกัน
2. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผนความคิด ความรู้สึกของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น ภายในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับครูในโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนนี้ สามารถพัฒนา ได้ตามความต้องการของโรงเรียนทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเวลาและ โอกาส ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่ส่งผลให้การทำงานของครูในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และ โรงเรียน มีประสิทธิภาพ โดยจำแนกเป็น

2.1 ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียน อย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาที่ย่อม ไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้และต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ มีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงแถลงนโยบายให้ครูเข้าใจ และเห็นคุณค่าในความสำเร็จเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

2.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การมอบหมายและกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แก่ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถ เท่าเทียมกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและส่วนรวม ทำให้มีความสะดวกในการติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารรู้ความสามารถของครู ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความศรัทธาในผู้บริหารและเกิดความพอใจที่ได้รับควมไว้วางใจ และมีความพอใจต่อ เพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.3 การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็น กระบวนการบริหารที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้ว่าเมื่อใดควรตัดสินใจด้วยตนเองและเมื่อใด ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบ ที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่ เพื่อพัฒนาโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายโรงเรียนส่วนรวม ซึ่งโรงเรียน มีหน้าที่ปลูกฝังจิตสำนึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทุก ๆ คนและเป็นเจ้าของร่วมกัน โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือพัฒนาครูและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูแต่ละคน ครูมี ความรู้สึกผูกพันรู้จักรับผิดชอบ รู้จักอุทิศสละเวลาให้กับงานและช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส และไม่มีแก่งแย่งอิทธิพลกันภายในโรงเรียน ซึ่งความรู้สึก นี้มีอิทธิพลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับและจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

2.5 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ให้การยอมรับในความรู ความสามารถและความรับผิดชอบของครู ให้ความไว้วางใจให้ตัดสินใจงานต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี การได้รับความช่วยเหลือและการยอมรับซึ่งกันและกันของบุคคลในกลุ่มเป็นการสร้างสัมพันธภาพ ที่ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน

2.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน โดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีคุณภาพแล้วจะช่วยยกระดับมาตรฐานในการปฏิบัติงานได้

2.7 การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ มีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของครูและนักเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาแนวคิดที่ดีและคิดสร้างสรรค์ และให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.8 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ โปร่งใส ความมานะพยายามในการทำงานของครู สามารถตรวจสอบงานได้ และผู้บริหารให้ความเป็นธรรมแก่ครูทุกคน ให้การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

2.9 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดกับครู มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจครูอยู่เสมอ ให้คำแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ และช่วยเหลือ เมื่อครูมีความเดือดร้อน ให้ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพของครูผู้สอน มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม แสดงความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะเสียสละเพื่องานในโรงเรียน

2.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความยืดหยุ่นและผสมผสานในรูปแบบของแต่ละวิธีปฏิบัติ เพื่อให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน ผู้บริหารเห็นความสำคัญในความแตกต่างด้านทักษะและวิธีปฏิบัติของแต่ละบุคคล รู้จักใช้บุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานในโรงเรียนก็จะราบรื่น

3. ขวัญกำลังใจ หมายถึง ความรู้สึกของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่แสดงออกทางภาวะจิตใจ ความรู้สึกและเจตคติของคนเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงานเป็นความรู้สึกของคน ซึ่งได้รับการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ทำงาน มีความพยายามในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งทำงานในความรับผิดชอบอย่างไม่ละลด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้วางไว้

ถ้าบุคคลมีกำลังใจดี เราเรียกบุคคลนั้นว่ามีขวัญดีเมื่อบุคคลที่มีขวัญดีมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มคนนั้น เป็นกลุ่มคนที่มีขวัญดี โดยจำแนกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคคลสูงขึ้น เต็มใจที่จะทำงานและเสียสละและรับผิดชอบสูงขึ้น

3.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ได้บังคับบัญชากับผู้บริหาร ซึ่งมาจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำ เป็นลักษณะของผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยผลงานนั้นจะต้องมีข้อจำกัดว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้ และจะบากบั่นทำหน้าที่ อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคและรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด

3.3 ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน บุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอนมีเป้าหมายในการทำงาน ดังนั้นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจึงขึ้นอยู่กับความมุ่งหมาย ของแต่ละคนซึ่งความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของคนเป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุด ของมนุษย์ ที่ทุกคนอยากจะได้และอยากจะเป็นเพราะความสำเร็จเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ อันจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4 ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ ที่ต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งผู้บริหารควรจัดให้ครูในโรงเรียน มีความมั่นคงในการทำงาน

3.5 ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจหรือมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่

3.6 ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ และผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุมดูแล รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน ให้ช่วยเหลือร่วมมือกัน ในกิจกรรมต่าง ๆ มีการเห็นอกเห็นใจกันในยามทุกข์ยาก มีการแบ่งงานกัน อย่างถูกต้องไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนทำให้เกิดความขัดแย้ง และมีการสนใจในการทำงานจนประสบความสำเร็จร่วมกัน ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ

ในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคีและความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

5. ประเภทของโรงเรียน หมายถึง การแบ่งประเภทของโรงเรียนตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาซึ่งจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

5.1 โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการเปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

5.2 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเปิดสอนต่อจากระดับประถมศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

6. สถานที่ตั้งโรงเรียน หมายถึง สถานที่ตั้งของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

6.1 ในเมือง หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ภายในเขตเทศบาลของอำเภอ ตาพระยา วัฒนานคร โศกสูงและอำเภออรัญประเทศ

6.2 นอกเมือง หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตเทศบาลของอำเภอ ตาพระยา วัฒนานคร โศกสูงและอำเภออรัญประเทศ

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดมาตรฐานที่วัดจากจำนวนนักเรียนและใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่ว ตามเกณฑ์สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

7.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 120 คน

7.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

7.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป

8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประกาศในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งกำกับดูแลการจัดการศึกษาในเขตอำเภอตาพระยา วัฒนานคร โศกสูง และอำเภออรัญประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้านี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียน
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับขวัญกำลังใจ
6. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 ต่างประเทศ

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตราที่ 37 ที่กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น ๆ และมีการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นประถมศึกษาและ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในกรณีที่สถานศึกษาใดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระดับ ประถมศึกษาและระดับมัธยม การกำหนดให้สถานศึกษาแห่งนั้นอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาใด ให้ยึดระดับการศึกษาของสถานศึกษานั้นเป็นสำคัญ ตามมาตราที่ 38 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา จะมีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอำนาจดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา มีการประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีความต้องการในการจัดการศึกษา โดยคณะบุคคล สำหรับการดำเนินการในระดับเขตพื้นที่การศึกษามีความคล่องตัวมีความอิสระ ที่บริหารจัดการโดยองค์คณะบุคคล สำหรับการดำเนินงานด้านนโยบาย แผน และมาตรฐาน เป็นภารกิจขององค์กรในกระทรวงซึ่งเป็นราชการส่วนกลางและไม่มีเจตนารมณ์ที่จะให้มีหน่วยงานบริหารอยู่เหนือหรืออยู่ใต้เขตพื้นที่อื่น ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นองค์กรสำคัญ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่ง ซึ่งบทบาทหน้าที่ของเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตราที่ 38 และ มาตราที่ 39 โดยมีองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติให้การบริหารจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาที่อยู่เหนือสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้ สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัย แผนพัฒนาอุดมศึกษา แผนพัฒนาการศาสนาและ วัฒนธรรมและ ความต้องการของท้องถิ่น

2. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3. ส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบและ ตามอัธยาศัยรวมทั้งการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยและ สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ในเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งหน่วยงานที่จัด การศึกษานอกระบบ โรงเรียนและตามอัธยาศัยและหน่วยงานทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการยกระดับทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาและการดำเนินการด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาและหน่วยงานศิลปะ และวัฒนธรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในเขตพื้นที่การศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานอื่นตามที่กระทรวงมอบหมาย

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจสำคัญ ได้แก่ การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภออรัญประเทศ อำเภอวัฒนานคร อำเภอตาพระยา และอำเภอโคกสูง มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 3,704.9 ตารางกิโลเมตร โดยมีเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2554 ก)

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดต่อกับประเทศกัมพูชา

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอคลองหาดจังหวัดสระแก้ว

ทิศตะวันตก ติดกับอำเภอเมืองสระแก้ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 131 โรงเรียน จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษา จำนวน 97 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจำนวน 34 โรงเรียน แบ่งเป็นอำเภอโคกสูง 14 โรงเรียน มีครู 148 คน อำเภอตาพระยา 28 โรงเรียน มีครู 381 คน อำเภอวัฒนานคร 49 โรงเรียน มีครู 548 คน และอำเภออรัญประเทศ 40 โรงเรียน มีครู 410 คน มีข้าราชการครูทั้งหมด 1,487 คน

การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 บริหารงานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นโยบายของรัฐบาล แนวทางขับเคลื่อนกลยุทธ์ของกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ในปีงบประมาณ 2554

เพื่อหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดได้ใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจ สามารถขับเคลื่อนนโยบายของรัฐ กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามสภาพปัญหาและข้อจำกัดด้านปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

วิชาการล้ำเลิศ เทคโนโลยีคุณธรรม นำโรงเรียนสู่มาตรฐาน ประสานการมีส่วนร่วมครบถ้วน ประชากรวัยเรียน

2. ยุทธศาสตร์

ใส่ใจคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับและส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยี มีการฟื้นฟูคุณธรรมความเป็นไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งการขยายโอกาสทางการศึกษา

3. พันธกิจ (Mission)

เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

4. เป้าหมาย (Goal)

ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาคเป็นธรรมต่อเนื่อง ในรูปแบบที่หลากหลายและสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน

5. นโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ได้มีการกำหนดนโยบายขึ้นมา เรียกว่า นโยบาย 3 จ ประกอบด้วย 1) จี๊ว หมายถึง สะอาด สงบ สวยงาม 2) แจ๊ว หมายถึง ผู้เรียนมีคุณภาพ (มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสุข และมีความเป็นไทย) และ 3) จ๊าบ หมายถึง ห้องสมุดมีชีวิต คอมพิวเตอร์ แหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียง และ Best Practice

6. กลยุทธ์การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ในปีงบประมาณ 2553 มีดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

โครงการที่จัดทำ

1. โครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่าน
2. โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
3. โครงการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการวัดและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

5. โครงการพัฒนาทักษะการเขียนเรียงความ นักเรียนชั้น ป.3 ป.6 และ ม.3
 6. โครงการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551
 7. โครงการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2552
 8. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพัฒนาการทางสมองกลุ่มสาระ
ภาษาไทย
 9. โครงการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนา โรงเรียนในฝัน
กลยุทธ์ที่ 2 คุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง
- โครงการที่จัดทำ
1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการครูผู้สอนนาฏศิลป์ไทย
 2. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมในสถานศึกษา
 3. โครงการแข่งขันทักษะวิชาการชมรมศิลปะ
 4. โครงการค่ายสร้างสรรค์ผู้นำเยาวชนคนดีสู่สังคม
 5. โครงการเยาวชนจิตอาสา
- กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษา
- โครงการที่จัดทำ
1. โครงการส่งเสริมการศึกษาภาคบังคับ
 2. โครงการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 3. โครงการจัดตั้งศูนย์ประสานงานการรับนักเรียนและส่งเสริมการเปิดรั้วโรงเรียน
 4. โครงการให้ทุนการศึกษาเฉลิมราชกุมารี ปี 2553
- กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาระดับคุณภาพครู
1. โครงการพัฒนาวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพครู
 2. โครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
 3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมโครงงาน
วิทยาศาสตร์
 4. โครงการพัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เพื่อยกระดับ
การเรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 5 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

1. โครงการส่งเสริมนิเทศภายใน
2. โครงการตรวจสอบภายในสถานศึกษาในสังกัด

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ไชน์ (Schein, 1988, pp. 5 - 7) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมจะต้องมีความหมายลึกซึ้ง ในระดับจิตฐาน หรือความเชื่อของสมาชิกในองค์การที่เกิดขึ้นจากจิตสำนึกร่วมกัน มีการยอมรับร่วมกัน โดยไม่มีข้อสงสัยโต้แย้ง เป็นไปตามวิถีทางและสิ่งแวดล้อมของแต่ละองค์การ จิตฐานและความเชื่อเป็นการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อปัญหาของกลุ่ม

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรม คือ การดำเนินชีวิตที่กลุ่มคนได้ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา โดยวัฒนธรรมนั้นกลุ่มคนให้การยอมรับและมีความเชื่อว่าดี นำไปปฏิบัติได้จริงและสามารถปรับเข้าใช้กับทุก ๆ สถานการณ์ ซึ่งวัฒนธรรมเกิดขึ้นได้เนื่องจากทุกคนมีความเชื่อ ความรู้สึกและมีค่านิยมที่ดีต่อสิ่งนั้น ดังนั้น วัฒนธรรมจึงทำให้คนมาอยู่ร่วมกัน มีการทำงานร่วมกันและมีผลต่อความสำเร็จของงาน ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งเพื่อครูและบุคลากรในโรงเรียนจะได้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนต่อไป ซึ่งทั้งนี้ก็มีผู้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย วิถีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 1058) ส่วน องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือ สถาบัน ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา ในบางกรณี องค์กร หมายรวมถึง องค์กร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 1321) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การหรือองค์การ จึงหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งหมดในองค์กร ซึ่งนำองค์กรไปสู่ความเจริญงอกงามตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ กลายเป็นองค์กรที่มีความเจริญอย่างยั่งยืน จึงเป็นวิถีทางที่คนในองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมด ยึดถือประพฤติปฏิบัติในการคิด พูด กิน อยู่ และทำงานร่วมกัน สร้างความเจริญงอกงามให้กับองค์กร

นิสตาตร์ เวชยานนท์ (2542, หน้า 19) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นรูปแบบของความเชื่อ และความคาดหวัง ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกและกลุ่มในองค์การ

พนม เกษามา (2546, หน้า 22) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์การว่า เป็นการที่ครูหรือพนักงานทั้งหมดในองค์กร ได้มีการแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน ค่านิยม ปรัชญา ความเชื่ออุดมการณ์ บรรทัดฐาน หรือทัศนคติ ที่องค์การปฏิบัติอยู่ จนเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติในการทำงาน และดำเนินกิจการขององค์การเรื่อยมา

ทรรศนะ บุญขวัญ (2548, หน้า 15 - 16) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นสิ่งกำหนดกรอบระเบียบ แบบแผนในการปฏิบัติร่วมกัน ของสมาชิกอันทำให้เกิดเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์กร ส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์การ ภาพพจน์ที่ดี เป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป

สุวิทย์ บุญช่วย (2535, หน้า 39) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นอารมณ์ร่วมที่ช่วยให้ประสานองค์การให้รวมอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994, pp. 30 - 48) ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า หมายถึงค่านิยมพื้นฐานขององค์การเกี่ยวกับวิธีการคิดและวิธีการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่ควรยึดถือปฏิบัติ โดยจะมีการสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ

เบคเกอร์ (Backer, 1982, pp. 513 - 527) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งทำให้แต่ละองค์การมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป

ชอว์ (Shaw, 1991, p. 52) ได้อธิบายความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า ทุกองค์การในสังคมจะมีขอบเขตของค่านิยม ความเชื่อและสัญลักษณ์ขององค์การซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงาน การนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจ ในกิจกรรมขององค์การ

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1996, p. 267) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่าสิ่งใดควรกระทำและสิ่งใดไม่ควรกระทำในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป คือ วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนความคิด หรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ได้มีส่วนร่วมกันกำหนดขึ้นภายในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับครูในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมขององค์กรนี้ สามารถพัฒนาได้ตามความต้องการขององค์การ ตรงกันข้ามวัฒนธรรมขององค์กรสามารถหยุดอยู่กับที่ได้เช่นกัน

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540, หน้า 24 - 26) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ
ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่องค์กรยอมรับ

จากการที่สมาชิกในองค์กรทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับในเรืองงานนั้น ทำให้สมาชิกใหม่ขององค์กรเรียนรู้วิถีคิดการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม จากคำแนะนำของสมาชิกเก่าหรือไม่ก็เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์หรือการสังเกตส่วนตัว วิถีคิดวิธีทำงานแบบใดที่ทำแล้วได้รับคำชมเชยสรรเสริญหรือได้รางวัลและวิธีปฏิบัติใดที่ทำไปแล้วถูกตำหนิติเตียน หรือได้รับการลงโทษ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สมาชิกใหม่จะค่อย ๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิธีปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่ปรารถนา

2. จัดระเบียบในองค์กร

เมื่อสมาชิกในองค์กรเรียนรู้ เข้าใจและยอมรับวิถีคิด วิธีทำงานที่องค์กรคาดหวัง สมาชิกก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวจนกลายเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติต่อกัน นานวันเข้าแนวทางดังกล่าวจะกลายเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตามผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดบรรทัดฐานดังกล่าว ย่อมจะได้รับการลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ กัน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า บรรทัดฐานของกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยวางเกณฑ์ให้สมาชิกของหน่วยงานคิดและทำอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้หน่วยงานได้ทำงานอย่างมีบรรทัดฐานของกลุ่มจะถูกใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินว่าวิถีคิดวิธีปฏิบัติใดที่เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

3. กำหนดนิยามความหมายให้กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว

เมื่อสมาชิกในองค์กรเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์กรของตนแล้ว วัฒนธรรมขององค์กรจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่าง ๆ ในองค์กรของตนและเป็นการแยกผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์กรออกจากผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกด้วยเพราะส่วนใหญ่แล้วเฉพาะสมาชิกขององค์กรหรือผู้ที่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมขององค์กรเท่านั้นที่จะเข้าใจความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรได้อย่างถูกต้อง

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่เสมอ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อและแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์กรทำอยู่เป็นปกติจนเคยชินทำเป็นนิสัย ดังนั้นสมาชิกขององค์กรสามารถทำกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติ "ไม่ต้องตัดสินใจมากใจ ในแต่ละช่วงเวลาจะต้องทำอะไร ทำแบบใด

5. แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์กร

วัฒนธรรมขององค์กรมีความสำคัญประการหนึ่ง คือ ช่วยแก้ปัญหาพื้นฐานขององค์กร เพื่อให้องค์กรอยู่รอดได้

6. ช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติ

เมื่อวัฒนธรรมองค์กรได้ผ่านเวลาและการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิก ในองค์กรส่วนหนึ่งเห็นว่าสามารถแก้ไขปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์กรได้ และสิ่งเหล่านี้ก็จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่ ๆ ได้รับความรู้ว่าเป็นวิธีคิด การปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมภายในองค์กร กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้สมาชิกใหม่นี้เรียกว่า กระบวนการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรที่มีจุดประสงค์เพื่อให้สมาชิกใหม่ได้เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่องค์กรที่ตนเข้าไปทำงานและรับเอาวิธีคิด การปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินงานและประพฤติปฏิบัติต่อไป

7. สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันในสมาชิก

วัฒนธรรมองค์กรจะช่วยให้สมาชิกในองค์กรได้ตระหนักถึงความเป็นพวกและกลุ่มก้อนเดียวกันเพราะมีค่านิยม ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่คล้ายกัน และเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่น ก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ เช่น การแต่งกาย วิธีการทำงาน เป็นต้น

8. ช่วยในการเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างยั่งยืน

ในการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความยั่งยืน ผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมของตน โดยนำความต้องการการเปลี่ยนแปลงผ่านการกลั่นกรองหรือ ตะแกรงขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรเนื่องจากจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสิ่งที่เป็นเนื้อแท้ขององค์กรอันจะทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นมีความยั่งยืน

