

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ  
เขต 4

**ผู้ศึกษา** นายทองคำ จันทร์โสภา **ปริญญา**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (หลักสูตรและการสอน)  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ จันตรี คุปตะวาทีน **ปีการศึกษา** 2546

### **บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา (3) ศึกษาความสามารถของวัฒนธรรมโรงเรียนในการทำนายนเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป้าหมายตั้งแต่ 1 ปีการศึกษาขึ้นไป จำนวน 53 โรงเรียน 106 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ 3 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ตอนที่ 1 ใช้ความถี่ ร้อยละ ตอนที่ 2,3 ใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนัก

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ทุกด้านอยู่ในระดับมาก (2) วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ทุกด้านในลักษณะของความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันที่ระดับ .50 - .80 มีค่าปานกลางถึงสูง และโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากที่ระดับ .90 และ (3) วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน สามารถรวมกันทำนายนเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม ทั้ง 2 ด้าน ที่ค่าสัมประสิทธิ์การถ่วงน้ำหนัก เท่ากับร้อยละ 82.40

**คำสำคัญ** วัฒนธรรมโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ จันตรี คุปตะวาทีน และอาจารย์ ดร. บัญชา แสนทวี อาจารย์ประจำสาขา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตาม คอยให้ขวัญกำลังใจ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและสำนึกในความกรุณาของท่านอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบความตรงของเครื่องมือทั้งยัง เสนอแนะเทคนิคความรู้ต่าง ๆ ที่ล้วนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ด้วยความ เป็น กัลยาณมิตรที่อบอุ่นตลอดการศึกษา อันประกอบด้วยอาจารย์สำราญ วัจนราช ศึกษานิเทศก์ 7 อาจารย์มานิต สิทธิศรี ศึกษานิเทศก์ 9 อาจารย์सान แก้วกัณหา ศึกษานิเทศก์ 7 อาจารย์ทองใบ ทองมาก ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 และอาจารย์ปองใจ มีศรี ศึกษานิเทศก์ 8 พร้อมด้วยอาจารย์มาลีรัตน์ ขจิตเนติธรรม ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 และขอขอบพระคุณ คุณพ่อชมภู คุณแม่สมศรี จันทรโสภา และภรรยา พร้อมบุตรของข้าพเจ้าทุกคน ที่คอยให้กำลังใจห่วงใยในการศึกษาของข้าพเจ้าตลอดมา

ในโอกาสนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณท่านผู้บังคับบัญชา นายโกวิท เพลินจิตต์ ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 นายประวิทย์ หลักบุญ รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกใน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ที่ช่วยเหลือในการจัดเก็บข้อมูลตลอดจน การวิเคราะห์ข้อมูลของการดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จด้วยดี

ท้ายที่สุดประโยชน์อันพึงจะได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอบอบ แด่บุพการีอันประกอบด้วยบิดา มารดา ครูอาจารย์ อุปัชฌายะ อาจารย์ ผู้เป็นปวงชนียบุคคลด้วยความ พร้อมอันบริสุทธิ์ทุกคน ตลอดทั้งภรรยาและบุตร-ธิดา ทั้ง 3 ของข้าพเจ้า

ทองคำ จันทรโสภา

กรกฎาคม 2547

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	6
สมมุติฐานของการวิจัย.....	6
ประเด็นปัญหาที่ศึกษา.....	6
ขอบเขตการศึกษา.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
วัฒนธรรม.....	10
วัฒนธรรมองค์การ.....	14
วัฒนธรรมโรงเรียน.....	15
การนิเทศภายในโรงเรียน.....	24
การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงาน.....	38
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	42

## สารบัญ ( ต่อ )

หน้า

ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน กับ การนิเทศภายใน โรงเรียน 2 ด้าน.....	44
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา.....	50
ตอนที่ 4 วิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ทำนายการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา.....	51
ตอนที่ 5 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	55
สรุปการวิจัย.....	55
อภิปรายผล.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	67
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม) .....	68
ข หนังสือราชการที่เกี่ยวกับการดำเนินการศึกษา.....	70
ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) IOC .....	74
ง รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง .....	77
จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	80
ประวัติผู้วิจัย.....	90