จงดี เดชาสกุลสม (2531, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรที่พนักงานทำงานอยู่
2. ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่พนักงาน
3. ช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์กรในฐานะที่เป็นระบบสังคม
4. เป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับพนักงานให้ทราบถึง วิธีการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมขององค์กรว่าเป็นไปในลักษณะใด

สมิซ สัจฉกร (2544, หน้า 20 - 21) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร ดังนี้

1. ทำให้องค์การมีบุคลิกลักษณะแน่นอนที่บ่งบอกถึงจุดแข็งหรือจุดอ่อน
2. ทำให้ความสามารถวิเคราะห์ถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล้มล้างขององค์กรได้อย่างชัดเจน

3. ทำให้ต้องคำนึงถึงวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกันทำให้สามารถกำหนดแนวทางการป้องกันปัญหาในการสื่อสารทางวัฒนธรรมได้ถูกต้องเหมาะสม

4. ทำให้เกิดอิทธิพลต่อความก้าวหน้าและความล้มเหลวขององค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, หน้า 16 - 18) ให้ความเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า

1. วัฒนธรรมองค์การที่มีขอบเขตที่ชัดเจนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกันจะสามารถแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2. วัฒนธรรมที่ชัดเจนจะสามารถทำให้สมาชิกในองค์การจำแนกสิ่งต่าง ๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้

3. วัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมกันและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและการผูกพันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง

4. วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ วัฒนธรรมเปรียบเสมือนสิ่งโน้มน้าวใจในสังคม หรือเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับครูในองค์การนั้น

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 2001, pp. 152 - 156) สรุปความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การนั้นเนื่องจากเหตุผล 7 ประการ คือ

1. เริ่มต้น โดยการทำให้พนักงานมีความรู้สึกถึงความเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ

2. ช่วยจำแนกวิสัยทัศน์ขององค์การให้เป็นที่เข้าใจกับทุกคน

3. เป็นแหล่งสำคัญในอันที่จะสร้างความรู้สึกลดอคภัยที่มีต่อความมั่นคงและต่อเนื่องขององค์การให้กับพนักงาน

4. ทำให้สมาชิกใหม่สามารถตีความสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การได้

5. วัฒนธรรมจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานของตนเอง

6. ดึงดูดความสนใจและสื่อให้พนักงานรับรู้ได้ถึงวิสัยทัศน์ขององค์การที่ส่งเสริมวิบุรุษผู้ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีด้วยความซื่อสัตย์และสร้างสรรค์

7. ผู้ที่เป็นวิบุรุษขององค์การจะรับรู้ได้ถึงระบบการให้รางวัลที่จะสร้างให้เขาเป็นบุคคลตัวอย่างขององค์การที่น่าเจริญรอยตาม

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นลักษณะจำเพาะที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้น เป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรตามความเชื่อที่เป็นไปในทางเดียวกัน ที่มีค่านิยมร่วมกันของครูในองค์กร บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมมีลักษณะจำเพาะที่ยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในองค์กร ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการที่ก่อตัวขึ้น เป็นวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรตามความเชื่อที่เป็นไปในทางเดียวกัน มีค่านิยม บรรทัดฐานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานร่วมกันของครุในองค์กร วัฒนธรรมเป็นองค์การที่มีขอบเขตชัดเจนก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กรที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกันสามารถแบ่งแยกองค์การหนึ่งให้แตกต่างจากอีกองค์การหนึ่ง เนื่องจากรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถทำให้สมาชิกในองค์การจำแนกสิ่งต่าง ๆ ออกมาได้ว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ เป็นการปฏิบัติตามแนวทางที่ผู้เริ่มก่อตั้งได้กำหนดไว้ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก ทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันร่วมกันและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับและการผูกพันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง ช่วยส่งเสริมระบบสังคมให้มีเสถียรภาพ เปรียบเสมือนสิ่งโน้มน้ำหนักในสังคม เป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดย

ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ (Type of Corporate Cultures)

สมโภชน์ นพคุณ (2541, หน้า 17 - 19) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของวัฒนธรรมองค์การ โดยสรุปว่ามี 4 ประเภทดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาท (Role Culture) วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้คือ มุ่งเน้นที่ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (Job Description) มีลักษณะ ที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason - science) โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์การ (Red Tape) ลักษณะองค์การที่มีวัฒนธรรม จะปรากฏเห็นชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาคราชการและเอกชนซึ่งค่อนข้างล่าช้าในการปรับเปลี่ยนตนเองหรือ/และวัฒนธรรมองค์การ หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์การ

2. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน (Task Culture) คือ องค์การที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงาน และการพัฒนาริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติร่วมกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็น “งานโครงการ” หรือ Project โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างองค์การ การร่วมทีมเพื่อนำความรู้ ความสามารถที่หลากหลายของครุจากหลายฝ่าย หลายส่วนงานมาร่วมมือกัน เมื่อสิ้นสุดโครงการ ทีมงานก็สลายไปและอาจไปสร้างทีมงานใหม่เพื่องานโครงการใหม่ ๆ ต่อไป วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาพการแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ตลอด

3. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture)

ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเอง มีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและจะมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่างที่เห็นชัดคือ มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นต้น จะสะท้อนแม้จะมีอิสระแต่ก็รักและทุ่มเทให้กับงานการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในลักษณะเช่นนี้ การบริหารเพื่อทีมงานจะเป็นปัญหามาก การประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน อาจจะเป็นหนทางเดียวที่จะให้ทุกคนมาร่วมทีมได้ แต่ก็ยังเป็นทีมที่หลวมมากและบ่อยครั้งการตัดสินใจในที่ประชุมอาจไม่เป็นเอกฉันท์หรือเด็ดขาด เพราะยังมีความคิดเห็นโต้แย้งจากอีกหลายคนซึ่งไม่สามารถบังคับ ให้ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นหรือมติที่ประชุม

4. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) วัฒนธรรมแบบนี้จะมีการจัดสรรกำลังคนพอเหมาะพอดีกับงานและผลงานที่ต้องการ ไม่มีอัตรากำลังส่วนเกินเหลือใช้

เป็นต้นทุนการดำเนินงาน ทุกคนที่ถูกคัดเลือกเข้ามาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการด้านต่าง ๆ ขององค์การ โครงสร้างขององค์การกะทัดรัด แต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการรับตอบสนองต่อข่าวสารเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้รวดเร็ว รวมทั้งการตัดสินใจที่เฉียบขาดและฉับพลันของฝ่ายบริหาร การตัดสินใจบางอย่างอาจดูเหมือนว่าจะโหดร้ายและไม่ยุติธรรมแต่ต้องเหมาะสมและจำเป็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะหมดไปก็ต่อเมื่อ มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารที่เป็นผู้นำสูงสุด หรือองค์การอาจถูกขายไปหรือไปรวมกับองค์การอื่น ดังปรากฏให้เห็นทั่วไปในธุรกิจยุคโลกาภิวัตน์

ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 12) แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 2 ประเภท

1. วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Non - material Culture) คือ วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับ

ความคิด ความอ่าน แบบแผนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิต ได้แก่ ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ศาสนา ความสนใจ ทศนคติในด้านต่าง ๆ

2. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material Culture) ได้แก่ สิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์ หรือสร้างขึ้นมา

ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มาในรูปของวัตถุ

แซวิล (Savill, 1982, p. 7) กล่าวว่าวัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1. วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Non - material Culture) คือสิ่งที่เห็นได้ยากแต่มี

ความสำคัญ เท่าเทียมกับวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุเป็นสิ่งที่ทำให้เข้าใจถึงวิถีชีวิตบุคคล เช่น ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม วิถีความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งที่อยู่รอบนอกเหนือธรรมชาติ

2. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material Culture) ได้แก่ เทคนิคและเครื่องมือวิถีชีวิตของสังคม

มีความเป็นรูปธรรมที่เห็นได้ชัดเจน เช่น อาคาร สิ่งก่อสร้าง รถยนต์

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมมีหลายประเภททั้งที่วัฒนธรรมที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Non - material Culture) คือสิ่งที่เห็นได้ยากแต่มีความสำคัญเท่าเทียมกับวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เป็นสิ่งที่ทำให้เข้าใจถึงวิถีชีวิตบุคคล เช่น ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม วิถีความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ กับสิ่งที่อยู่นอกเหนือธรรมชาติและวัฒนธรรมทางวัตถุ (Material Culture) ได้แก่ เทคนิค และเครื่องมือ วิถีชีวิตของสังคมมีความเป็นรูปธรรมที่เห็นได้ชัดเจน เช่น อาคาร สิ่งก่อสร้าง รถยนต์ ทั้งนี้ยังเป็นวัฒนธรรมยังแบ่งออกเป็น วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท คือมุ่งเน้นที่ตำแหน่งบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติต่าง ๆ ชัดเจนทั่วองค์กร วัฒนธรรมองค์การที่เน้นงาน (Task Culture) คือ เน้นเรื่องการทำงาน เป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้แต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงาน และการพัฒนาริเริ่มใหม่ ๆ อยู่เสมอ วัฒนธรรมองค์การที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Existential Culture) คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร มีความเป็นอิสระสูง มีความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลหลากหลาย ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างมาก วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการเป็นผู้นำ (Leader Culture) มีการจัดสรรกำลังคนพอเหมาะพอดีกับงาน และผลงานที่ต้องการ ทุกคนที่ถูก คัดเลือกเข้ามาเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตามความต้องการ ด้านต่าง ๆ ขององค์กร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมิใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเอง หากแต่เกิดจากการลงมือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ค่านิยม ปรัชญา ของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมขององค์กรจึงเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ ซึ่งมีดังนี้

สมิธ สัทธกร (2544, หน้า 18) กล่าวว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดทางตะวันตกนั้น ให้น้ำหนักของการเกิดวัฒนธรรม 3 ประการได้แก่

1. ความผูกพัน (Commitment) ซึ่งความผูกพันนี้มีได้จำกัดอยู่เฉพาะสมาชิกองค์กรในระดับบริหารเท่านั้น แต่ต้องทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเกิดการยอมรับและผูกพัน
2. การสื่อสาร (Communication) การสื่อสารถ่ายทอด ปรัชญา วัตถุประสงค์ขององค์กรจะเป็นส่วนสำคัญให้การก่อตัวของวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ไปตามแนวที่ต้องการ
3. ความสอดคล้อง (Consistency) เป็นสิ่งที่จะช่วยเน้นย้ำให้เกิดการเรียนรู้และพฤติกรรมที่เป็นไปตามทัศนคติ ซึ่งได้รับการชี้้นำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม

สมิทเตอร์, ฮอสตรอน และแมกอินไทร์ (Smither, Houston, & McIntire, 1996, pp. 78 - 79) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมขององค์กร ว่าประกอบไปด้วยพฤติกรรมของครูในองค์กรในรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ บทบาทที่ถูกคาดหวังของผู้บังคับบัญชา

และผู้ได้บังคับบัญชาและปทัสถานที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของครุภายในองค์การ ซึ่งอาจไม่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือคำพูด

ดาฟท์ (Daft, 2001, p. 75) กล่าวว่า ค่านิยมพื้นฐานที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ คือ

1. สัญลักษณ์ อันเป็นสิ่งของการกระทำที่สื่อความหมายขององค์การให้ผู้อื่นรับทราบ
2. เรื่องราว เป็นเหตุการณ์จริงที่เล่าสืบต่อกันมาจากครุขององค์การ
3. วีรบุรุษ เป็นบุคคลที่ประพฤติดี ทำดีและอุทิศตนเพื่อองค์การจนเป็นแบบอย่างแก่ครุในองค์การ
4. คำขวัญเป็นวลีหรือประโยคที่กะทัดรัดที่แสดงถึงค่านิยมหลักขององค์การ
5. พิธีการเป็นกิจกรรมหรือเหตุการณ์พิเศษที่จัดขึ้นโดยมีการวางแผนไว้เพื่อประโยชน์ของครุในองค์การ

เฟรนช์, บีว และชาวักคิกิ (French, Bell, & Zawacki, 2005, p. 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1. ความสัมพันธ์ขององค์การกับสภาพแวดล้อม เช่น การครอบครอง การรับใช้ การปรองดอง หรือการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคหรือชุมชน
2. กิจกรรมของครุภายในองค์การ เช่น การทำงานของครุในองค์การ
3. กิจกรรมของครุของคำว่าความจริง (Reality and Truth) ของครุในองค์การว่าจริงจังเพียงใด
4. การให้ความสำคัญต่อเวลาและการนัดหมายในการทำกิจกรรมภายในองค์การ
5. ธรรมชาติหรือการประพฤติปฏิบัติของครุในองค์การว่าเป็นเช่นไร เช่น ดี เลว สมบูรณ์แบบหรือปฏิบัติตัวเหมือนกันหมด
6. ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเป็นแบบใด เช่น ความสนิทสนม การกระจายอำนาจ การแข่งขัน การร่วมมือ การเป็นปัจเจกบุคคลหรือเน้นกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ครุในองค์การมีความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน

รูสโซ (Rousseau, 1990, p. 160) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย ข้อสมมติฐาน ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผนพฤติกรรมและสิ่งประดิษฐ์จากกายภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้วัฒนธรรมขององค์การดำรงอยู่ได้ ซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกิดจากความผูกพันของสมาชิกในองค์การซึ่งมีการยอมรับ การสื่อสารถ่ายทอด ปรัชญา วัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งเป็นส่วนสำคัญ

ให้การก่อตัวของวัฒนธรรมขององค์กรให้ไปตามแนวที่ต้องการ การเน้นย้ำให้เกิดการเรียนรู้และพฤติกรรมที่เป็นไปตามทัศนคติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมมีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งอาจไม่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือคำพูด แต่อาจจะเป็นการกระทำที่สื่อความหมายขององค์กรให้ผู้อื่นรับทราบในเรื่องราว เป็นเหตุการณ์จริงที่เล่าสืบต่อกันมาจากครูที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรและสภาพแวดล้อม ที่กิจกรรมภายในองค์กร การให้ความสำคัญต่อเวลาและการนัดหมายในการทำกิจกรรมภายในองค์กรธรรมชาติหรือการประพฤติปฏิบัติของครู ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความคล้ายคลึงหรือแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) ปรากฏขึ้นครั้งแรกโดย นักสังคมวิทยาชื่อ วอลเลเจอร์ ซึ่งวิเคราะห์เกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยการสัมภาษณ์แบบหยั่งลึก ให้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม ศึกษาจากจดหมายส่วนตัวและเอกสารส่วนอื่น ๆ โดยเป้าหมายของการศึกษาเพื่ออธิบายว่าโรงเรียนเป็นโลกของสังคมของครูและนักเรียน เพื่อช่วยพัฒนาแนวคิดของครูไปสู่ความเป็นจริงของชีวิต และสังคมภายในโรงเรียนและเชื่อว่าครูกับนักเรียนไม่ใช่เครื่องจักรสำหรับการสอนและการเรียน โดยได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่า โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่กำหนดนิยามเฉพาะของตน ประกอบไปด้วยพิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิถีปฏิบัติในโรงเรียน แนวปฏิบัติตามหลักศีลธรรม จารีตประเพณี การสร้างขวัญกำลังใจ การมีส่วนร่วมในงานพิธี ประเพณี ต่าง ๆ กฎระเบียบและปัญหาต่าง ๆ ในโรงเรียน ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมและเป็นวัฒนธรรมย่อยของวัฒนธรรม ซึ่งมีลักษณะเหมือนกับวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือ มีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียน และสิ่งแวดลอม และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม ระเบียบแบบแผน กฎ ประเพณี พิธีการต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการทำงานซึ่งเป็นกิจวัตรประจำวันในโรงเรียน (Waller, 1932, p. 103)

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย วิถีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 1058) ส่วนโรงเรียน หมายถึง สถานศึกษา สถานที่เล่าเรียน ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง วัฒนธรรมหรือวิถีชีวิตของหมู่คณะที่มีในสถานศึกษา

โอเวน (Owens, 1987, p. 17) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอและกลายเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอเวนนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนด สัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องราวที่เล่าขานกันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยม และ ความเชื่อว่าสมาชิกขององค์กรต้องมีส่วนร่วมด้วย

วอลเลอร์ (Waller, 1932, pp. 78 - 90) เป็นคนแรกที่ใช้คำว่าวัฒนธรรมโรงเรียน โดยกล่าวว่า โรงเรียนเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยครูและนักเรียนที่ต้องมีกระบวนการเรียน การสอนที่ไม่เหมือนกับการทำงานของเครื่องจักรแต่โรงเรียนต้องมี โครงสร้าง มีบรรทัดฐานเป็นของตนเอง

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2531, หน้า 40) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า เป็นแนวทาง ปฏิบัติในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับ ซึ่งครอบคลุมถึงความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ

เอกชัย สีนโคตร (2549, หน้า 100) วัฒนธรรมองค์กรคือ แบบแผนของข้อสมมติฐาน พื้นฐานหรือความเชื่อของผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ได้ค้นพบ เลือกสรร ปรับปรุง พัฒนาร่วมกัน สร้างขึ้นจากประสบการณ์รู้ที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม บทบาทหน้าที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผน ข้อสมมติฐาน ความเชื่อ สัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องเล่าขานกันมาโดยผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ได้ค้นพบ เลือกสรร ปรับปรุง พัฒนาและร่วมกันสร้างขึ้นจากประสบการณ์รู้ แล้วนำมาเป็นแนวปฏิบัติที่ละเอียดถี่ถ้วนเพื่อหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเป็นแนวปฏิบัติ ในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และเป็นที่ยอมรับกัน

ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

เซอร์จิโอเวนนี (Sergiovanni, 1991, pp. 104 - 105) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของ วัฒนธรรมโรงเรียนไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็น ได้แก่ รูปแบบ แบบแผน พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติ กันในโรงเรียน

2. ทักษะของครู เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐาน ที่ครูยอมรับ

3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงที่ครูมีส่วนร่วม ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็น นโยบายและปรัชญาของโรงเรียน

4. สมมติฐาน มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้

ชนิตา รัศมีพลเมือง (2525, หน้า 75) ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวัฒนธรรมย่อย เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม มีทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุและวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ

2. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณีและพิธีการในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน

3. วัฒนธรรมโรงเรียนสัมพันธ์กับการเรียนรู้ โดยปกติการเรียนรู้มักจะได้ดี หากลสิ่งทีเรียนรู้เป็นสิ่งที่พอใจ สิ่งทีปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียน

4. วัฒนธรรมโรงเรียนมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาจึงสามารถถ่ายทอดสั่งสมและแพร่กระจาย

กล่าวโดยสรุป คือ ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นลักษณะวัฒนธรรมทางสังคม มีทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุและวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ สามารถสัมผัสและสังเกตได้ ซึ่งเกิดขึ้นจาก ขนบธรรมเนียมประเพณี สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน ประวัติของโรงเรียน ทัศนะ และค่านิยมทีสัมพันธ์กับการเรียนรู้และเกิดเป็นข้อตกลงร่วมกัน เป็นรูปแบบของพฤติกรรม สามารถถ่ายทอดได้ตลอดเวลา

องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1996, pp. 50 - 51) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมโรงเรียนว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของครูในโรงเรียน 10 ประการ คือ

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) เป็นลักษณะทีภายในโรงเรียน ควรมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงแถลงนโยบายให้ครูเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกันลักษณะความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เป็นลักษณะของการกำหนดขั้นตอน ต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบัน ปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อน ย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ทีดีได้ การกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนจะต้อง สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการทีแท้จริงและต้องเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนได้มีส่วน ในการกำหนดความมุ่งประสงค์ด้วย (สุรวุฒิ พวงจำปา, 2547, หน้า 18)

นภาพักตร์ วงศ์ฉินนิล (2551, หน้า 33) กล่าวถึง ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนว่า เป็นการกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียนซึ่งต้องสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ของโรงเรียน และต้องเปิดให้นักลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งหมายและ การรับรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากสภาพปัจจุบัน ปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาก่อนย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ และต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ มีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงแถลงนโยบายให้ครูเข้าใจ และเห็นคุณค่าในความสำเร็จเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

2. การมอบอำนาจ (Empowerment) การมอบอำนาจในโรงเรียนเป็นการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามหลักของการทำงานให้เกิดผลสำเร็จด้วยความร่วมมือและความพอใจของครู เป็นการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งนี้ไม่รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายระบุไว้เฉพาะตำแหน่ง (สนอง เครือมาก, 2534, หน้า 1034)

ความจำเป็นในการมอบอำนาจ การบริหารงานโรงเรียนในปัจจุบัน ผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายการกระจายอำนาจให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ปริมาณงานที่ทำมีปริมาณเพิ่มขึ้น งานบางอย่างต้องการผู้มีความรู้และประสบการณ์เฉพาะเรื่องช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว เป็นการแบ่งสรรงานตามสายงาน เป็นการฝึกให้ครูได้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และเป็นการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารซึ่งสอดคล้องกับการบริหารเชิงประชาธิปไตย

ประโยชน์ของการมอบอำนาจ เป็นลักษณะของการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติ จะมีประโยชน์ทั้งผู้บริหาร ต่อผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวมหลายประการ เช่น ประโยชน์ต่อผู้บริหาร เป็นการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารมีเวลาปฏิบัติงานอื่นที่สำคัญ ๆ ได้ ได้รู้ความสามารถของครู ทำให้รู้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และเป็นการกำหนดงานความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สะดวกต่อการติดตาม และนิเทศสำหรับประโยชน์ต่อครู เกิดความพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจ เป็นการฝึกการทำงานได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความรับผิดชอบ เป็นการบำรุงขวัญในการทำงาน

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 7) ให้ความหมายของการมอบอำนาจว่า เป็นการให้ความสำคัญในการมอบหมายกระจายอำนาจ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงาน ให้โอกาสและสิทธิเท่าเทียมกัน ในการรับรู้ข่าวสารทุกคน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การมอบหมายและกระจายอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่ครูในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความสามารถเท่าเทียมกัน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและส่วนรวม ทำให้มีความสะดวกในการติดตามและนิเทศการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารรู้

ความสามารถของครู ผู้ปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาในผู้บริหารและเกิดความพอใจที่ได้รับ
ความไว้วางใจ และมีความพอใจต่อเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน

3. การตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจ เป็นภาระที่สำคัญอย่างหนึ่งของ
กระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองควรตัดสินใจและเมื่อใด
ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเลือกตัดสินใจ
ในสิ่งหรือในทางที่เกิดผลดีตามมาให้มากที่สุด การตัดสินใจจะเป็นไปในลักษณะใดขึ้นอยู่กับ
เงื่อนไขและสภาพการของปัญหา ในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และ
ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด
(พวงทิพย์ มั่งคั่ง, 2543, หน้า 30)

กริฟฟิธส์ (Griffiths, 1967, p. 94) มีความเห็นว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการที่สำคัญ
และเป็นศูนย์กลางของการบริหาร หน้าที่หลักของการบริหารคือ การสั่งการและการควบคุม
กระบวนการตัดสินใจ คือ ศึกษาว่าปัญหาคืออะไร และวางขอบเขตของปัญหา วิเคราะห์และ
ประเมินปัญหา สร้างเกณฑ์และมาตรฐานเพื่อประเมิน รวบรวมข้อมูล หาทางเลือกและลงมือปฏิบัติ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2534, หน้า 107) เห็นว่าการตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่ง
ของกระบวนการบริหาร เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจอยู่เสมอและต้องตัดสินใจ
ด้วยความรอบครอบ ผู้บริหารที่ตัดสินใจไม่ได้หรือขาดทักษะในการตัดสินใจย่อมเป็นอุปสรรค
ต่อการเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหาร
ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องรู้ว่าเมื่อใดควรตัดสินใจและเมื่อใดควรเปิดโอกาส
ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้น
แก่โรงเรียน พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of School) โรงเรียนมีหน้าที่
ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูทุกคนเป็นเจ้าของ มีความรู้สึกผูกพัน
รู้จักรับผิดชอบและช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน โดยปลูกฝังจิตสำนึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่ง
ของชีวิตทุก ๆ คน (พวงทิพย์ มั่งคั่ง, 2543, หน้า 31)

ไวส์ (Wiles, 1953, pp. 46 - 47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคน
ที่ทำงานซึ่งการได้รับว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือน
ที่ได้รับและจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้นวิธีการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
ทำได้ โดย

1. ให้ครูในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกันและเกี่ยวข้องกันตลอดจนรู้จักอุทิศ
สละเวลาให้กับงาน

2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน

3. ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์

4. ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน การขอความช่วยเหลือในด้านกิจกรรม เน้นถึงความสามารถพิเศษและความคุ้มค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส ไม่แก่งแย่งอิจฉาริษยากัน

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al., 1975, p. 604) กล่าวว่า การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและผูกพันนั้นมีความหมาย 3 ลักษณะ คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาองค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กรส่วนรวม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียน ความตั้งใจพร้อมที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายโรงเรียนส่วนรวม ซึ่งโรงเรียนมีหน้าที่ปลูกฝังจิตสำนึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตทุก ๆ คน และเป็นเจ้าของร่วมกัน โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือพัฒนาครูและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูแต่ละคน ครูมีความรู้สึกผูกพันรู้จักรับผิดชอบ รู้จักอุทิศสละเวลาให้กับงานและช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส และไม่มีแก่งแย่งอิจฉาริษยากันภายในโรงเรียน ซึ่งความรู้สึกนี้มีอิทธิพลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับและจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

5. ความไว้วางใจ (Trust) การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ ให้การยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้โอกาสครูมีอิสระในการทำงานให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

นิพนธ์ ไทยพานิช (2527, หน้า 119) กล่าวว่า ความไว้วางใจที่จะให้และรับซึ่งกันและกัน เป็นพฤติกรรมสัมพันธ์ภาพที่พัฒนาให้กระบวนการของความช่วยเหลือมีประสิทธิภาพสูงสุด มนุษย์ยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขาไว้วางใจเชื่อถือ สัมพันธภาพเกิดขึ้นมาจากความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือจะเกิดความซาบซึ้งขึ้นผู้รับจะยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขามองว่ามีความจริงใจต่อเขา การสร้างสัมพันธภาพที่ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา กรมวิชาการ (2534, หน้า 26) ได้ให้แนวความคิดในการพัฒนาสัมพันธภาพในเชิงไว้วางใจกันดังนี้

1. ต้องมีการเปิดเผยและมีความซื่อสัตย์ต่อกันระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง มิใช่เพราะถูกกำหนดให้ปฏิบัติตามแต่เป็นเพราะผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจตนเองและเข้าใจปัญหา

3. ผู้ได้บังคับบัญชาแสวงหาสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ได้บังคับบัญชาไม่พอใจถ้าถูกจัดการ บังคับหรือถูกชักจูงให้ตัดสินใจ

4. ผู้บริหารควรชี้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นปัญหา อย่าเป็นผู้แก้ปัญหาเสียเอง ปล่อยให้ผู้ได้บังคับบัญชาแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยมีผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 20) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นลักษณะของการไว้นับถือใจ การให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจนเกินไป

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของครู ให้ความไว้นับถือใจ ให้ตัดสินใจงานต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี การได้รับความช่วยเหลือและการยอมรับซึ่งกันและกันของบุคคลในกลุ่มเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับครูในโรงเรียน

6. ความมีคุณภาพ (Quality) โรงเรียนควรคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน มีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนให้มีความสามารถในด้านการบริการทางวิชาการแก่นักเรียนและชุมชนได้ องค์การของรัฐ หรือเอกชนต่างก็มีเป้าหมายที่จะให้การผลิต หรือการบริการที่มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดประสิทธิผลทั้งประหยัดแรงงาน เงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ความปรารถนาดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนเป็นสำคัญ (สุรวุฒิ พวงจำปา, 2547, หน้า 20)

นภาพัทตร์ วงศ์มณีนิล (2551, หน้า 36) กล่าวว่า การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานเชื่อมั่นในประสิทธิภาพในการทำงานของครู โดยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูและพัฒนาครูจนสามารถยกระดับโรงเรียนได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน โดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูและพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อครูมีคุณภาพแล้วจะช่วยยกระดับมาตรฐาน

7. การยอมรับ (Recognition) การที่โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความรู้ ความสามารถและความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับ นับถือสิ่งที่สนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้ครูเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยกย่องชมเชย นับถือเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ เพราะฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้การยอมรับและเห็นคุณค่าของครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวความคิดที่ดี และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน (วรภัทร์ ทรัพย์ไพบูลย์, 2546, หน้า 37)

เซอร์ชเบอร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 - 135) ชี้ให้เห็นว่าจากทฤษฎีสองปัจจัย ปัจจัยกระตุ้นที่เกิดจากการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะทำให้นักบุคคลเกิดความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ มีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของครูและนักเรียน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้แสวงหาแนวความคิดที่ดีและคิดสร้างสรรค์ และให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและกำหนดแนวทางให้ครูทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ความประพฤติปฏิบัติของครู การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญแก่ครู ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูได้

เอกชัย ชิด โศตร (2549, หน้า 109) การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ โปร่งใส ความมานะพยายามในการทำงานของครู สามารถตรวจสอบงานได้ และผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ครูทุกคน ให้การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเป็นการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

9. ความเอื้ออาทร (Caring) การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

วรัรักษ์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2546, หน้า 37) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสำคัญต่อครู ต้องใช้เวลาว่างในการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพของครูผู้สอน มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อความพึงพอใจและความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน แสดงความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันห่วงใยซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะเสียสละเพื่องาน โรงเรียน ผู้บริหารต้องเต็มไปด้วยความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจครูอยู่เสมอ ประารถนาที่จะให้ครูมีความสุขความเจริญ ให้คำแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์และช่วยเหลือเมื่อครูมีความเดือดร้อน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนและสนับสนุน ให้มีความสุขก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดกับครู มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจครูอยู่เสมอ ให้คำแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์และช่วยเหลือเมื่อครูมีความเดือดร้อน ให้ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอาชีพของครูผู้สอน มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม แสดงความเอื้ออาทรต่อกัน เพื่อความพึงพอใจและความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะเสียสละเพื่องาน โรงเรียน

10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นผสมผสานในความแตกต่างของรูปแบบและวิธีปฏิบัติแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ และค่านิยมของโรงเรียน

ชูชาติ งามจรีต (2549, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคคลใน โรงเรียน โดยรู้จักใช้ครูในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของโรงเรียน จะทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดประสิทธิผลของโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน มีความยืดหยุ่นและผสมผสานในรูปแบบของแต่ละวิธีปฏิบัติ เพื่อให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน ผู้บริหารเห็นความสำคัญในความแตกต่างด้านทักษะและวิธีปฏิบัติของแต่ละบุคคล รู้จักใช้บุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานใน โรงเรียนก็จะราบรื่น

โดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมขององค์การ เป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ได้มีส่วนร่วมกันกำหนดขึ้นภายในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติให้กับครูในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมขององค์การนี้ สามารถพัฒนาได้ตามความต้องการขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ

ในโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้การทำงานของครูในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์และโรงเรียนมีประสิทธิภาพ ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1996, pp. 50 - 51) มี 10 ด้านซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวความคิด มาศึกษาค้นคว้าสำหรับการศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ความหมายของขวัญและกำลังใจ มีผู้ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจเป็นจำนวนมาก โดยให้คำนิยาม คำจำกัดความและความหมายเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ ซึ่งผู้วิจัยขอแยกความหมาย และคำนิยามหรือคำจำกัดความและข้อสรุปที่เกี่ยวกับขวัญ ดังนี้

ตามพจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้อธิบายตามความหมายของคำว่า “ขวัญ” หมายถึงสิ่งที่ไม่มีความนิยมนั้นว่า มีอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมา เชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญออกจากร่างไปเสีย ซึ่งเรียกกันว่า ขวัญหาย ขวัญหนี ขวัญบิน เป็นต้น ส่วนคำว่า “กำลังใจ” หมายถึงสภาพจิตใจที่มีความเชื่อมั่นและกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะเผชิญกับเหตุการณ์ทุกอย่าง ดังนั้น ขวัญและกำลังใจในการทำงาน หมายถึง สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดัน คือ พฤติกรรมในการทำงานซึ่งมีผลโดยตรงต่อบุคคลนั้น

กิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม (2549, หน้า 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ขวัญเป็นการแสดงออกทางภาวะจิตใจหรือความรู้สึก เจตคติของคนในหน่วยงานที่มีต่องานบุคคล เพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ปฏิบัติอยู่

นคร เกษมสุข (2542, หน้า 17) กล่าวว่า ขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและขวัญที่เกี่ยวกับการทำงานนั้น คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเองเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์กร

ชัชวาล แก้วจันดี (2540, หน้า 6) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพของความรู้สึกของคน ซึ่งได้รับการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนงานด้วยกัน โดยการร่วมภาคีในจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน และมีความเชื่อมั่นในปรารถนาต่าง ๆ ต่อจุดมุ่งหมายเหล่านั้นด้วยกัน

วิจิตร อวระกุล (2538, หน้า 256) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งหน้าที่จะทำงานในความรับผิดชอบอย่างไม่ละลด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้วางไว้

อัญชลี แจ่มเจริญ (2526, หน้า 26) กล่าวว่าขวัญ คือ กำลังใจ ถ้าบุคคลมีกำลังใจดี เราเรียกบุคคลนั้นว่ามีขวัญดีเมื่อบุคคลที่มีขวัญดีมารวมกันเป็นกลุ่มกลุ่มบุคคลนั้นเป็นกลุ่มบุคคลที่มีขวัญดี

สมิธ และเวคเคิลซี (Smith & Wakelcy, 1972 อ้างถึงใน อารี เพชรสุต, 2530, หน้า 38) ได้สรุปว่า ขวัญ คือความสนใจที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลซึ่งจะสังเกตหรือวัดได้จากความพยายามที่เขาใช้ในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและมีความพึงพอใจในการทำงาน

เดวิส (Davis, 1981, p. 96) ให้ความหมายของขวัญไว้อีกแง่หนึ่งอย่างกะทัดรัดว่า “ขวัญ” คือ พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน

โยเดอร์ (Yoder, 1959, p. 75) ให้นิยามขวัญเกี่ยวกับงานว่า ขวัญ คือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน รู้สึกรักงาน รู้สึกผูกพันต่องาน รู้สึกมั่นคงในการทำงานเรียกผู้ปฏิบัติงานนั้นว่ามีขวัญดี แต่ถ้าตรงกันข้ามเรียกว่าขวัญไม่ดี หรือขวัญต่ำ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ขวัญ คือ การแสดงออกทางภาวะจิตใจ ความรู้สึกและเจตคติของคนเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงาน เป็นความรู้สึกของคนซึ่งได้รับการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ทำงาน มีความพยายามในการทำงาน มีความคิดริเริ่มและมีความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความสนใจของบุคคลในกลุ่มที่มุ่งทำงานในความรับผิดชอบอย่างไม่ละลด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มที่ได้วางไว้ ถ้าบุคคลมีกำลังใจดี เราเรียกบุคคลนั้นว่ามีขวัญดีเมื่อบุคคลที่มีขวัญดีมาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มคนนั้นจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ

แนวคิดและทฤษฎีทางด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ การดำเนินงานหรือการบริหารกิจกรรมใด ๆ ของหน่วยงานผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นซึ่งแตกต่างกันไปจากหลักการเดิมในสมัยโบราณ ที่ให้เป็นอำนาจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะแนวคิดในเรื่องเกี่ยวกับขวัญ ในการปฏิบัติงานที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนทำงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ย่อมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารงาน (เสนาะ ตีเขาว, 2546) การโน้มน้าวจิตใจ การจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานเป็นทักษะอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้และฝึกฝนนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลดีต่อหน่วยงาน และสิ่งทีจูงใจที่สำคัญก็คือการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบุคคลนั้นมีความต้องการอยู่ 2 ประการ คือ ความต้องการปฐมภูมิ ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่พัก และยารักษาโรค ประการที่สอง คือ ความต้องการทุติยภูมิ ได้แก่ ความต้องการ

ความรัก ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (พินัส หันนาคินทร์, 2546, หน้า 206 - 207) ถ้าได้รับความตอบสนองความต้องการทำให้บุคคล ในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ตามความมุ่งหมายที่ต้องการ หรือแรงจูงใจ (กิตติมา ปรีดีดิลก, 2542, หน้า 320)

การจูงใจเกี่ยวกับการทำงานนี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญในบางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเท่านั้น คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Need Hierarchy)

เป็นทฤษฎีการจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเสนอโดยนักจิตวิทยาชื่อ อับบราฮัม มาสโลว์ (Murray, 1938 cited in Franken, 2007, pp. 14 - 15) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ที่ครอบคลุม ซึ่งเมอร์เรย์ ชื่อว่า มนุษย์มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน โดยพื้นฐานความต้องการ ที่แตกต่างกัน โดยความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 2 ลักษณะ คือความต้องการ ด้านกายภาพ เช่น อาหาร เครื่องดื่ม และความต้องการเชิงจิตวิทยา เช่น ความต้องการอำนาจ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอิสระ ฯลฯ แนวคิดดังกล่าวเมอร์เรย์ เชื่อว่าความต้องการ ทางเชิงจิตวิทยา มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าความต้องการทางด้านร่างกาย ดังนั้น มาสโลว์จึงนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาและนำเสนอความต้องการของมนุษย์ที่มีลักษณะเกิดขึ้น จากระดับต่ำสุดซึ่งเป็นความต้องการทางกายภาพไปจนถึงระดับสูงสุดซึ่งเป็นความต้องการ ทางด้านจิตวิทยามีลักษณะเป็นขั้นบันได แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการ อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ซึ่งเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต ถ้ามนุษย์ไม่ได้รับความตอบสนองในขั้นนี้ ก็จะไม่มีความต้องการขั้นต่อไป

1.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์จะรู้สึกปลอดภัยเมื่อสิ่งเหล่านั้น เป็นที่รู้สึกคุ้นเคย และจะกลัวในสิ่งที่แปลกไปจากเดิม

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่สอดคล้องกับ ธรรมชาติของมนุษย์ คือเมื่อมนุษย์มีความมั่นใจในความมั่นคงปลอดภัยในตนเองแล้วก็จะเกิด ความต้องการที่สูงขึ้น คือความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการความรัก ความผูกพัน ความเป็นเจ้าของ และความเป็นเพื่อนและมิตรภาพ ถ้าขาดความรักใคร่ตามแนวคิดของมาสโลว์ จะทำให้เกิดผลต่อเนื้อที่เลวร้ายลง

1.4 ความต้องการการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นเรื่องของความเชื่อมั่นใน ตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตนเองรวมตลอดทั้งความต้องการจะมีฐานะดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ๆ หรืออยากให้บุคคลอื่นสรรเสริญหรือนับหน้าถือตา ต้องการมีอำนาจ สถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง

1.5 ความต้องการความสำเร็จ (Self Actualization Need) เป็นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการขั้นอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้วไม่นานบุคคลก็จะมีความรู้สึกไม่พอใจเกิดขึ้น หากว่าเขาไม่สามารถที่จะทำอะไรได้ตามที่ตนเองปรารถนาจะทำเช่น ความต้องการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะตนเอง ได้ทำงานที่สำคัญและท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้าความสำเร็จ