## สารบัญญัตินี้ตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43
ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน.....	44
ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษภายในโรงเรียน ทั้ง 2 ด้าน.....	47
ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับ กรณีพิเศษภายในโรงเรียน.....	51
ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์การถอดยพหุคุณวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้าสมการ การทำนายกรณีพิเศษภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม.....	52
ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์การถอดยพหุคุณวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อหาค่า การทำนายกรณีพิเศษภายในโรงเรียน โดยรวม.....	52

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

การจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน มุ่งเน้นในการพัฒนากำลังคนให้เป็นผู้มีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตวิญญาณแห่งการเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี มีความเคารพเชื่อมั่นในสิทธิหน้าที่ ศักยภาพของตนเอง และหมั่นศึกษา เป็นผู้ที่ยึดด้วยคุณธรรมความดีงาม ยึดมั่น ศรัทธา ในหลักธรรมของศาสนา เชื่อมั่นในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขของชาติ เชื่อมั่นในสถาบันชาติ และที่สำคัญกำลังคนที่เป็นผลผลิตของการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในความเก่งบนพื้นฐานของความเป็นไทย ในระดับสากล รู้เท่าทันเทคโนโลยี เป็นผู้นำเทคโนโลยีในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้ที่สามารถแสวงหาความสุขในการดำรงชีพของตนอยู่ได้ บนความพอดี อันจะก่อให้เกิดสังคมสันติสุข สังคมสันติธรรม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดเป็นแนวทางไว้อย่างชัดเจน การบริหารจัดการศึกษา ยึดหลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา “ มาตรา 35 สถานศึกษา ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 34 (2) เฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล ” แผนยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 5 การปฏิรูประบบบริหารจัดการ “ ปรับระบบ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School - Based Management) เน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ” ซึ่งทุกฝ่ายที่มีส่วนได้เสียในผลผลิต การจัดการศึกษาของโรงเรียนต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการบริหารจัดการ การศึกษา ซึ่งมี 3 กระบวนการหลักที่สำคัญ โดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันอย่างต่อเนื่อง คือ กระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน และที่สำคัญทั้ง 3 กระบวนการนี้ จะดำเนินการไปในแนวทางตามหลักของความคิด ค่านิยม ความเชื่อ เจตคติ ความรู้สึก การปฏิบัติ ต่อกัน และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กร หรือ สถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งก็คือ วัฒนธรรมโรงเรียน (รัตนา ศิริชยานันท์ 2542 : 3 )

วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นองค์ประกอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนา โดยการเชื่อมโยงเข้ากับกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้เพราะการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะสามารถช่วยพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้ดีขึ้นได้ ตามที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งการนิเทศการศึกษา เป็นการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เพื่อให้ผลผลิตโดยรวมของการจัดการศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพผู้เรียนดีขึ้น กระบวนการนิเทศการศึกษาที่สำคัญ และสอดคล้องกับธรรมชาติวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุด คือ การนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียน มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาการศึกษาที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพนั้น มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น องค์ประกอบด้านการจัดการ มีบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ งบประมาณ องค์ประกอบด้านกระบวนการหลัก 7 ขั้นตอนของการนิเทศภายในโรงเรียน คือ มีการวางแผน การจัดหน่วยงาน การเป็นผู้นำ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การพัฒนา และการประเมินผล เป็นต้น การนิเทศภายในโรงเรียนมีความเกี่ยวข้องพันกันต่อเนื่องกับวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นอย่างมาก จากการวิจัยของ ดาวน์เนอร์ (Downer 1989 อ้างถึงในรัตนา ศิริชยานันท์ 2542: 4) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน มีส่วนเกี่ยวข้องกับรูปแบบพฤติกรรมที่ดีของครู การให้ความสำคัญด้านวิชาการวิธีการเรียนการสอน สัมพันธภาพที่ดี ระหว่างทางบ้านและโรงเรียน และที่สำคัญที่สุด คือ วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพาคินสัน (Pakinson 1990 อ้างถึงในอัจฉรา สุวรรณ 2536: 4) ที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผลการสอน และงานพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรภายใน โรงเรียน โดยทั้งนี้ วัฒนธรรมโรงเรียนที่สำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนนั้น แพตเตอร์สัน (Patterson 1986 อ้างถึงใน รัตนา ศิริชยานันท์ 2542 : 4) ได้กำหนดเป็นลักษณะต่าง ๆ ไว้ 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ( School Purposes) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) คุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ส่วนการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา ที่เป็นกิจกรรมหลักสำคัญ ๆ ในการปฏิบัติงานนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพนั้น สุทธานุ ศรีไสย์ (2538 : 42) ได้กำหนดเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้นิเทศต้องปฏิบัติโดยตรงอย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers) 2) การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)

3) ให้บริการเสริมวิชาการ (Inservice) 4) การพัฒนากลุ่ม (Group Development) 5) ให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือครูผู้สอนทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ได้สรุปผลการประเมินการผลการนิเทศ มหามงคล 100 % ปี 2545 การนิเทศการศึกษาในหน่วยงานระดับจังหวัด อำเภอ โรงเรียน พบว่า ด้านบุคลากร ผู้ร่วมคณะนิเทศ ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการนิเทศ ธรรมชาติ และวัฒนธรรม แต่ละโรงเรียน ขาดความชำนาญการเฉพาะด้าน ทำให้ไม่กล้าเสนอแนะในข้อคำถามบางประการ ของผู้รับการนิเทศ ขาดการยอมรับในผู้นิเทศ ครูไม่เปลี่ยนพฤติกรรมในการสอน ไม่เห็น ความสำคัญของการนิเทศ ขาดการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ ขาดการศึกษา ข้อมูลที่เป็น ข้อจำกัดเฉพาะด้านของครู บุคลากรในโรงเรียน ด้านเวลาไม่น้อยมาก และที่พบมาก คือ ปัญหาในการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ผู้บริหารมักจะทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ มีภารกิจมาก ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการนิเทศการเรียนการสอน ขาดทักษะความชำนาญเฉพาะด้าน ขาดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ นวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดการสนับสนุนสื่อ งบประมาณอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ (หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ 2546 : 20)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีภารกิจในการกำกับดูแล เชิงนโยบาย ในการจัดและพัฒนาการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวง ศึกษาธิการ 2546 มาตรา 37 ที่กำหนดไว้ว่า ให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อทำหน้าที่ในการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 36 และให้มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายนี้ หรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตร การศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางาน ด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา (2546 : 22)

จากบทบาทอำนาจหน้าที่ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีภารกิจในการกำกับดูแล การจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 231 โรงเรียน (เป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา แต่เดิม) ซึ่งมีลักษณะงานที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ถึง ประถมศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 จำนวน 151 โรงเรียน โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (โรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา) หรือจัดการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ถึงการจัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน



2544 จำนวน 61 โรงเรียน และโรงเรียนที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 3-4 ( สังกัดกรมสามัญ ) จำนวน 19 โรงเรียน โดยในการกำกับ ดูแล การจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 นายโกวิท เพลินจิตต์ ได้บรรยายมอบนโยบายในการพัฒนาการศึกษาโดยยึดโรงเรียนเป็นฐาน ที่อาศัยกระบวนการพัฒนา 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ คือ 1 ) กระบวนการบริหารจัดการ เน้นการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 2 ) กระบวนการนิเทศติดตาม เน้นการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นหลัก และเสริมด้วยการนิเทศจากบุคลากรระดับเขตพื้นที่ ให้มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับ วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งทุกฝ่ายทั้งภายในภายนอกโรงเรียน ต้องมีความรู้ และเข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น ๆ พร้อมทั้งจะร่วมปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านที่ไม่พึงประสงค์ ให้เกิดประโยชน์แก่การพัฒนาการศึกษาสูงสุด และ 3 ) กระบวนการจัดการเรียนการสอน เน้นที่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนการสอนที่สอดคล้องกับศักยภาพ ธรรมชาติ ความต้องการของผู้เรียน องค์กร ชุมชน ส่งเสริมผู้เรียน ให้ก้าวไปสู่มาตรฐานการศึกษา บนเป้าหมาย เก่ง ดี มีความสุข ( คำบรรยาย 25 กรกฎาคม 2546 เวลา 13.30 – 16.00 น. ณ หอประชุม โรงเรียนกันทรลักษณ์วิทยา )

จากสภาพปัญหา ความสำคัญ และนโยบายดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา บนแนวคิดที่เชื่อว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดบทบาทและทิศทางในการพัฒนาการศึกษา โดยมีความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ในลักษณะของความเกื้อกูล ส่งเสริม สนับสนุน และ ส่งผลต่อกันและกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดเห็นของคณะครู ในอำเภอศรีรัตนะ จำนวน 50 คน สรุปได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่ข้าราชการครูคุ้นเคย ตระหนักในความสำคัญ และเห็นว่าจะมีความสอดคล้องกับสภาพความต้องการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในปัจจุบันมากที่สุด มี 4 ด้าน คือ 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) ความไว้วางใจ 3) การยอมรับ 4) ความเอื้ออาทร โดยข้าราชการครูมีความเห็นเพิ่มเติมว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการศึกษาโดยรวม โดยผ่านการนิเทศภายในโรงเรียนในกิจกรรมที่สำคัญ ๆ ในช่วงปัจจุบัน 2 ด้าน คือ 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง 2) การสนับสนุนหรือช่วยเหลือครูผู้สอนทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ความเชื่อพื้นฐานในความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน และการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้ง 2 ด้าน ที่จะสามารถเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน และของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ต่อไป คือ

1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เชื่อว่าถ้าบุคลากรภายในโรงเรียนตลอดจน ผู้มีส่วนได้เสียในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีความรู้สึกร่วมกันว่าโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้หรือ สถานที่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาเด็ก เยาวชน และชุมชน ที่ทุกคนต้องช่วยกันร่วมมือร่วมแรง ร่วมใจกันรักษา พัฒนา และสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียนทุกด้าน ด้วยความ สามัคคี โรงเรียนก็จะมีแต่ความสมานฉันท์ เป็นโรงเรียนที่มีแต่ความสุขและเจริญในทุกด้าน

2. ความไว้วางใจ เชื่อว่าถ้าบุคลากรในโรงเรียนในชุมชน ผู้ปกครอง มีความไว้วางใจ ในผู้ร่วมงาน และบุคลากรที่มีส่วนในการบริหารจัดการ โรงเรียนแล้ว การร่วมกันพัฒนางาน การศึกษาของโรงเรียนก็น่าจะมีแต่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป

3. การยอมรับ เชื่อว่าถ้าบุคลากรในโรงเรียน ทุกคนมีการยอมรับในศักยภาพ บทบาท ความสามารถ ความชำนาญการเฉพาะทาง ตลอดจนหน้าที่ของกันและกันแล้ว การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน ในการพัฒนาโรงเรียน และคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน น่าจะมีแนวโน้ม ในทางที่ดีขึ้นและมีความยั่งยืนอย่างแท้จริง