จากทฤษฎีของมาสโลว์ สรุปได้ว่ามนุษย์ต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานคือ ความต้องการทางด้านร่างกายก่อนจึงจะเกิดแรงจูงใจระดับสูงขึ้นไป แต่ถ้าความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นพลังที่ส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคลนั้น แต่ถ้าความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจอีกแต่จะแสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นไป

จากความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ ความรับผิดชอบงานมากขึ้น เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร ทำงานเพื่อองค์กร แต่สภาพความต้องการของบุคลากร ย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป บุคคลจะเริ่มจากความต้องการขั้นต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้วก็ทำให้มีความต้องการขั้นต่อไปอีก สำหรับพนักงานครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ก็เช่นกัน หากได้รับการตอบสนองความต้องการ ดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้มีขวัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

2. ทฤษฎีความต้องการของ อัลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 101) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี.อาร์.จี (E.R.G. - Existence, Relatedness, Growth Theory) ทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับแนวความคิดของมาสโลว์ แต่มีข้อแตกต่างกัน กล่าวคือ ความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของอัลเดอเฟอร์ จัดแบ่งได้ 3 กลุ่ม คือ

2.1 ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (Existence Needs: E) คือความสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ของมนุษย์ เป็นความต้องการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของ มาสโลว์ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกายและความต้องการมั่นคงปลอดภัยซึ่งต้องตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุเช่นเดียวกัน

2.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการทางสังคมที่มนุษย์ต้องการมีเพื่อนและได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและมีการแลกเปลี่ยนความคิดความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร ความต้องการความสัมพันธ์ จึงเป็นระดับความสัมพันธ์ที่ใกล้เคียงกับความต้องการทางสังคมหรือการเป็นสมาชิกของสังคม

และบางส่วนก็อยู่ในขั้นของการยกย่องนับถือ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ แต่อัลเดอร์เฟอร์จะเน้นความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกัน

2.3 ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการส่วนบุคคลในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเต็มที่ ได้รับการส่งเสริมให้ขึ้นสู่ตำแหน่งใหม่ และมีความรับผิดชอบสูงขึ้น แนวคิดในด้านนี้สอดคล้องกับความต้องการความสำเร็จของมาสโลว์ (สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 268 - 277)

จะเห็นได้ว่าความต้องการทั้ง 3 ประการ ของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จะมีส่วนที่สอดคล้องกับทฤษฎีทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)	ทฤษฎี อี.อาร์.จี. ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต
ความต้องการความปลอดภัย	
ความต้องการทางสังคมหรือการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์
ความต้องการยกย่องนับถือ	ความต้องการความก้าวหน้า
ความต้องการความสำเร็จ	

จากการวิเคราะห์ทั้ง 2 ประเด็นหลัก เมื่อวิเคราะห์เนื้อหาหลักตามทฤษฎีของ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ จะมีลักษณะเนื้อหาที่คล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ เป็นอย่างมาก เพียงแต่ทฤษฎีของ E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นการหลอมรวมแนวคิดจากมาสโลว์ให้กระชับมากขึ้น กล่าวคือจากการที่มาสโลว์กล่าวว่ามีมนุษย์มีความต้องการ 5 ขั้น แต่อัลเดอร์เฟอร์สรุปแล้วหลอมรวมให้เหลือเพียง 3 ขั้น

ทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของคนเรานั้น จะได้ตามลำดับของมาสโลว์ (Maslow) บางครั้งไม่จำเป็นต้องการขั้นแรกเต็มอิ่มแล้วจึงจะมีความต้องการขั้นต่อไป เพียงแต่นำขั้น

มาสโลว์มาเปรียบเทียบเท่านั้นเอง ประเด็นที่สำคัญคือ เมื่อความต้องการขั้นสูงไม่ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว คนเราจะมีแนวโน้มที่จะมีความต้องการขั้นต่ำลงมากมากขึ้นอีก (สมพร สอนสิทธิ์, 2540, หน้า 20)

3. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's Two - factor Theory) เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 - 135 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 279 - 280)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก เป็นทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก เป็นทฤษฎีการจูงใจเชิงเนื้อหาทฤษฎีหนึ่งที่มาจากผลงานวิจัยของ เฟรเดริก เฮอรัชเบอร์ก (Ferdinand Herzberg) อาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก เพื่อการศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงเกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เฮอรัชเบอร์กได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองพิสเบอร์กของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ แนวทางการสัมภาษณ์เป็นการจัดสถานการณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกพึงพอใจเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีมา ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน มนุษย์เรานั้นสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้จากการใช้ปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับตัวงานโดยตรง ประกอบด้วย

- 1.1 การได้รับความสำเร็จ (Achievement)
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ความก้าวหน้า (Advancement) หรือ โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง
- 1.4 ตัวงานเอง (Work Itself)
- 1.5 การรับผิดชอบงาน (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Hygiene Factors or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวประกอบด้วย

- 2.1 สถานภาพในองค์กร (Status) รวมถึงสภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.2 สัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร หมายถึงสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisors) กับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relation) และกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates)
- 2.3 คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of Supervision)

2.4 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration)

รวมทั้งความมั่นคงในงาน (Job Security)

2.5 เงินเดือนหรือค่าจ้าง (Pay)

เฮอรัชเบอร์ค เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานโดยตรง

หากองค์กรสามารถจัดปัจจัยจูงใจที่เหมาะสมเพียงพอกับความต้องการของบุคคลแล้วจะเป็นส่วนที่สร้างแรงจูงใจ เหนียวรั้งให้บุคคลเกิดความผูกพันกับงานและองค์กรโดยตรง จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (Satisfied Factors) ให้แก่บุคคลในขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานทำหน้าที่รักษาคนไว้ในองค์กรในขณะที่เขายังทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุที่ไม่สามารถเหนียวรั้งคนไว้ในองค์กรได้ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ หรือพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามจะเพียงป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่ไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานได้ ดังนั้น เฮอรัชเบอร์ค จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ลักษณะงานที่ท้าทาย งานมีโอกาสดำเนินงานหรือมีงานให้รับผิดชอบโดยตรง จึงจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ทำงานอย่างแท้จริง

ตารางที่ 2 ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยจูงใจตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ค

ปัจจัยสุขอนามัย (ลักษณะนอกเหนืองาน/ สิ่งจูงใจภายนอก)	ปัจจัยจูงใจ (ลักษณะในเหนืองาน/ สิ่งจูงใจภายใน)
สถานภาพ	ความสำเร็จ
นโยบายและการบริการงานของบริษัท	การได้รับการยอมรับ
คุณภาพการควบคุมของผู้บังคับบัญชา	ความก้าวหน้า
สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา	ตัวงานเอง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	ความเป็นไปได้ที่จะเจริญเติบโต
สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ความรับผิดชอบ
ความมั่นคงในงาน	
ค่าจ้าง	

ดังนั้นองค์ประกอบของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจิตใจจึงส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจในงานที่แตกต่างกัน จากการศึกษาและวิเคราะห์ผลของปัจจัยทั้งสองของเฮิร์ชเบอร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่หากองค์การจัดให้ได้อย่างเหมาะสมแล้ว จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้น หากองค์การไม่สามารถจัดให้มีได้ ผลที่เกิดขึ้นคือไม่มีความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้น หากองค์การสามารถจัดให้ได้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้ไม่มีความไม่พึงพอใจในงานและในทางตรงกันข้ามหากองค์การไม่สามารถจัดหาได้อย่างเหมาะสมแล้วจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเกิดขึ้น ข้อสรุปดังกล่าวสามารถสรุปเปรียบเทียบ ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบองค์ประกอบของปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก

สถานการณ์	ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene)	ปัจจัยจูงใจ (Motivation)
ไม่มี/ มีไม่เพียงพอ	เกิดความไม่พึงพอใจในงาน	ไม่มีความพึงพอใจในงาน
มีเพียงพอ	ไม่มีความไม่พึงพอใจในงาน เกิดขึ้น	เกิดความพึงพอใจในงาน

จากทฤษฎีต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาข้างต้นล้วนเป็นประโยชน์ต่อการสร้างขวัญและบำรุงขวัญของบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น ตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ถือว่าความต้องการของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการระดับสูงขึ้นแต่ต้องได้รับการตอบสนองตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ทฤษฎี อี.อาร์.จี (E.R.G.) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) จึงชี้ให้เห็นว่าบุคคลอาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันได้โดยอาจมีความต้องการระดับสูงพร้อมกับความต้องการระดับต่อ ๆ ไปก็ได้ ซึ่งเขาได้ปรับปรุงแนวคิดมาจากทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow) จาก 5 ด้าน เหลือเพียง 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ เป็นความต้องการเพื่อประทังชีวิตของคนเพื่อการอยู่รอดตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ จะรวมกับความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์เข้าไป ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตรงกับขั้นที่ 3 ของมาสโลว์ (Maslow) และอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ที่ให้ความสำคัญกับความต้องการด้านนี้มากเพราะถือว่ามนุษย์จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม มีพวกพ้อง

3. ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการนี้เป็นผลที่เนื่องมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมกับสภาพแวดล้อมของเขาจะรวมเอาขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ (Maslow) เข้าไป

เป็นความต้องการสูงสุดของคน และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) ซึ่งให้เห็นว่า การนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นสิ่งที่จูงใจเพื่อให้นุคคลเกิดแรงจูงใจและแสดงพฤติกรรมออกมา คือ ปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้นุคคลพอใจและไม่พอใจงาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลมีความต้องการหลายระดับหลายอย่างที่จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญดีและปฏิบัติงานได้ดี ผู้บังคับบัญชาจะต้องตอบสนองแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญดี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร จากทฤษฎีดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นที่เห็นว่ามี ความสำคัญและมีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจ ในลักษณะงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

มาสโลว์ (Maslow)	อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)	เฮอริชเบอร์ก (Herzberg)
ความต้องการความสำเร็จ	ความต้องการความก้าวหน้า	ปัจจัยกระตุ้น - ความสำเร็จของงาน - ความรับผิดชอบ - ลักษณะของงาน
ความต้องการการยกย่อง นับถือ		- การยอมรับนับถือ - ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่
ความต้องการสังคม หรือความผูกพันกับบุคคลอื่น	ความต้องการความสัมพันธ์	ปัจจัยค้ำจุน - ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล - การปกครองบังคับบัญชา - การบริหารงาน
ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางร่างกาย	ความต้องการเพื่อการคงอยู่	- สภาพแวดล้อมในการทำงาน - เงินเดือนและผลประโยชน์ เกลือ

จากตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) สรุปโดยรวมได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมี 6 ด้าน คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงานซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดตามลำดับตัวแปรในการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมาย ของงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคคลสูงขึ้น เต็มใจที่จะทำงาน เสียสละและรับผิดชอบสูงขึ้น นาดยา ปัญจะเกรี (2551, หน้า 31) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 - 135) ว่า คนมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติในลักษณะที่สามารถใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่ทำด้วยตนเองตั้งแต่ต้นจนจบ

จึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง หมายถึง การที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ขวัญกำลังใจของบุคคลสูงขึ้น เต็มใจที่จะทำงานและเสียสละและรับผิดชอบสูงขึ้น

2. ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดผลสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด มีความตั้งใจทำให้ลุล่วงด้วยดี ทำงานด้วยความเสียสละและความเต็มใจ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 - 135) กล่าวว่า ความรับผิดชอบเป็นลักษณะการทำงานที่เป็นข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา อันสืบเนื่องมาจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ หวน พิณรุพันธ์ (2548, หน้า 134) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ คือ การที่ครูรับหน้าที่ใดมาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคและรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด ซึ่งสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2533, หน้า 231) ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ เป็นลักษณะของผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยผลงานนั้นจะต้องมีข้อจำกัดว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกรับผิดชอบ หมายถึง ข้อผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ซึ่งมาจากการได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำ เป็นลักษณะของผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้น โดยผลงานนั้นจะต้องมีข้อจำกัดว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมได้ และจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคและรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด

3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง การที่บุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตนได้รับผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้นแล้วแต่ความมุ่งหมาย

ของแต่ละคน บุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอนมีเป้าหมายในการทำงาน (จรรยา ชัยสวัสดิ์, 2553, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก ไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเกิดจากการที่สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น และเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) กล่าวว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดของคนเป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ที่ทุกคนอยากจะได้และยากจะเป็นเพราะความสำเร็จเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ อันจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นและเมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคคลที่ทำงานประสบความสำเร็จต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอนมีเป้าหมายในการทำงาน ดังนั้นความสำเร็จที่เกิดขึ้นจึงขึ้นอยู่กับความมุ่งหมายของแต่ละคนซึ่งความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของคนเป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ที่ทุกคนอยากจะได้และยากจะเป็นเพราะความสำเร็จเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบอันจะส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการทางร่างกายของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากอันตรายต่าง ๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น ในโรงเรียนความปลอดภัยหรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของครู ถ้าคนทำงานวันไหนไม่มั่นคงกับตำแหน่งที่ทำอยู่แล้วงานที่ทำไปย่อมไม่ได้รับผลดี ผู้บริหารจึงควรจัดให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นคงในการทำงาน สฎายุ ธีระวิชิตระกูล (2555, หน้า 93) กล่าวว่า เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการทางร่างกายจนเป็นที่พอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการความปลอดภัย เช่น การได้รับความคุ้มครองและความต้องการความมั่นคงในงาน ซึ่งเป็นลำดับความต้องการในขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ ที่ต่อเนื่องจากความต้องการทางกายภาพ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งผู้บริหารควรจัดให้ครูในโรงเรียนมีความมั่นคงในการทำงาน

5. ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจ หรือมีเจตคติที่ดีที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร

บลูม และเนย์เลอร์ (Blum & Naylor, 1985, p. 315 อ้างถึงใน จำเริญ ต้นสุวรรณ, 2545, หน้า 21) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือ ทศนคติทั่วไปซึ่งเป็นผลรวมจากทศนคติที่มีอยู่สามด้าน คือ ด้านองค์ประกอบที่เกี่ยวกับงาน โดยเฉพาะ ด้านลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคลและด้านความสัมพันธ์กับกลุ่มที่อยู่ภายนอกความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับ โยเดอร์ (Yoder, 1977, p. 445) ว่าความพึงพอใจในงานคือผลรวมของทศนคติของ คนงานคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา และ วูม (Vroom, 1964, p. 99) กล่าวว่า ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ถ้าเกิดทศนคติต่องานในทางบวก หมายความว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้ามีทศนคติ ในทางลบก็หมายความว่าไม่พอใจ ในการปฏิบัติงาน จนทำให้เกิดความขวัญกำลังใจในการทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี เต็มใจหรือมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีความพึงพอใจในงาน มีทศนคติในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่

6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพและความเข้าใจอันดีในหมู่คณะครุ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทั้งในระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ระวีวรรณ โพธิ์วัง (2533, หน้า 22) กล่าวว่าคนในองค์กรจะต้องอยู่ร่วมกันกับคนอื่น จึงต้องมีการสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุมดูแล การจูงใจให้ทำงาน สิ่งเหล่านี้ จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญสอดคล้องกับ จำเริญ ต้นสุวรรณ (2545, หน้า 23) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจ หรือไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ครุมีความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ทำให้เกิดความสามัคคี และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะต้องมีความจริงใจต่อกัน มีการช่วยเหลือร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ และให้ความเห็นอกเห็นใจกันในยามทุกข์ยาก มีการแบ่งงานกันอย่างถูกต้อง ไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อน จนทำให้เกิดความขัดแย้ง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพและความเข้าใจ อันดีในหมู่คณะและครุ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสาร การตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุมดูแล รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน ให้ช่วยเหลือร่วมมือกันในกิจกรรมต่าง ๆ มีการเห็นอกเห็นใจกันในยามทุกข์ยาก มีการแบ่งงานกัน อย่างถูกต้องไม่ปฏิบัติงานซ้ำซ้อนจนทำให้เกิดความขัดแย้ง และมีการจูงใจในการทำงานจนประสบความสำเร็จร่วมกัน ความสัมพันธ์ในหน่วยงานสามารถส่งผลให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคีและมีความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จ ของโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจของบุคคลมีความต้องการหลายระดับ ที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญดีและปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งผู้บริหารจะต้องตอบสนองแรงจูงใจของครูให้เหมาะสม จึงทำให้ครูมีขวัญดี ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนจากทฤษฎีที่กล่าวว่า ผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครูในการปฏิบัติงานของครูคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน นั่นเอง

ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มคน เป็นสิ่งจำเป็นต่อการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน หากขวัญดี บุคคลย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง หากขวัญไม่ดีบุคคลก็จะเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่องานและการบริหารงานของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบริหารขวัญกำลังใจของครูในองค์กรเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิผล สำหรับความสำคัญของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการสรุปไว้ดังนี้

กวี วงศ์พูน (2539, หน้า 71) กล่าวว่า วิชาที่ว่า ขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้นผลที่ตามมาคือ ทำให้การผลิตสูงขึ้น ส่งเสริมให้คนตั้งใจทำงาน ซึ่งสรุปความสำคัญของขวัญไว้ดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
2. ขวัญจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ขวัญจะเกื้อกูลให้มีระเบียบ ข้อบังคับ เกิดผลทำให้พนักงานมีระเบียบวินัย
4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
5. ขวัญจะเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อพนักงานด้วยกันตลอดจนผู้บริหาร
6. ขวัญจะช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน
7. ขวัญจะทำให้เกิดความมั่นคง ความมั่นคงในการทำงาน
8. ขวัญจะทำให้ผลผลิตทวีขึ้นอย่างอัตโนมัติ
9. ขวัญจะทำให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน
10. ขวัญช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

ชัชวาลย์ แก้วจันดี (2540, หน้า 22) ได้สรุปความสำคัญของขวัญต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. เสริมสร้างความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัย ทำให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน

4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่งแข็งแรง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง

โยเดอร์ (Yoder, 1959, p. 445) ได้สรุปถึงความสำคัญของขวัญที่มีต่อการทำงานไว้ว่า นักบริหารส่วนใหญ่คำนึงถึงสภาพของขวัญของบุคคลากรเป็นสำคัญ คนที่มีขวัญสูงจะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เขาจะต้องทำงานอย่างมีความสุข และตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี ตรงข้ามกับผู้ที่มีขวัญในการทำงานต่ำ จะเป็นผู้ที่ไม่สนใจทำงาน ขาดความตั้งใจในการทำงาน ฉะนั้น ผลผลิตของงานย่อมจะมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้ที่มีขวัญอยู่เสมอ หรืออาจกล่าวได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงานสูงย่อมจะทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นตามไปด้วย

เดวิด (Davis, 1951, p. 416) ได้สรุปความสำคัญของขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคในยามคับขัน
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้น
6. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ขวัญเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในหน่วยงานทุกหน่วยงานต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ความสามัคคีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความเข้าใจ และมีความเชื่อมั่นในองค์กร ทำให้การบริหารมีความเชื่อมั่นในองค์กรส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพและบรรลุถึงประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ

วัฒนธรรมองค์กร คือ วิถีทางการดำเนินชีวิตที่คนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ถือปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปในรูปแบบของ นิสัย ความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อและวิธีการนำไปปฏิบัติ (Schwartz & Davit, 1981, pp. 38 - 40) ซึ่งเปรียบเสมือนกาวทางสังคมที่จะช่วยทำให้องค์กรยึดเหนี่ยวอยู่ด้วยกันได้รวมทั้งเป็นความเชื่อของทุกคนที่สอดคล้องกันและใช้เป็นค่านิยมหรือบรรทัดฐานในการปฏิบัติของกลุ่ม (Baker, 1980, p. 171) แต่ถ้าหากไม่มีความเห็นที่เป็นเอก

ฉันทหรือมีความขัดแย้งกันเกี่ยวกับความเชื่อในกลุ่มก็ถือได้ว่ากลุ่มนั้นไม่มีวัฒนธรรมในเรื่องนั้น (Deal & Kennedy, 1982, p.157; Schein, 1991, p. 248)

วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมแรงจูงใจและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1995, p. 477) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งสามารถสังเกตได้จากอัตราการลาออก (Turnover) ของพนักงาน ได้ว่าจะมีสัดส่วนที่น้อยมาก (Robbins, 1994, p. 245) ดังนั้นวัฒนธรรมขององค์การทางบวก (Excellent Organization) จึงให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญ กับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การภายใต้บรรยากาศการทำงานแบบระบบเปิด (Cooke & Lafferty, 1989, p. 236) ซึ่ง กิเซลลิ และบราว (Ghiselli & Brown, 1995, p. 430) กล่าวไว้ว่า การทำงานสะดวกสบายตรง กับความรู้ความสามารถ จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสำหรับ ไมเออร์ (Myers, 1955, p. 124) เสนอแนวความคิดว่า การจูงใจเพื่อให้ครุมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น งานต้องมีความสัมพันธ์ กับความต้องการส่วนตัวงานต้องมีการวางแผนและวัดผลสำเร็จได้และใช้ระบบการทำงานและควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ครุมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายด้วย ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลของการปฏิบัติงานด้วย ตลอดจนงาน ต้องมีการท้าทาย และสามารถสำเร็จได้ ส่วน คูเปอร์ (Cooper, 1985, pp. 31 - 33) ได้กล่าวถึง ความต้องการในการทำงานที่เป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานที่เขาสนใจ

มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน มีค่าจ้าง เงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ มีสภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ ตลอดจนการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ไวเซนเบค (Weisenbeck, 1990, p. 2746 - A) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมขององค์การ วิทยาลัยเอกชนพบว่า วัฒนธรรมขององค์การของวิทยาลัยเอกชนมีพลังอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครู ทำให้เกิดแรงจูงใจภายในและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis, 2001, pp. 152 - 156) ได้ให้ความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์การที่มีต่อความสำเร็จขององค์การว่า ผู้ที่เป็นวีรบุรุษขององค์การจะรับรู้ได้ถึงระบบการให้รางวัลซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะสร้างให้เขาเป็นบุคคลตัวอย่างขององค์การที่น่าเจริญรอยตาม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์การองค์การหนึ่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน วัฒนธรรมใดที่เป็นคุณต่อโรงเรียน สมควรได้รับการสนับสนุนและสร้างเสริม

ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้นและวัฒนธรรมใดที่เป็นสิ่งที่บั่นทอนขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการทำงาน ก็ไม่ควรให้มีในโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนในส่วนย่อย ๆ จึงส่งผลต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโดยตรง ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ประเภทของสถานศึกษา

ประเภทโรงเรียนเป็นตัวแปรหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและขวัญกำลังใจ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ สุพรรณิ สมานญาติ (2540, หน้า 172) ได้ศึกษาวัฒนธรรมในโรงเรียน ของมัธยมศึกษาในชัยภูมิพบว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดชัยภูมิ มีวัฒนธรรม คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มีพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่านิยม ที่คล้ายกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนทั้งสอง มีขนาดและ โครงสร้างที่เป็นแบบระบบราชการเหมือนกัน เป้าประสงค์และหลักสูตรก็กำหนด ตามเอกสารของกรมสามัญ รวมทั้งระบบบริหารงานของผู้บริหารใน โรงเรียนทั้งสองขนาด ก็คล้ายกัน ดังนั้นขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน แต่วัฒนธรรมขององค์การก็คล้ายกันเมื่ออยู่ใกล้เคียงกัน เช่นเดียวกับ จันท์เพ็ญ ลาภมากผล (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียน กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่าโรงเรียนมีวัฒนธรรมในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดโรงเรียน สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 22) กล่าวว่า ประเภทของโรงเรียนตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อมในสังคม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมประเพณีปฏิบัติ วัฒนธรรม ที่แตกต่างกัน ย่อมทำให้พฤติกรรมของคนแตกต่างกัน ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนย่อมแตกต่างกัน

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่าประเภทของโรงเรียน ความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อมในสังคม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมประเพณีปฏิบัติ วัฒนธรรมที่แตกต่างกับยอมทำให้ พฤติกรรมของคนแตกต่างกัน ดังนั้น วัฒนธรรมขององค์การย่อมแตกต่างกัน

สถานที่ตั้งโรงเรียน

จากการศึกษาของ ฐิติชัย จุฑาพรธนาชาติ (2539, หน้า 37) พบว่า การติดตามงาน ของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนและขนาด โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรรณี สุวดี (2536, หน้า 262 - 264) พบว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน เขตอำเภอเมืองมีสภาพองค์การที่แตกต่างกับ โรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเขตอำเภอเมืองและขนาด ของโรงเรียนเล็ก กลาง และใหญ่มีสภาพที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กันยา สุวรรณแสง (2536,

หน้า 80 - 102) กล่าวว่า สภาพภูมิประเทศของแต่ละท้องถิ่นมีอิทธิพลทำให้พฤติกรรมของคนในแต่ละท้องถิ่นแตกต่างกัน เช่นความกระตือรือร้น ความคิดสร้างสรรค์ ความขยันหมั่นเพียร ความอดทน การใช้สติปัญญา อินซัย ซายสั๊ก (2533, หน้า 23) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพความเจริญของชุมชนมีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพการสอนและด้านขวัญกำลังใจของครู

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า สถานที่ตั้งโรงเรียนมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของครู มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนและด้านกำลังใจของครู

ขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่กำหนดขนาดโรงเรียน โดยพิจารณาจากจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติโดยแบ่งเป็นขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งขนาดโรงเรียนนี้มีผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจของครู โดยจากการศึกษาผลงานวิจัยของ อัจฉรา สุวรรณ (2536, หน้า 121) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา พบว่าวัฒนธรรมทางด้านอำนาจและความหลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กสูงกว่าโรงเรียนมัธยมขนาดกลางและขนาดใหญ่ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจและความเอื้ออาทรใน โรงเรียนมัธยมขนาดเล็กมีสูงกว่ามัธยมขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คลีแลนด์ (Cleland, 1976, pp. 108 - 111 อ้างถึงใน สุรวุฒิ พวงจำปา, 2547, หน้า 22) ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524, หน้า 174) กล่าวว่า โรงเรียนที่มีจำนวนครูและนักเรียนมากงานย่อมจะมากขึ้นเป็นเงาตามตัว เพราะ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีหน่วยงานไม่เท่ากัน โรงเรียนขนาดใหญ่ประเภทของงานก็จะมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและเล็กโรงเรียนขนาดใหญ่มีทรัพยากรในการบริหารมาก มีบุคลากรมาก มีความรู้ดี มีงบประมาณมาก ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีทรัพยากรในการบริหารน้อย ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ขนาดโรงเรียนมีผลต่อการบริหารงาน มีผลต่อการไว้วางใจ ความเอื้ออาทร กล่าวคือ โรงเรียนขนาดเล็กจะมีความไว้วางใจ ความเอื้ออาทรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ซึ่งองค์ประกอบนี้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมโรงเรียน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนและส่งผลต่อขวัญกำลังใจ

งานวิจัยวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 มีดังนี้
 ชัชวาล แก้วจันดี (2540) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ชิต นาสัก (2538) ได้ศึกษาระดับขวัญของศึกษานิเทศก์อำเภอในภาคใต้ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากมีระดับขวัญสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ส่วนประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งมีระดับขวัญไม่แตกต่างกัน

นาคยา บุญจะเกรี (2551) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อจำแนกตาม สถานภาพและขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ครูที่มีสถานภาพสมรสมีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่มีสถานภาพโสด ส่วนครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่มีขวัญกำลังใจสูงกว่าครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก

จำเริญ ดันสุวรรณ (2545) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีขวัญกำลังใจโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จรวช ชัยสวัสดิ์ (2553, หน้า 54 - 62) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อันเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาครู มีการส่งครูเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตาม มีการมอบหมายงานตรงความสามารถของแต่ละบุคคล เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกคน ร่วมกันทำงาน ให้เกียรติและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

เจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรการกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตามขนาดและลักษณะสถานศึกษาแตกต่างกัน
ส่วนจำแนกตามประเภทสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
โดยรวม จำแนกตามลักษณะสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดและประเภทสถานศึกษา
ไม่แตกต่างกัน

ดรุณี วัฒนฐานะ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า
วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภออย่างมีนัยสำคัญ และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า
ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 56) ได้ศึกษาวัฒนธรรม โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ผู้บริหารโรงเรียน
ต้องเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่ง โดยการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู
ในโรงเรียนตามโอกาสที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็ม
ความสามารถ

สรุปจากงานวิจัยภายในประเทศ พบว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจ
จะขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนที่มีขนาดเล็กจะมีวัฒนธรรม
โรงเรียนและขวัญกำลังใจดีกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทั้งนี้วัฒนธรรมโรงเรียนควรมีการเสริมสร้างให้
แข็งแกร่งเพื่อเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่วนขวัญกำลังใจ
ควรมีการนิเทศติดตาม มีการมอบหมายงานตรงความสามารถของแต่ละบุคคล เน้นการบริหารแบบ
มีส่วนร่วมทุกคนร่วมกันทำงาน ให้เกียรติและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

สวริงจิม (Swaringim, 1982, p. 1785 - A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบขวัญของครู โรงเรียน
ประถมศึกษาของรัฐบาลกับครูประถมศึกษาเอกชน ในเมืองเซนต์หลุย สหรัฐอเมริกา
โดยกลุ่มตัวอย่างต่างกันผลปรากฏว่าขวัญของครูทั้งสองคนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามัคคีระหว่างครู สถานะของครู ความช่วยเหลือ
ทางการศึกษาจากชุมชน การอำนวยความสะดวก การให้บริการแก่นักเรียนและความกดดัน
ของชุมชนและมี 4 องค์ประกอบที่ไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติ ได้แก่ ความสามัคคีในหมู่คณะ
เงินเดือนครู ชั่วโมงสอนของครูและเนื้อหาของหลักสูตร

เมลานี เบอห์และริชาร์ด (Melany, Bachr, & Richard, 1958, pp. 157 - 184) ได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจ พบว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนสำคัญยิ่งของขวัญ

ริส (Reese, 1980, p. 1832 - A อ้างถึงใน จำเริญ ต้นสุวรรณ, 2545, หน้า 36) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปร ประสบการณ์การสอน จำนวนปีการสอนไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจ

ยัง (Young, 1995, p. 521 - A) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วยและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความคาดหวังในการลาออก จากงานกับคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วย ผลการวิจัย พบว่า เพศ สถานภาพ การสมรสและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความคาดหวังในการลาออก

เดวิด (Davis, 1951, p. 416) ได้ศึกษาความสำคัญของขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน พบว่า ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร สร้างวินัยให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผนทำให้องค์การเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้นและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

ไวเซนเบค (Weisenbeck, 1990, p. 2746 - A) ได้ศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรวิทยาลัยเอกชน พบว่า วัฒนธรรมขององค์กรของวิทยาลัยเอกชนมีพลังอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูทำให้เกิดแรงจูงใจในภายในและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

เฮอริริเจล สโลคัม และวูดแมน (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1995, p. 477) ได้ศึกษา วัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่ง เป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมแรงจูงใจและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

โรบบินส์ (Robbins, 1994, p. 245) ได้ศึกษา วัฒนธรรมขององค์กรโดยให้สมาชิกองค์กรต่าง ๆ แสดงความเห็นผลปรากฏว่า วัฒนธรรมขององค์กรใดที่เข้มแข็งจะมีอัตราการลาออกจากงาน (Turnover) ของพนักงานได้ว่าจะมีสัดส่วนที่น้อยมาก

คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989 pp. 404 - 420) ได้ศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรทางบวก (Excellent Organization) จึงให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร กล่าวคือ วัฒนธรรมขององค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรภายใต้บรรยากาศการทำงาน แบบระบบเปิด

สรุปจากงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนสำคัญยิ่งของขวัญ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความคาดหวังในการลาออก จากการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพการสมรสและการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานและความคาดหวังในการลาออก ส่วนขวัญกำลังใจ พบว่า ตัวแปร ประสิทธิภาพ การสอน จำนวนปีการสอนไม่มีผลต่อขวัญกำลังใจ ขวัญกำลังใจ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สร้างความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อองค์กร สร้างวินัยให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผนทำให้องค์การเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฝ่าฟันอุปสรรคในยามคับขัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กรมากขึ้นและทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

ส่วนวัฒนธรรมขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูทำให้เกิดแรงจูงใจในภายใน และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งและเกิดทางบวก จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมแรงจูงใจและก่อให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรภายใต้บรรยากาศการทำงาน แบบระบบเปิดจะมีผลต่ออัตราการลาออกจากงานของพนักงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น โดยสรุป วัฒนธรรม โรงเรียนมีความสัมพันธ์ขวัญกำลังใจโดยตรง กล่าวคือ ถ้าวัฒนธรรมโรงเรียนเข้มแข็ง จะทำให้อัตราการลาออกน้อยก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมแรงจูงใจ และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การมีขวัญกำลังใจ ในการทำงานมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องหมั่นตรวจสอบวัฒนธรรมในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและ ควรสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็งอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร เพิ่มศักยภาพในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม รายอำเภอแบ่งเป็นอำเภอโคกสูง 14 โรงเรียน มีครู 148 คน อำเภอตาพระยา 28 โรงเรียน มีครู 381 คน อำเภอวัฒนานคร 49 โรงเรียนมีครู 548 คน และอำเภออรัญประเทศ 40 โรงเรียน มีครู 410 คน รวมทั้งสิ้นมีโรงเรียน 131 แห่ง มีครูทั้งหมด 1,487 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม รายอำเภอ 4 อำเภอ มีข้าราชการครูทั้งหมด 1,487 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายอำเภอ

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอโคกสูง	148	31
อำเภอตาพระยา	381	78
อำเภอวัฒนานคร	548	113
อำเภออรัญประเทศ	410	84
รวม	1,487	306

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 49 ข้อ ใน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร แบบสอบถามได้พัฒนาจากเครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์การตามทฤษฎีของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1996, pp. 50 - 51)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแยกตามเนื้อหา 6 ด้าน จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้พัฒนามาจากทฤษฎีและแนวคิดตามความคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p. 101) และเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp. 113 - 135)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและขวัญกำลังใจ จากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. กำหนดกรอบเนื้อหาโดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีทั้งหมด 75 ข้อ
3. แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จากหลักการและทฤษฎี ในข้อ 1
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาและความครอบคลุม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแบ่งออกเป็น การหาความเที่ยงตรงการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่น

1. ความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 จัดทำร่างแบบสอบถามแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุม ความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวนภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข
 - 1.2 นำแบบสอบถามผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจแก้ภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสมของภาษา ความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา ที่จะศึกษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิดังต่อไปนี้
 - 1.2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.2.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นารี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
 - 1.2.4 ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2.5 นายทองศักดิ์ ชาญสมิง ผู้อำนวยการ โรงเรียนร่มเกล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ นำเสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เป็นขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item - total Correlation) ของ ไวรส์มา และจัวร์ส (Wiersma & Jurs, 1990, pp. 139 - 147) โดยแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24 - .89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .33 - .87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ขออนุญาตจากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งถึงครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 306 ฉบับ และส่งคืนผู้วิจัย จำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าตอบสมบูรณ์ทุกฉบับมาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดไว้

2.3 นำข้อมูลตรวจให้ข้อมูลตามเกณฑ์น้ำหนักที่กำหนดไว้ มาวิเคราะห์โดยวิธีการ

ทางสถิติ

2.4 นำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายการวิจัยต่อไป

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีดังนี้

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นแบบสอบถาม จำนวน 49 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert, 1987) มี 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุด

4 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนมาก

3 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนปานกลาง

2 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนน้อย

1 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยอาศัย แนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23 - 25) แล้วแบ่งความหมายของ คะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นแบบสอบถาม จำนวน 26 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) (Likert, 1987) มี 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคะแนนเฉลี่ย โดยอาศัย แนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23 - 25) แล้วแบ่งความหมายของ คะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมายต่อไปนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Simple Size)
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t - distribution)
F	แทน ค่าสถิติตามการแจกแจง F (F - distribution)
p	แทน ความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X	แทน วัฒนธรรมโรงเรียน
X1	แทน ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
X2	แทน การมอบอำนาจ
X3	แทน การตัดสินใจ
X4	แทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
X5	แทน ความไว้วางใจ
X6	แทน ความมีคุณภาพ
X7	แทน การยอมรับ
X8	แทน ความซื่อสัตย์สุจริต
X9	แทน ความเอื้ออาทร

- X10 แทน ความหลากหลายของบุคลากร
 Y แทน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 Y1 แทน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
 Y2 แทน ความรู้สึกรับผิดชอบ
 Y3 แทน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ
 Y4 แทน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย
 Y5 แทน ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 Y6 แทน ความรู้สึกสัมพันธ์ในหน่วยงาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียน ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ร้อยละ (Percentage) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้ง
โรงเรียน และขนาดโรงเรียน

ข้อมูล	n = 306	
	จำนวน	ร้อยละ
1. ประเภทของโรงเรียน		
- โรงเรียนประถมศึกษา	179	58.50
- โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	127	41.50
2. สถานที่ตั้งโรงเรียน		
- ในเมือง	33	10.80
- นอกเมือง	273	89.20
3. ขนาดโรงเรียน		
- ขนาดเล็ก	89	29.10
- ขนาดกลาง	135	44.10
- ขนาดใหญ่	82	26.80

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน
ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 58.50 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 41. 50
เมื่อพิจารณาถึงสถานที่ตั้งโรงเรียน ส่วนมากจะตั้งอยู่นอกเมือง คิดเป็นร้อยละ 89.20 ในเมือง คิด
เป็น 10.80 ส่วนขนาดโรงเรียนส่วนมากจะเป็นโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 44.10 รองลงมา
คือ ขนาดเล็ก 29.10 และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 26.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 7 - 17

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.21	.57	มาก	3
2. การมอบอำนาจ	4.18	.61	มาก	5
3. การตัดสินใจ	4.21	.59	มาก	4
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.34	.69	มาก	2
5. ความไว้วางใจ	4.15	.66	มาก	8
6. ความมีคุณภาพ	3.92	.55	มาก	10
7. การยอมรับ	4.17	.61	มาก	6
8. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.40	.49	มาก	1
9. ความเอื้ออาทร	4.17	.73	มาก	7
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.08	.66	มาก	9
รวม	4.18	.50	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและ
ความมุ่งประสงค์ ของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนมีการกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างมีขั้นตอน โดยศึกษาจากสภาพปัจจุบันและปัญหา	4.22	.64	มาก	2
2. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง	4.11	.70	มาก	5
3. ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.21	.75	มาก	4
4. ครูทุกคนเห็นคุณค่าและความสำคัญในความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.30	.70	มาก	1
5. มีการชี้แจงและแถลงนโยบายของโรงเรียนให้ครูเข้าใจ	4.22	.72	มาก	3
รวม	4.21	.57	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูทุกคนเห็นคุณค่าและความสำคัญในความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนมีการกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างมีขั้นตอน โดยศึกษาจากสภาพปัจจุบันและปัญหาและมีการชี้แจงและแถลงนโยบายของโรงเรียนให้ครูเข้าใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านการมอบอำนาจ

การมอบอำนาจ	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนของท่านมีแผนผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจน	4.34	.71	มาก	1
2. โรงเรียนมีการมอบหมายและกระจายอำนาจหน้าที่ ให้ครูรับผิดชอบอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	4.14	.82	มาก	4
3. โรงเรียนของท่านมีความพยายามในการลดช่องว่าง ของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	4.12	.79	มาก	5
4. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.24	.74	มาก	2
5. ท่านรู้สึกพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.08	.78	มาก	6
6. ผู้บริหารมองเห็นความสามารถและมอบหมายงาน ให้ท่าน	4.14	.78	มาก	3
รวม	4.18	.61	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการมอบอำนาจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนของท่านมีแผนผังการบริหารองค์กรที่ชัดเจน ท่านมีโอกาสได้
แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานและผู้บริหารมองเห็นความสามารถและมอบหมายงานให้ท่าน
ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจ	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนของท่านให้โอกาสครูทุกระดับมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ	4.21	.82	มาก	2
2. ครูทุกคนยอมรับในการตัดสินใจของผู้บริหาร	4.14	.74	มาก	4
3. การตัดสินใจของท่าน ท่านได้คำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.32	.67	มาก	1
4. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่ จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติเอกฉันท์จากที่ประชุม	4.16	.79	มาก	3
รวม	4.21	.59	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การตัดสินใจของท่าน ท่านได้คำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบ
ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนของท่านให้โอกาสครูทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
และเมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่านส่วนใหญ่ จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติเอกฉันท์
จากที่ประชุม ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนได้ปลูกฝังจิตสำนึกให้ท่านมีความรู้สึก ว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.26	.72	มาก	5
2. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน	4.09	.88	มาก	6
3. โรงเรียนมีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้ท่าน มีความเจริญก้าวหน้า	4.38	.72	มาก	3
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน	4.35	.75	มาก	4
5. ท่านสามารถอุทิศเวลาให้กับการพัฒนาโรงเรียน	4.54	2.29	มาก	1
6. ท่านมีความตั้งใจที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนา โรงเรียน	4.42	.66	มาก	2
รวม	4.34	.69	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านสามารถอุทิศเวลาให้กับการพัฒนาโรงเรียน
ท่านมีความตั้งใจที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาโรงเรียน และ โรงเรียนมีส่วนช่วยส่งเสริมและ
พัฒนาให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในงานที่ตนเอง รับผิดชอบ	4.18	.73	มาก	2
2. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	4.21	.76	มาก	1
3. ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.07	.83	มาก	4
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.13	.75	มาก	3
รวม	4.15	.66	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านได้รับความไว้วางใจ
ให้ตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านความมีคุณภาพ

ความมีคุณภาพ	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านคิดว่าการคิดเพียงคนเดียวมีคุณภาพมากกว่า การระดมความคิดโดยคนหลายคน	3.69	1.22	มาก	4
2. ท่านเป็นคนทำงานที่ละเอียดรอบคอบ ยอมทุ่มเท เพื่อให้ผลงานออกมาดี แม้จะไม่ได้รับการยกย่อง	3.91	.76	มาก	3

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความมีคุณภาพ	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
3. ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานได้ทันตามเวลา	4.12	.73	มาก	1
4. โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ร่วมมือพัฒนางานเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน	3.96	.78	มาก	2
รวม	3.92	.55	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงานได้ทันตามเวลา โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรร่วมมือพัฒนางานเพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน และท่านเป็นคนที่ละเอียดรอบคอบ ขอมทุ้มเทเพื่อให้ผลงานออกมาดี แม้จะไม่ได้รับการยกย่อง ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านการยอมรับ

การยอมรับ	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	4.07	.77	มาก	3
2. ผู้บริหารยอมรับและเห็นคุณค่าในความสำเร็จของ การปฏิบัติงานของท่าน	4.07	.77	มาก	3
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	4.05	.76	มาก	5
4. ท่านยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการกระทำของตนเอง	4.27	.71	มาก	2
5. ท่านยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงาน	4.38	.65	มาก	1
รวม	4.17	.61	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงาน ท่านยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการกระทำของตนเองและเพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ท่าน ได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับในความคิดเห็นของท่านและผู้บริหารยอมรับและเห็นคุณค่าในความสำเร็จของการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์สุจริต	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของท่าน	4.34	.66	มาก	6
2. ท่านมีความมานะพยายามและอดทนในการปฏิบัติงาน	4.37	.61	มาก	5
3. ท่านมีความซื่อสัตย์ทั้งคำพูดและการกระทำต่อเพื่อนร่วมงาน	4.39	.62	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานมีความซื่อสัตย์ต่อท่าน	4.09	.77	มาก	7
5. งานที่ท่านทำมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.50	.57	มาก	2
6. ท่านไม่เคยหาประโยชน์จากสิ่งของที่เป็นของโรงเรียน	4.49	.80	มาก	3
7. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความซื่อสัตย์	4.65	.58	มาก	1
รวม	4.40	.49	มาก	

จากตารางที่ 15 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความซื่อสัตย์ งานที่ท่านทำมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และท่านไม่เคยหาประโยชน์จากสิ่งของที่เป็นของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านความเอื้ออาทร

ความเอื้ออาทร	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีความเมตตาและเห็นอกเห็นใจท่าน	4.22	.80	มาก	2
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์และช่วยเหลือ ท่านเมื่อมีความเดือดร้อน	4.24	.79	มาก	1
3. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการต่างๆที่เหมาะสมให้กับท่าน	4.04	.87	มาก	3
รวม	4.17	.73	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความเอื้ออาทร อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์และช่วยเหลือท่าน
เมื่อมีความเดือดร้อน ผู้บริหารมีความเมตตาและเห็นอกเห็นใจท่านและโรงเรียนมีการจัดสวัสดิการ
ต่าง ๆ ที่เหมาะสมให้กับท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2
ด้านความหลากหลายของบุคลากร

ความหลากหลายของบุคลากร	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การให้การยอมรับในความหลากหลายและ ความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.14	.74	มาก	1
2. ทุกคนยอมรับในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของท่าน	4.07	.71	มาก	3
3. โรงเรียนมีการผสมผสานในรูปแบบและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้เข้ากับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.11	.68	มาก	2

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความหลากหลายของบุคลากร	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
4. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานซึ่งกันและกัน	4.06	.80	มาก	4
5. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ครูตรงตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.00	.89	มาก	5
รวม	4.08	.66	มาก	

จากตารางที่ 17 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความหลากหลายของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ การให้การยอมรับในความหลากหลายและความแตกต่าง ระหว่างบุคคล โรงเรียนมีการผสมผสานในรูปแบบและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้เข้ากับคามมุ่งประสงค์ ของโรงเรียนและทุกคนยอมรับในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 18 - 24

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	4.13	.65	มาก	6
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.28	.56	มาก	1
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	4.13	.58	มาก	5
4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	4.19	.61	มาก	3

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
5. ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน	4.28	.61	มาก	2
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.14	.70	มาก	4
รวม	4.19	.53	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความรู้สึกประทับใจ ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน	4.13	.71	มาก	2
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในการที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	4.22	.69	มาก	1
3. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานต่าง ๆ	4.05	.80	มาก	4
4. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.10	.73	มาก	3
รวม	4.13	.65	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความเชื่อมั่นในการที่ได้ทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

ความรู้สึกรับผิดชอบ	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	4.13	.78	มาก	5
2. ท่านมีความมุ่งมั่นและบากบั่นในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายและไม่ทอดทิ้งงาน	4.35	.63	มาก	1
3. ท่านศึกษางานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านอย่างชัดเจน	4.24	.73	มาก	4
4. ท่านรับผิดชอบในการทำงานเมื่อการทำงาน ไม่ประสบความสำเร็จ	4.35	.68	มาก	2
5. ท่านสามารถเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัว เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.34	.63	มาก	3
รวม	4.28	.56	มาก	

จากตารางที่ 20 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและบากบั่นในการทำงาน
ที่ได้รับมอบหมายและไม่ทอดทิ้งงาน ท่านรับผิดชอบในการทำงานเมื่อการทำงานไม่ประสบ
ความสำเร็จ ท่านสามารถเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน
ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ

ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	4.06	.70	มาก	3
2. ท่านมีความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในงานเมื่องานนั้นสำเร็จ	4.37	.74	มาก	1
3. ท่านทำงานอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอนและมีเป้าหมายในการทำงาน	4.10	.66	มาก	2
4. ท่านต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน	3.98	.90	มาก	4
รวม	4.13	.58	มาก	

จากตารางที่ 21 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในงานเมื่องานนั้นสำเร็จ ท่านทำงานอย่างมีแบบแผนมีขั้นตอนและมีเป้าหมายในการทำงานและ ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านดำรงอยู่	4.34	.69	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำ และช่วยเมื่อท่านมีปัญหา	4.19	.78	มาก	3
3. ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอกับความต้องการ				
4. การเดินทางและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	4.03	.84	มาก	4
	4.21	.72	มาก	2
รวม	4.19	.61	มาก	

จากตารางที่ 22 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน
ที่ท่านดำรงอยู่การเดินทางและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความปลอดภัยเหมาะแก่การปฏิบัติงานและ
ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำและช่วยเมื่อท่านมีปัญหา ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในภาระหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	4.15	.75	มาก	4
2. หากท่านมีโอกาเลือกอาชีพใหม่ ท่านยังคงเลือกอาชีพนี้เหมือนเดิม	4.28	.89	มาก	3
3. ท่านมีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.31	.70	มาก	2
4. ท่านมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.38	.63	มาก	1
รวม	4.28	.61	มาก	

จากตารางที่ 23 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ท่านมีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารและหากท่านมีโอกาเลือกอาชีพใหม่ท่านยังคงเลือกอาชีพนี้เหมือนเดิม ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของขบวนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	n = 306			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับที่
1. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน ครูทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.17	.79	มาก	2
2. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากรในโรงเรียนแล้วนำมาเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.13	.82	มาก	4
3. ท่านมีความรู้เกี่ยวกับผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารงาน กับท่านโดยตรง	4.18	.76	มาก	1
4. ท่านรู้ว่าบุคลากรในโรงเรียนมีการแบ่งงานกันทำ ไม่ขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน	4.07	.82	มาก	5
5. ผู้บริหารมีการจูงใจครูให้ทำงานจนประสบความสำเร็จ	4.16	.80	มาก	3
รวม	4.14	.70	มาก	

จากตารางที่ 24 พบว่า ขบวนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารงานกับท่านโดยตรง ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนครูทุกคนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและผู้บริหารมีการจูงใจครูให้ทำงานจนประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและ
ขนาดโรงเรียน

จำแนกตามประเภทโรงเรียนและจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์
หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำไปหาค่าที (*t-test*) ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนผู้วิจัย
ได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way
ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติได้เปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์
ดังตารางที่ 25 - 31

ตารางที่ 25 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน	ประเภทของโรงเรียน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ประถมศึกษา <i>n</i> = 179		ขยายโอกาส ทางการศึกษา <i>n</i> = 127			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
	1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.23	.58	4.19		
2. การมอบอำนาจ	4.24	.58	4.09	.65	2.09*	.03
3. การตัดสินใจ	4.21	.61	4.20	.56	0.14	.890
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	4.33	.57	4.36	.84	-0.36	.723
5. ความไว้วางใจ	4.19	.65	4.09	.68	1.34	.180
6. ความมีคุณภาพ	3.95	.55	3.87	.54	1.36	.174
7. การยอมรับ	4.17	.61	4.17	.63	.07	.943
8. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.19	.71	4.14	.75	.59	.564
9. ความเอื้ออาทร	4.42	.49	4.39	.48	.33	.739
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.13	.65	4.00	.68	1.59	.114
รวม	4.20	.49	4.15	.52	.95	.343

**p* < .05

จากตารางที่ 25 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน	สถานที่ตั้งโรงเรียน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ในเมือง		นอกเมือง			
	<i>n</i> = 33		<i>n</i> = 273			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.05	.59	4.23	.56	-1.74	.083
2. การมอบอำนาจ	4.00	.49	4.20	.62	-1.75	.080
3. การตัดสินใจ	3.90	.50	4.25	.59	-3.19*	.002
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.07	.63	4.37	.70	-2.38*	.018
5. ความไว้วางใจ	3.89	.73	4.18	.65	-2.34*	.020
6. ความมีคุณภาพ	3.62	.50	3.95	.54	-3.34*	.001
7. การยอมรับ	3.95	.54	4.20	.62	-2.24*	.026
8. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.98	.74	4.19	.73	-1.57	.117
9. ความเอื้ออาทร	4.23	.49	4.43	.48	-2.20*	.029
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.84	.64	4.11	.66	-2.17*	.030
รวม	3.95	.49	4.21	.50	-2.81*	.005

**p* < .05

จากตารางที่ 26 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนครเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่					
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
			<i>n</i> = 89			<i>n</i> = 135					<i>n</i> = 82	
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.19	.52	มาก	5	4.26	.62	มาก	4	44.15	.53	มาก	3
2. การมอบอำนาจ	4.18	.53	มาก	6	4.24	.65	มาก	6	4.05	.62	มาก	6
3. การตัดสินใจ	4.21	.53	มาก	3	4.25	.65	มาก	5	4.13	.55	มาก	4
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.34	.56	มาก	2	4.39	.81	มาก	2	4.26	.62	มาก	2
5. ความไว้วางใจ	4.20	.62	มาก	4	4.04	.66	มาก	8	4.02	.70	มาก	8
6. ความมีคุณภาพ	3.85	.55	มาก	10	4.19	.54	มาก	10	3.78	.52	มาก	10
7. การยอมรับ	4.12	.59	มาก	8	4.28	.62	มาก	3	4.03	.62	มาก	7
8. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.36	.46	มาก	1	4.48	.49	มาก	1	4.33	.49	มาก	1
9. ความเอื้ออาทร	4.16	.69	มาก	7	4.21	.74	มาก	7	4.10	.76	มาก	5
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.09	.64	มาก	9	4.13	.67	มาก	9	3.98	.66	มาก	9
รวม	4.17	.46	มาก		4.23	.52	มาก		4.08	.50	มาก	

จากตารางที่ 27 พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงค่าเฉลี่ยตามขนาดโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและการตัดสินใจ โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและการยอมรับและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนตามลำดับ

ตารางที่ 28 วิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2	.58	.28	0.89	.411
ภายในกลุ่ม	303	97.63	.32		
รวม	305	98.20			
2. การมอบอำนาจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.97	.99	2.68	.070
ภายในกลุ่ม	303	111.56	.37		
รวม	305	113.53			
3. การตัดสินใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.69	.34	0.98	.378
ภายในกลุ่ม	303	106.72	.35		
รวม	305	107.41			
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.00	.50	1.04	.354
ภายในกลุ่ม	303	146.28	.48		
รวม	305	147.39			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
5. ความไว้วางใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.86	.93	2.13	.121
ภายในกลุ่ม	303	132.40	.44		
รวม	305	134.26			
6. ความมีคุณภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.18	2.09	7.26	.001
ภายในกลุ่ม	303	87.07	.29		
รวม	305	91.25			
7. การยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.43	.71	4.66*	.010
ภายในกลุ่ม	303	111.50	.37		
รวม	305	114.92			
8. ความซื่อสัตย์สุจริต					
ระหว่างกลุ่ม	2	.63	.32	.59	.555
ภายในกลุ่ม	303	161.87	.53		
รวม	305	162.50			
9. ความเอื้ออาทร					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.41	.70	2.99	.052
ภายในกลุ่ม	303	71.30	.24		
รวม	305	72.74			
10. ความหลากหลายของบุคคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.15	.58	1.33	.267
ภายในกลุ่ม	303	131.59	.43		
รวม	305	132.74			

ตารางที่ 28 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
วัฒนธรรมโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.42	.71	2.87	.058
ภายในกลุ่ม	303	74.86	.25		
รวม	305	76.27			

**p* < .05

จากตารางที่ 28 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า ด้านความมีคุณภาพและการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทรและความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปราบกฏตั้งตารางที่ 29 - 30

ตารางที่ 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ด้านความมีคุณภาพ

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	\bar{X}			
		3.85	4.04	3.78
ขนาดเล็ก	3.85	-	.19*	.07
ขนาดกลาง	4.04	-	-	.26*
ขนาดใหญ่	3.78	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง
กับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีวัฒนธรรมของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ วัฒนธรรมโรงเรียนของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
ด้านการยอมรับ

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	\bar{X}			
		4.12	4.28	4.03
ขนาดเล็ก	4.12	-	.16	.09
ขนาดกลาง	4.28	-	-	.25*
ขนาดใหญ่	4.03	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 30 พบว่า โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีวัฒนธรรม
ของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียน
ขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน
สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน

จำแนกตามประเภทโรงเรียนและสถานที่ตั้งโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย
ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำไปหาค่าที่ (t - test) ส่วนขนาดโรงเรียนผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย
ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)
เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติได้เปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์
ดังตารางที่ 31 - 36

ตารางที่ 31 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภท
ของโรงเรียน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประเภทของโรงเรียน				t	p
	ประถมศึกษา		ขยายโอกาส			
	ทางการศึกษา		ทางการศึกษา			
	$n = 179$		$n = 127$			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	4.17	.63	4.06	.67	1.54	.126
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.31	.53	4.23	.59	1.28	.202
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	4.14	.57	4.11	.59	.40	.691
4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	4.24	.61	4.12	.60	1.78	.076
5. ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน	4.27	.64	4.30	.56	-0.54	.593
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.16	.71	4.12	.68	.51	.608
รวม	4.22	.53	4.16	.53	.96	.337

จากตารางที่ 31 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกประเภทของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน
ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานที่ตั้ง
โรงเรียน

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	สถานที่ตั้งโรงเรียน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ในเมือง		นอกเมือง			
	<i>n</i> = 33		<i>n</i> = 273			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	3.80	.65	4.16	.64	-3.11*	.002
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.86	.56	4.33	.54	-4.76*	.000
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.82	.59	4.16	.56	-3.30*	.001
4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	3.95	.58	4.21	.60	-2.39*	.017
5. ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน	4.07	.67	4.31	.60	-2.06*	.040
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	3.98	.73	4.16	.69	-1.40	.162
รวม	3.91	.53	4.22	.52	-3.23*	.001

* $p < .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญ

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ย คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

	ขนาดโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก				ขนาดกลาง				ขนาดใหญ่			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	n = 89				n = 135				n = 82			
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง	4.16	.57	มาก	4	4.24	.68	มาก	4	3.91	.65	มาก	6
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ	4.30	.52	มาก	1	4.33	.54	มาก	2	4.19	.63	มาก	2
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	4.14	.55	มาก	5	4.15	.57	มาก	6	4.05	.61	มาก	5
4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	4.19	.61	มาก	2	4.24	.60	มาก	3	4.11	.61	มาก	3
5. ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน	4.19	.65	มาก	3	4.38	.60	มาก	1	4.22	.56	มาก	1
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.11	.69	มาก	6	4.21	.67	มาก	5	4.06	.74	มาก	4
รวม	4.18	.53	มาก		4.26	.51	มาก		4.08	.55	มาก	

จากตารางที่ 33 พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงค่าเฉลี่ยตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกรับผิดชอบและด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยตามลำดับ

ตารางที่ 34 การวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.70	2.85	6.95*	.001
ภายในกลุ่ม	303	124.33	.41		
รวม	305	130.03			
2. ความรู้สึกรับผิดชอบ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.13	.56	1.82	.165
ภายในกลุ่ม	303	94.00	.31		
รวม	305	95.13			
3. ความรู้สึกประสบความสำเร็จ					
ระหว่างกลุ่ม	2	.63	.31	.95	.389
ภายในกลุ่ม	303	100.40	.33		
รวม	305	101.03			
4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	2	.81	.40	1.10	.333
ภายในกลุ่ม	303	111.25	.37		
รวม	305	112.39			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
5. ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.48	1.24	3.42*	.034
ภายในกลุ่ม	303	110.09	.36		
รวม	305	112.58			
6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.17	.59	1.21	.300
ภายในกลุ่ม	303	147.41	.49		
รวม	305	148.59			
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.48	.74	2.67	.071
ภายในกลุ่ม	303	83.96	.28		
รวม	305	85.49			

* $p < .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ปรากฏดังตารางที่ 35 - 37

ตารางที่ 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.16	4.24	3.91
ขนาดเล็ก	4.16	-	.08	.25*
ขนาดกลาง	4.24	-	-	.33*
ขนาดใหญ่	3.91	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง
กับขนาดใหญ่ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 36 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขนาดโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.19	4.38	4.22
ขนาดเล็ก	4.19	-	.19*	.03
ขนาดกลาง	4.38	-	-	.16
ขนาดใหญ่	4.22	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลางมี ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กับโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สถิติที่ใช้คือ การทดสอบสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ผลการวิเคราะห์ปรากฏ ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน (X)	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (X ₁)	.55*	.51*	.46*	.61*	.57*	.62*	.65*
2. การมอบอำนาจ (X ₂)	.67*	.54*	.50*	.67*	.67*	.72*	.74*
3. การตัดสินใจ (X ₃)	.71*	.63*	.51*	.62*	.57*	.67*	.73*
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (X ₄)	.54*	.54*	.51*	.52*	.54*	.52*	.61*
5. ความไว้วางใจ (X ₅)	.70*	.55*	.57*	.64*	.64*	.68*	.74*
6. ความมีคุณภาพ (X ₆)	.57*	.59*	.51*	.53*	.41*	.45*	.59*
7. การยอมรับ (X ₇)	.74*	.67*	.61*	.67*	.59*	.67*	.77*
8. ความเอื้ออาทร (X ₈)	.62*	.67*	.62*	.69*	.62*	.64*	.76*
9. ความซื่อสัตย์ (X ₉)	.65*	.55*	.51*	.69*	.68*	.75*	.75*
10. ความหลากหลายของบุคลากร (X ₁₀)	.73*	.68*	.61*	.78*	.66*	.77*	.83*
11. วัฒนธรรมโรงเรียน (X)	.80*	.73*	.67*	.79*	.74*	.81*	.88*

* $p < .05$

จากตารางที่ 37 แสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับ ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานทั้ง โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง .41 - .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อพิจารณาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (Y)

ปรากฏว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .83 รองลงมา คือ การยอมรับ (X_7) และความเอื้ออาทร (X_8) มีค่าเท่ากับ .77 และ .76 ตามลำดับ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ (Y_1) ปรากฏว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการยอมรับ (X_7) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .74 รองลงมาคือ ความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) และ การตัดสินใจ (X_3) มีค่าเท่ากับ .73 และ .71 ตามลำดับ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง (Y_2) ปรากฏว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .68 รองลงมาคือ ความเอื้ออาทร (X_8) และการยอมรับ (X_7) มีค่าเท่ากับ .67 และ .67 ตามลำดับ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Y_3) ปรากฏว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .62 รองลงมาคือ ความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) และการยอมรับ (X_7) มีค่าเท่ากับ .61 และ .61 ตามลำดับ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย (Y_4) ปรากฏว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .78 รองลงมาคือ ความเอื้ออาทร (X_8) และความซื่อสัตย์ (X_9) มีค่าเท่ากับ .69 และ .69 ตามลำดับ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน (Y_5) ปรากฏว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์ (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .68 รองลงมาคือ การมอบอำนาจ (X_2) และความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) มีค่าเท่ากับ .67 และ .66 ตามลำดับ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (Y_6) ปรากฏว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด เท่ากับ .77 รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ (X_9) และการมอบอำนาจ (X_2) มีค่าเท่ากับ .75 และ .72 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งและขนาดของโรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ในปี 2555 จำนวน 306 คน แบ่งเป็น โรงเรียนประถมศึกษา 179 คน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 127 คน ซึ่งได้มาจากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) แล้วใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในการแบ่งประเภทของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24 - .89 และ .33 - .87 และค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า (t -test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์ สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากรและ ความมีคุณภาพ ตามลำดับ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ความรู้สึกประทับใจ ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

3. วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

3.1 วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม สถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 วัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านความมีคุณภาพและการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทรและความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม สถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง .41 - .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนของครู ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนเป็นสังคมที่มีระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระยะเวลาที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการปฏิรูปการศึกษา ไปสู่การบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องคำนึงถึงระดับของการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรมและความเหมาะสมด้านอื่น ๆ และมีการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำหรับการ ดำเนินการในระดับเขตพื้นที่การศึกษามีความคล่องตัวมีความอิสระที่บริหารจัดการ โดยองค์คณะบุคคล ดังนั้น เขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นองค์กรสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ให้บรรลุตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งบทบาทหน้าที่ ของเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตราที่ 38 และ มาตราที่ 39 มีบทบาทหน้าที่ คือ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐาน การศึกษา แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปฐมวัย แผนพัฒนาอุดมศึกษา แผนพัฒนาการศาสนาและวัฒนธรรมและความต้องการ

ของท้องถิ่นมีการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและประสานการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย รวมทั้งการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส มีการกำกับ ดูแล ติดตาม และ ประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยและสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา ในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งหน่วยงานที่จัดการศึกษานอกระบบ โรงเรียนและตามอัธยาศัยและ หน่วยงานทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานการยกระดับทรัพยากร ด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนและ พัฒนาการศึกษา การดำเนินการ ด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมในเขตพื้นที่การศึกษา มีการจัดระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาและหน่วยงานศิลปะและวัฒนธรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษา พัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในเขตพื้นที่ การศึกษา และประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะแก้ว เขต 2 ได้มีนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าและ เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและเทคโนโลยี ทำให้มีความเอาใจใส่และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้โรงเรียน มีความเจริญก้าวหน้า ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรม ให้แข็งแกร่งให้การยอมรับนับถือบุคลากรใน โรงเรียน ยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ยอมรับแนวความคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ ของครู ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความมั่นใจต่อการตัดสินใจของครู เลือกแนวทางประพฤติปฏิบัติในการแก้ปัญหาและ การทำงานร่วมกัน มีการมอบหมายและกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนคำนึงถึงการสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐาน โรงเรียนให้มีความสามารถด้านการบริการทางวิชาการของครูและนักเรียนได้ ดังนั้นการที่โรงเรียนให้ความสำคัญและยกย่องในผลงานและความสำเร็จของครูและนักเรียน เป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงาน (สุรวดี พวงจำปา, 2547, หน้า 56) ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะแก้ว เขต 2

อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2548) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแหยม (2551) ซึ่งได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพัทตร์ วงศ์ฉินิล (2551, หน้า 104 - 105) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชบ พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในศูนย์พลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชบ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งปัจจุบันได้มีการปฏิรูปการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ทุกรูปแบบ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามนโยบายของประเทศ เพื่อพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ โดยการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีการจัดอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับครู มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจ รวมทั้งมีการร่วมมือกันในการทำงานมีการยกย่องให้กำลังใจแก่ครู เมื่อทำงานสำเร็จ รวมทั้ง มีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว (จำเริญ ต้นสุวรรณ, 2545, หน้า 57 - 60) ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญสืบ มะปรางหวาน (2546) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ ต้นสุวรรณ (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว พบว่า ข้าราชการครูวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา ปัญจะเกียร (2551, หน้า 80 - 81) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จรวย ชัยสวัสดิ์ (2553, หน้า 56) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอศรีนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 พบว่าขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอศรีนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาครู มีการส่งครู เข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตาม มีการมอบหมายงานตรงความสามารถของแต่ละบุคคล เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกคนร่วมกันทำงาน ให้เกียรติและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิด ความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกัน

3. วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประเภทของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 ได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัดได้ปฏิรูปการเรียนการสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียน การสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน โดยโรงเรียนมีการเชื่อมโยงรูปแบบและวิธีการสอน ที่หลากหลายเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรตามสภาพปัญหาและความต้องการอย่างเพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามศักยภาพ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 23) ได้ออกแบบโครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมการทำงานและวิถีชีวิตในโรงเรียน สถานศึกษาของบุคลากรทุกกลุ่ม การทำงานเป็นทีม การร่วมกันวางแผนงานและร่วมกันแก้ปัญหา และมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติให้ทุกโรงเรียนต้องดำเนินการบริหาร กำหนดนโยบายในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานด้วยระบบ ระเบียบและทิศทางเดียวกัน ถึงแม้ว่าประเภทของโรงเรียนจะแตกต่างกันในด้านโครงสร้างการบริหาร สายงาน จำนวนบุคลากรและการบังคับบัญชา ก็ตามแต่การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพราะผู้บริหารมีการประชุม อบรม สัมมนา ร่วมกันและมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จึงมีส่วนทำให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 ที่ประเภทสถานศึกษาต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวุฒิ พวงจำปา (2547) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ประเภทโรงเรียนต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตามประเภท สถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจและด้านความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจะเห็นได้ว่า สถานที่ตั้งโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารงานโรงเรียน เพราะ สถานที่ตั้งโรงเรียนเปรียบเสมือนสิ่งแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ที่มีผลต่อค่านิยม ความเป็นอยู่ ประเพณี และขนบธรรมเนียมที่แตกต่างกันไปตามสภาพภูมิศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นสถานที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อความรู้สึกและความคิดต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติชัย จุฑาพรธาดา (2539, หน้า 74) ได้วิจัยพบว่า การติดตามงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งและขนาดโรงเรียน สอดคล้องกับ ศิลปชัย ศรีเกียรติ (2541, หน้า 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6 เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนและระยะที่เปิดดำเนินการตามโครงการมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านความมีคุณภาพและการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร และความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนทั้งสามขนาดมีระบบ โครงสร้างที่คล้ายคลึงกัน มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์และหลักสูตรกำหนดตามเอกสารของราชการเหมือนกัน รวมทั้งการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารทั้งสามขนาดต่างก็มีระบบบริหารเช่นเดียว ถึงแม้โรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง จะมีความพร้อมด้านอาคารสถานที่ งบประมาณมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กแต่การจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มุ่งเน้นวิชาการก็สามารถดำเนินการได้ตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน ข้าราชการครู ทั้งสามขนาด มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความรับผิดชอบ มีความขยัน มีความกระตือรือร้น มีวิธีการพัฒนาตนเองและมุ่งมั่นในการสอนจึงทำให้โรงเรียนขนาดต่าง ๆ ส่วนมีวัฒนธรรม

โรงเรียนแบบเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ งามจริต (2549) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2545, หน้า 64) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนที่มีขนาดจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คน ขึ้นไปวัฒนธรรมด้านการยอมรับและด้านความมีคุณภาพสูงกว่าโรงเรียนขนาดที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 500 คน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวัฒน์ วิจิตกิ่ง (2552) ได้ทำการวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนเอกชนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีวัฒนธรรมธรรมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นการยอมรับ ความเอื้ออาทร ทั้งนี้เนื่องจากทั้งสองขนาดมีโครงสร้าง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ มีการบริหารเหมือนกัน จึงทำให้โรงเรียนขนาดต่าง ๆ ล้วนมีวัฒนธรรมแบบเดียวกัน ส่วนด้านการยอมรับ โรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบการยอมรับมากกว่าขนาดกลางเพราะโรงเรียนขนาดใหญ่มีการทำงานอย่างเป็นระบบมีการแบ่งสายงานกันทำสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์เพ็ญ ลาภมากผล (2544, หน้า 87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ แผลมไทย พงษ์พรหม (2546) ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน

6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียนโดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนประถมศึกษาจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาแต่ละประเภทต่างก็มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงานและเน้นการบริหารอย่างมีส่วนร่วม มีความจริงใจซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีขวัญกำลัง ใจในการทำงาน (จรววย ชัยสวัสดิ์, 2553, หน้า 56) ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ

วิไลวรรณ สงพอ (2543) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาส อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน ไม่ขยายโอกาสอยู่ระดับปานกลาง สอดคล้องกับ โกวิน (Gowin, 1982, p. 1367 - A อ้างถึงใน วิลาวัณย์ เรื่องจันทร์, 2551, หน้า 33) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอิลินอยส์ตอนใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีต่อขวัญ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา

7. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตาม สถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ให้ความสำคัญในการพัฒนาครู มีการส่งครูเข้าอบรมอย่างต่อเนื่องมีการนิเทศติดตาม มีการมอบหมายงาน ตรงความสามารถ ของแต่ละบุคคลเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกคนร่วมกันทำงาน ให้เกียรติและมีความสัมพันธ์ อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (จรวย ชัยสวัสดิ์, 2553, หน้า 54 - 62) และครูที่อยู่นอกเมืองส่วนมากจะพักอยู่บ้านพักในโรงเรียน ทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้ขวัญกำลังใจ ในการทำงานมีมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วน โรสณา โตะนิเต (2550, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษา เรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ครูในเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดยะลามีสถานที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมมีขวัญและกำลังใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเมืองมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย กิรติ จันทร์มณี (2537) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา สภาพและปัญหาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรดิษฐ์ พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งในตัวเมืองมีการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ส่วนใหญ่จัดได้มากกว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่นอกตัวเมือง ส่วนการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ กิจกรรมการเรียนการสอนของโรงเรียน ทั้งสองประเภทมีการจัดที่ใกล้เคียงกัน ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ บุญเวช แต่งงาม (2551, หน้า 66) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของนักการภารโรงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานนักการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ที่จำแนกตาม เขตที่ตั้งอำเภอ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

และความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทั้งสามขนาด ปฏิบัติงานอยู่ในระบบ โครงสร้างเดียวกัน มีระบบ โครงสร้างเงินเดือนเดียวกัน และส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและกลาง จึงทำให้ระบบการทำงานการมอบหมายงาน สภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับเดียวจึงทำให้ครูมีความรู้สึกคล้ายกันขวัญกำลังใจในการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน (นิตยา ป้องเรือง, 2555, หน้า 59) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ หงษา (2546, หน้า 6) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรีมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนจำแนกตามขนาด โรงเรียน รายด้านแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544, หน้า 90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาเขตการศึกษา 1 ด้านขนาดโรงเรียนพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเวช แต่งงาม (2551, หน้า 65) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรงโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 ที่สังกัดในโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ เบอร์กัท (Bergeth, 1971, p. 311 - A อ้างถึงใน นาดยา ปัญจะเกริ, 2551, หน้า 91) ได้ทำการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในรัฐคาโกตาเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ ในการสอนมานานปี จะมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงและครูที่ทำการสอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพึงพอใจในงานสอน และสถานภาพของครูจะช่วยให้ครูมีขวัญสูง

9. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง .41 - .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญ ของการเสริมสร้างวัฒนธรรม ให้การยอมรับนับถือแก่ครู

ในโรงเรียน ยอมรับว่าครูมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบยอมรับแนวคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ ของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความมั่นใจต่อความสามารถในการตัดสินใจของครู เลือกแนวทางประพฤติกฎปฏิบัติในการแก้ปัญหาและ ทำงานร่วมกัน ให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยในผลงานและความสำเร็จของครู รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงาน ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ให้แข็งแกร่งยอมทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ (สุรจภูมิ พวงจำปา, 2547, หน้า 54) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ลาภมากผล (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพัทตร์ วงศ์มณีนิล (2551, หน้า 97) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พลอยงาม อำเภอปอไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2

1.1 ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ควรกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง ครูทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนและมีการชี้แจงและแถลงนโยบายของโรงเรียนให้ครูเข้าใจ ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางโรงเรียนดำเนินการให้มากที่สุดเพื่อจะให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะมากขึ้น

1.2 ด้านการมอบอำนาจ ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและตรงกับ ความถนัดของแต่ละบุคคลรวมทั้งมีการกระจายงานและหน้าที่ให้ครูอย่างทั่วถึงและส่งเสริมให้ครู รู้จักทำงานร่วมกันอย่างพี่น้อง

1.3 ด้านการตัดสินใจ ควรมีการประชุมครูในโรงเรียนเป็นระยะ ๆ หรือขอมติ จากที่ประชุมเพื่อการดำเนินการต่าง ๆ และควรให้โอกาสครูทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.4 ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความรู้สึก ที่ดีกับโรงเรียนหรือดำเนินกิจกรรมการต่างๆที่ทำให้ครูเกิดความรักและผูกพันต่อโรงเรียน

1.5 ด้านความไว้วางใจ ทางโรงเรียนต้องส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน แก้ปัญหา ร่วมกันและประสบความสำเร็จร่วมกัน มีการทำงานอย่างพี่น้อง

1.6 ด้านความมีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้ครูมีการระดมความคิดร่วมกันและส่งเสริม ให้ครูในโรงเรียนเป็นครูมืออาชีพ

1.7 ด้านการยอมรับ ควรเปิด โอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและ แสดงความสามารถของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ควรมีเวทีให้กับคนเก่งได้แสดงความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับและเห็นคุณค่าเมื่อครูทำงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ

1.8 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ควรส่งเสริมให้ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตัวเองซื่อสัตย์ ต่อผู้อื่นและซื่อสัตย์ต่อโรงเรียนพร้อมทั้งชมเชยและให้ความสำคัญกับครูที่มีความซื่อสัตย์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคคลอื่นได้เอาไปเป็นแบบอย่าง

1.9 ด้านความเอื้ออาทร ควรมีสวัสดิการต่างๆให้กับครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสม กับความต้องการของครูและความสามารถของโรงเรียนที่จัดให้ได้

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร ทางโรงเรียนต้องมีการมอบหมายงาน ให้ตรงกับความสามารถและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยการทำแบบสอบถามความต้องการ ในการทำงานของแต่ละปีเพื่อจะได้มีข้อมูลในการมอบหมายงานครั้งต่อไป

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.1 ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่ง ควรให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจงานต่าง ๆ รวมทั้งให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของแต่ละบุคคลเพื่อนำมา เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เพื่อลดความผิดพลาด

2.2 ด้านความรู้สึกับผิชอบ ควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่สู่คณะครูทุกคน อย่างเสมอภาค รวมทั้งในการมอบหมายงานหรือมอบหมายหน้าที่ควรมีการสอนงานให้ผู้รับ ให้เข้าใจ

2.3 ด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีชื่อเสียงเกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าครูไม่ต้องการความดีความชอบหรือชื่อเสียงเกียรติยศจากการปฏิบัติงาน แต่ทางโรงเรียนควรมีการให้ครูอย่างเสมอภาค เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมพัฒนาตนเองให้มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อจะได้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา

2.4 ด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ควรให้คำแนะนำช่วยเหลือลูกน้องเมื่อลูกน้องมีปัญหา รวมทั้งโรงเรียนควรมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูตามความเหมาะสม

2.5 ด้านความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ควรสอบถามความชอบและความถนัดของครูก่อนมีการมอบหมายงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ครูมีความรักในอาชีพ

2.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมรู้จักรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครู

3. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน

3.1 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน ควรพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากรและด้านความไว้วางใจ

3.2 จำแนกตาม สถานที่ตั้งโรงเรียน ควรพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเมือง ในด้านความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากรและด้านความไว้วางใจ

3.3 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ควรพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ ในด้านความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร และความไว้วางใจ

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน

4.1 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน ควรพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

4.2 จำแนกประเภท ตามสถานที่ตั้งโรงเรียน ควรพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเมือง ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

4.3 จำแนกประเภท ตามขนาดโรงเรียน ควรพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดใหญ่ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ด้านประสบความสำเร็จและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. ควรมีการพัฒนาสถานศึกษาให้มีวัฒนธรรมโรงเรียนสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในด้านความหลากหลายของบุคลากร การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจเป็นอันดับแรกส่วนการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความมีคุณภาพเป็นอันดับรองลงมา

6. ควรมีการประชุม พูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ควรจัดให้ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่มีความต้องการพื้นฐานให้เหมาะสมรวมข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในแบบ คาโนนิคอลล (Canonical Correlation)

2. ควรวิเคราะห์ผลของตัวแปรต้นหลายๆ ตัวต่อ ตัวแปรตาม ในแบบการวิเคราะห์พหุตัวแปร (Multivariate Analysis)

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในตัวแปรอื่น เช่น ภูมิสำเนา สังกัดหน่วยงาน เป็นต้น

4. ควรศึกษารูปแบบของการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและ โรงเรียนที่อยู่นอกเมือง

บรรณานุกรม

- กรีซ สืบสนธิ. (2537). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กันยา สุวรรณแสง. (2536). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์.
- กิจพัฒน์ พันธุ์แจ่ม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2542). *การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพัฒน์.
- กิริติ จันทรมณี. (2537). *การศึกษาสภาพและปัญหาสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.*
- จงดี เดชาสกุลสม. (2531). *สู่วัฒนธรรมองค์การ. วารสารมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2(6), 24-28.*
- จรรยา ชัยสวัสดิ์. (2553). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- จำเริญ ดันสุวรรณ. (2545). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชนิดา รักษ์พลเมือง. (2525). *สังคมวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัชวาล แก้วจันดี. (2540). *กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร*. ภาคนิพนธ์, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูชาติ งามจรีต. (2549). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฐิติชัย จุฑาพรรณชาติ. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการติดตามงานกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา .
- ครุณี วัฒนฐานะ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษาที่ 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถ้วน โรสณา ไต๊ะนิเต. (2550). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสร้างเสริมสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ทรศนะ บุญขวัญ. (2548). *วัฒนธรรมองค์กรกับกลยุทธ์. เอ็มบีเอ (MBA), 7(77), 144 - 145*.
- นกร เกษมสุข. (2542). *ขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ เนียมท้วม. (2546). *ขวัญกำลังใจและแนวทางการพัฒนาขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดตราด*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นาคยา ปัญจะเกรี. (2551). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล นครสมุทรปราการจังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ ไทยพานิช. (2527). การนิเทศแบบคลินิก (การนิเทศแบบมีส่วนร่วม). กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2542). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพ. วารสารกาจัดการภาครัฐและเอกชน, 8(1), 13 - 29.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องแบบมาตราส่วน ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 3(1), 22 - 25.
- บุญเวช แดงงาม. (2551). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของนักการภารโรง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญสืบ มะปรางหวาน. (2547). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: นิติกุลการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2546). การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: พิมพ์ศ.
- พรรณี สุวดี. (2536). การวิเคราะห์สภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา. ปริญญานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ระวีวรรณ โพธิ์วัง. (2533). ความรู้ความเข้าใจผู้อื่น. มิตรครู, 32(18), 14 - 22.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

- วรรักษ์ ทรัพย์ไพบุลย์. (2546). *วัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร อวาทกุล. (2538). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: โอ เอส ปรีนติ้ง เฮาส์.
- วิจิต บุญชะลอ. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาทั่วประเทศ*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิลาวัณย์ เรืองจันทร์. (2551). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาล อำเภอพนสนิมคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลวรรณ มีแฮม. (2551). *วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิไลวรรณ สงพอ (2543). *การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศัลยา บุญชลอ. (2541). *ขวัญและการส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ศิลปชัย ศรีเกียรติ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สฎายุ ชีระวิชิตระกุล. (2555). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะทางสังคมสำหรับนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 1 ที่มีภาวะสมาธิสั้น*. *วารสารวิจัยทางการศึกษา*, 6(2), 85 - 93.
- สนอง เครือมาก. (2534). *ห้องสมุดกับโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- สมคิด บางโม. (2538). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: บ.วิทย์พัฒน์.

- สมพงษ์ หงษา. (2546). ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโภชน์ นพคุณ. (2541). วัฒนธรรมองค์การสำคัญอย่างไร. วารสารข้าราชการ, 43(3), 47.
- สมิข สัจฉกร. (2544). 100 ปัญหาในการสั่งงานและแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- สมุทร ชำนาญ. (2554). การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(1), 1-14
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2554 ก). ข้อมูลพื้นฐานการบริหาร
และการจัดการศึกษา 2554. สระแก้ว: กลุ่มนโยบายและการวางแผน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
- _____. (2554 ข). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีงบประมาณ 2554. สระแก้ว:
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.
- สุพรรณิ สมานญาติ. (2540). การศึกษาวัฒนธรรมใน โรงเรียนมัธยมศึกษา ศึกษาเฉพาะกรณี
จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์คุณวุฒิการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภัทรา เชื้อเฉลิม. (2545). ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรวุฒิ พวงจำปา. (2547). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2531). วัฒนธรรมประจำโรงเรียน. สารพัฒนาหลักสูตร, 79, 40-42.
- สุวิทย์ บุญช่วย. (2535). ผู้นำกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การ. ศึกษาศาสตร์, 8(19), 68 - 73.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2546). การบริหารกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2534). ความขัดแย้ง การบริหารเพื่อความสำเร็จสรรค์. กรุงเทพฯ: ตะเกียง.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2548). การบริหาร โรงเรียน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- แหลมไทย พงษ์พรหม. (2546). *วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา สุวรรณ. (2536). *วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในมัธยมศึกษา
เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัญชลี แจ่มเจริญ. (2526). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูสวนสุนันทา.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อินชัย ชายสัก. (2533). *อิทธิพลของปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร โรงเรียนที่มีต่อคุณภาพ
ของนักเรียนประถม ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
ในเขตการศึกษา 8*.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอกชัย ชิมโคตร. (2549). *วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล
ในทศวรรษหน้า*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Backer, H. S. (1982). *Culture: A sociological view*. New York: Yale Review Summer.
- Blum, M. L., & Naylor, T. C. (1968). *Industrial psychology*. New York: Harper & Row.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and
organizational performance*. Boston: Allan and Baron.
- Cooke, R., & Lafferty, J. (1989). *Level V: Organizational culture inventory--form I*. Plymouth,
Michigan: Human Synergistic
- Cooper, C. L. (1985). Psychosocial factors in the work place. In *Testbiiij of Occupational
Medicine* (pp. 404 - 424). n.p.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design*. Ohio: South-Western College.
- Davis, K. (1981). *Human behavior of work: Organizational behavior* (6th ed.). New York:
McGraw - Hill
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life*,
Harmondsworth: Penguin Books.

- French W, Bell C, & Zawacki R, (2005) *Organization Development and Transformation* (6th ed.). Illinois: Irwin/McGraw - Hill.
- Ghiselli, E., & Brown, C. (1995). *Personal and industrial psychology*. New York: McGraw- Hill.
- Griffiths, D. E. W. (1967). Administration as decision making. In W. A. Halpin (Ed.), *Administrative theory in education*. New York: Macmillan.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. Jr., & Woodman, R. W. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). Minneapolis/St. Paul, Mississippi: West.
- Herzberg, F. F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: John Wiley & Son.
- Krejcie, R. Y., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brothers.
- Myers, N. C. (1955). *Satisfactions in the white collar job*. Michigan: University of Michigan Press.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2001). *Organizational behavior: Human behavior at work* (7th ed.). New York: McGraw Hills.
- Owens, R. G. (1987). *Organizational behavior in education* (4th ed.) Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Porter, I. W., Edward, E., Lawler, I., & Haokman. J. J. (1975). *Behavior in organization*. Tokyo: McGraw - Hill Kogakusha.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design and application*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- _____. (1994). Melding the personal and the political: Advocacy and empowerment in clinical and community practice. *Proceedings of the Eighth Annual Social Work Futures Conference*, Houston: University of Houston.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389 - 400.
- Schein, E. H. (1988). *Organizational culture and leadership*. San Francisco, Colorado: Jossey - Bass.

- Schwartz, H., & Davis, S. M. (1981). *Matching corporate culture and business strategy*. New York: Prentice - Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1988). *Supervision human perspectives* (4th ed.). New York: McGraw - Hill.
- Shaw, J. J. (1991). Comparison of elementary and high school organization cultures elementary school. *Dissertation Abstracts International*, 52(3), 770 - A
- Smither, R. D., Houston, J. M., & McIntire, S. D. (1996). *Organization development: Strategies for changing environments*. New York: Harper Collins College.
- Swaringim, C. T. (1982). A comparison of teacher morale in public elementary school in St. Louis County Missonri. *Dissertation Abstracts International*, 34(6), 1785 - A.
- Vroom, V. H. (1970). *Management and motivation*. Baltimore: Penguin.
- Waller, W. (1932). *The sociology of teaching*. New York: Wiley.
- Weisenbeck, M. C. (1990). Organizational culture and faculty motivation: Faculty and administrative perspectives. *Dissertation Abstracts International*, 50(9), 2746 - A.
- Wiles, K. (1983). *Supervision for better school: the role of the official leader in program development*. New York: Prentice - Hall.
- Yoder, D. (1959). *Personal principles and policies*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall.
- Young, C. M. (1995). Job satisfaction among home health nurses and its relationship to work characteristics and anticipated turnover. *Dissertation Abstracts International*, 33(2), 521 - A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ว1108

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

11 พฤษภาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในงานวิจัย

ด้วย นางสาววรรณณา หงสกุล นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยอยู่ในความดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี

จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย ของนิสิตในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0 - 3839 - 3483

โทรสาร 0 - 3874 - 5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/1190

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

31 พฤษภาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววรรณณา หงสกล นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยอยู่ในความดูแลของ ดร.สุรัตน์
ไพชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในการนี้ ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือจากท่าน
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัย
ของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0 - 3839 - 3483

โทรสาร 0 - 3874 - 5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/1210

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

11 กรกฎาคม 2555

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววรรณธนา หงสกล นิสิตบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยอยู่ในความดูแลของ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการครูในสังกัด อนึ่ง โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิมลรัตน์ จตุรานนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

โทรศัพท์ 0 - 3839 - 3483

โทรสาร 0 - 3874 - 5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจงในแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
 2. โปรดอย่าเขียนชื่อของท่านลงในแบบสอบถาม
 3. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยและนำไปเป็นข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
 4. คำตอบทุกคำตอบไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่และงานที่ปฏิบัติ ทุกคำตอบทางผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ
 5. แบบสอบถามไม่ใช่ข้อสอบจึงไม่มีข้อถูกหรือข้อผิด แต่คำตอบทุกคำตอบเป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อคำถามนั้น
 6. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามนี้ และขอขอบพระคุณในความร่วมมืออันดียิ่งมา ณ โอกาสนี้

นางสาววรรณณา หงสกุล

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่าน

1. ประเภทของโรงเรียน
 - () โรงเรียนประถมศึกษา
 - () โรงเรียนขยายโอกาส
2. สถานที่ตั้งโรงเรียน
 - () ในเมือง
 - () นอกเมือง
3. ขนาดโรงเรียน
 - () เล็ก (นักเรียนไม่เกิน 120 คน)
 - () กลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน)
 - () ใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 10 องค์กรประกอบ จำนวน 49 ข้อ ผู้วิจัยมีความประสงค์ ต้องการทราบถึงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบแบบแผนที่ประพฤติปฏิบัติ ร่วมกันในโรงเรียนอย่างที่เราเรียกว่าวัฒนธรรมโรงเรียน กรุณาให้ความคิดเห็นตามความเป็นจริง ในความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่ท่าน เห็นด้วยเพียงช่องเดียวโดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน						
1.	โรงเรียนมีการกำหนดความมุ่งหมาย ของโรงเรียนอย่างมีขั้นตอน โดยศึกษาจากสภาพปัจจุบันและปัญหา	
2.	ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนสอดคล้อง กับความต้องการที่แท้จริง	
3.	ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนด ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	
4.	ครูทุกคนเห็นคุณค่าและความสำคัญ ในความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	
5.	มีการชี้แจงและแถลงนโยบายของโรงเรียน ให้ครูเข้าใจ	
	การมอบอำนาจ						
6.	โรงเรียนของท่านมีแผนผังการบริหาร องค์กรที่ชัดเจน	
7.	โรงเรียนมีการมอบหมายและกระจาย อำนาจหน้าที่ให้ครูรับผิดชอบ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม	
8.	โรงเรียนของท่านมีความพยายาม ในการลดช่องว่างของความสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง	
9.	ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	
10.	ท่านรู้สึกพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	
11.	ผู้บริหารมองเห็นความสามารถและ มอบหมายงานให้ท่าน	

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	การตัดสินใจ						
12.	โรงเรียนของท่านให้โอกาสครูทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	
13.	ครูทุกคนยอมรับในการตัดสินใจของผู้บริหาร	
14.	การตัดสินใจของท่าน ท่านได้คำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นสำคัญ	
15.	เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในหน่วยงานของท่าน ส่วนใหญ่ จะต้องมีการประชุมเพื่อขอมติเอกฉันท์จากที่ประชุม	
	ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						
16.	โรงเรียนได้ปลูกฝังจิตสำนึกให้ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	
17.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโรงเรียน	
18.	โรงเรียนมีส่วนช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า	
19.	ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน	
20.	ท่านสามารถอุทิศเวลาให้กับการพัฒนาโรงเรียน	
21.	ท่านมีความตั้งใจที่จะใช้ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อพัฒนาโรงเรียน	
	ความไว้วางใจ						
22.	ท่านได้รับความไว้วางใจให้ตัดสินใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	
23.	ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	
24.	ครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	
25.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	ความมีคุณภาพ						
26.	ท่านคิดว่าการคิดเพียงคนเดียวมีคุณภาพมากกว่าการระดมความคิด โดยคนหลายคน	
27.	ท่านเป็นคนที่ทำงานที่ละเอียดรอบคอบ ขอมทุ้มเท เพื่อให้ผลงานออกมาดี แม้จะไม่ได้รับการยกย่อง	
28.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการส่งมอบงาน ได้ทันตามเวลา	
29.	โรงเรียนมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรร่วมมือพัฒนางาน เพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน	
	การยอมรับ						
30.	เพื่อนร่วมงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	
31.	ผู้บริหารยอมรับและเห็นคุณค่าในความสำเร็จของการปฏิบัติงานของท่าน	
32.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	
33.	ท่านยอมรับความผิดพลาดที่เกิดจากการกระทำของตนเอง	
34.	ท่านยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ ของเพื่อนร่วมงาน	
	ความซื่อสัตย์สุจริต						
35.	โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของท่าน	

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
36.	ท่านมีความมานะพยายามและอดทน ในการปฏิบัติงาน	
37.	ท่านมีความซื่อสัตย์ทั้งคำพูดและการกระทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน	
38.	เพื่อนร่วมงานมีความซื่อสัตย์ต่อท่าน	
39.	งานที่ท่านทำมีความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	
40.	ท่านไม่เคยหาประโยชน์จากสิ่งของที่เป็น ของโรงเรียน	
41.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียน มีความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร	
42.	ผู้บริหารมีความเมตตาและเห็นอกเห็นใจท่าน	
43.	ผู้บริหารให้คำแนะนำในสิ่งที่มีประโยชน์ และช่วยเหลือท่านเมื่อมีความเดือดร้อน	
44.	โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสม ให้กับท่าน ความหลากหลายของบุคลากร	
45.	การให้การยอมรับในความหลากหลาย และความแตกต่างระหว่างบุคคล	
46.	ทุกคนยอมรับในทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน ของท่าน	
47.	โรงเรียนมีการผสมผสานในรูปแบบและ วิธีปฏิบัติเพื่อให้เข้ากับคามมุ่งประสงค์ ของโรงเรียน	
48.	ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงาน ซึ่งกันและกัน	

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
49.	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ครูตรงตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ จำนวน 26 ข้อ ผู้วิจัยมีความประสงค์
ต้องการทราบถึงความรู้สึกของท่านที่มีต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน กรุณาให้ความคิดเห็น
ตามความเป็นจริงในความรู้สึกของท่านว่าอยู่ในระดับใด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับพฤติกรรมที่ท่านเห็นด้วยเพียงช่องเดียว โดยพิจารณาตามเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	ความรู้สึกละเป็นส่วนหนึ่ง ท่านมีโอกาสได้มีส่วนร่วม ในการวางแผนงาน	
2.	ท่านมีความเชื่อมั่นในการที่ได้ทำงาน ในโรงเรียนแห่งนี้	
3.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานต่าง ๆ	

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการทำงาน	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
4.	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับฟังความคิดเห็น ของท่าน ความรู้สึกรับผิดชอบ	
5.	ท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอ	
6.	ท่านมีความมุ่งมั่นและบากบั่นในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายและไม่ทอดทิ้งงาน	
7.	ท่านศึกษางานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน อย่างชัดเจน	
8.	ท่านรับผิดชอบในการทำงานเมื่อการทำงาน ไม่ประสบความสำเร็จ	
9.	ท่านสามารถเสียสละเวลาและความสุข ส่วนตัวเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	
10.	ท่านสามารถแก้ปัญหาทางงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ เป็นอย่างดี	
11.	ท่านมีความภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจ ในงานเมื่องานนั้นสำเร็จ	
12.	ท่านทำงานอย่างมีแบบแผน มีขั้นตอนและ มีเป้าหมายในการทำงาน	
13.	ท่านต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ ความเชื่อถือ ความดีความชอบ ที่เกิดจาก การปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย	
14.	ท่านมีความรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ การงานที่ท่านดำรงอยู่	

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการทำงาน	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
15.	ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานคอยให้คำแนะนำและช่วยเมื่อท่านมีปัญหา	
16.	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับความต้องการ	
17.	การเดินทางและสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความปลอดภัยเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน	
18.	ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในภาระหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน	
19.	หากท่านมีโอกาสเลือกอาชีพใหม่ ท่านยังคงเลือกอาชีพนี้เหมือนเดิม	
20.	ท่านมีเจตคติที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร	
21.	ท่านมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	
22.	ท่านมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน ครูทุกคนให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	
23.	ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารยอมรับฟัง ความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนแล้ว นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน	

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการทำงาน	ระดับพฤติกรรม					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
24.	ท่านมีความรู้สึกที่ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารงานกับท่านโดยตรง	
25.	ท่านรู้สึกว่าคุณคลากรในโรงเรียนมีการแบ่งงานกันทำไม่ขัดแย้งกันในการปฏิบัติงาน	
26.	ผู้บริหารมีการจูงใจครูให้ทำงานจนประสบความสำเร็จ	

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตารางที่ 38 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.89	26.	.29
2.	.81	27.	.24
3.	.69	28.	.53
4.	.70	29.	.79
5.	.81	30.	.68
6.	.76	31.	.66
7.	.74	32.	.78
8.	.73	33.	.67
9.	.74	34.	.63
10.	.71	35.	.70
11.	.82	36.	.83
12.	.81	37.	.74
13.	.79	38.	.69
14.	.79	39.	.76
15.	.80	40.	.61
16.	.78	41.	.49
17.	.71	42.	.78
18.	.71	43.	.85
19.	.73	44.	.87
20.	.72	45.	.73
21.	.81	46.	.79
22.	.81	47.	.85
23.	.76	48.	.70
24.	.80	49.	.72
25.	.75		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .98

ตารางที่ 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.87	19.	.80
2.	.78	20.	.84
3.	.73	21.	.64
4.	.74	22.	.65
5.	.74	23.	.78
6.	.64	24.	.77
7.	.78	25.	.72
8.	.73	26.	.75
9.	.77		
10.	.76		
11.	.85		
12.	.82		
13.	.33		
14.	.58		
15.	.74		
16.	.79		
17.	.82		
18.	.72		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (α) เท่ากับ .98