4. ความเอื้ออาทร เชื่อว่า ความเอื้ออาทรเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน ของบุคลากรในโรงเรียน เพราะความเอื้ออาทรเป็นเสน่ห์ที่แสดงถึงความรัก ความผูกพัน ความห่วงใยที่บุคคลมีให้แก่กัน ถ้าโรงเรียนใดที่บุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน และพยายามสรรค์สร้างกิจกรรมที่แสดงถึงความเอื้ออาทรแก่กันและกันอย่างต่อเนื่อง เสมอภาค การพัฒนาการศึกษาโดยรวมของโรงเรียนนั้น ๆ ย่อมมีความสำเร็จแน่นอน

5. การช่วยเหลือครูโดยตรง ถือเป็น การให้บริการด้านวิชาการแก่ครู บุคลากรภายใน โรงเรียนที่สำคัญ ที่ครูสามารถนำไปพัฒนา ปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของตนเอง ได้อย่างดีและมีคุณภาพ โดยทั้งนี้โรงเรียนนั้น ๆ ต้องมีการปฏิบัติด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่สำคัญ ๆ อย่างน้อย 4 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น

6. การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ครูต้องได้รับการพัฒนาด้านการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและวิชาชีพ ดังนั้นโรงเรียนต้องให้การสนับสนุนทั้งองค์ความรู้ ทักษะและวิธีการในการ ทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนอย่างหลากหลายและครอบคลุมภารกิจของโรงเรียน โดยทั้งนี้ การที่จะสนับสนุนด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้น โรงเรียนต้องรู้และตระหนักใน ความสำคัญของ วัฒนธรรมโรงเรียนอย่างถ่องแท้ จึงจะทำให้การสนับสนุนนั้น ๆ มีพลังในการพัฒนางานยิ่งขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาโดยรวมได้ตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด

โดยภาพรวม การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนให้มีความสำเร็จตามเป้าหมายนั้น

โรงเรียนจะต้องเข้าใจและตระหนักในวัฒนธรรมโรงเรียนของตนอย่างดี และนำคุณลักษณะอันดีของวัฒนธรรมนั้น ๆ ไปเชื่อมโยงกับการนิเทศภายในโรงเรียนให้เกิดพลังขับเคลื่อนที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน การพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนก็จะสามารถบรรลุเป้าหมาย ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ ผู้ศึกษาวิจัยเชื่อว่าการศึกษารุ่นนี้ จะได้ข้อมูลสำคัญในการกำหนดแผนงานและแนวทางการนิเทศการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่ง ๆ ขึ้นไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4
3. ศึกษาความสามารถของวัฒนธรรมโรงเรียนในการทำนายนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

## 3. ประเด็นปัญหาที่ศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษา หาคำตอบในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
3. วัฒนธรรมโรงเรียนสามารถทำนายนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้หรือไม่

#### 4. สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบประเด็นปัญหา ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. วัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
3. วัฒนธรรมโรงเรียนสามารถทำนายการนิเทศภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาวิจัยไว้เพื่อความชัดเจน ดังนี้

5.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษา ( สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เดิม ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 212 โรงเรียน ข้าราชการครูทั้งสิ้นจำนวน 2,540 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการครู จำนวน 106 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

5.3.1 ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( Sense of Community )
- 2) ความไว้วางใจ ( Trust )
- 3) การยอมรับ ( Recognition )
- 4) ความเอื้ออาทร ( Caring )

5.3.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน 2 ด้าน ดังนี้

- 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง ( Direct Assistance to Teachers )
- 2) การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( Action Research )

5.4 ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา ภาคเรียนที่ 2/2546 จัดเก็บข้อมูลเดือนธันวาคม 2546 ถึง

มกราคม 2547

## 6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคลากรภายในโรงเรียนใช้ในการประพฤติปฏิบัติติดต่อกันมาจากกรุ่นหนึ่งสืบทอดต่อไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนแนวปฏิบัติที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับและยึดถือเป็นกลุ่มหรือสมาชิกองค์กรเดียวกัน และพร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ตามความมุ่งหวังของสังคม ทั้งนี้ เพื่อความสมานฉันท์ในหมู่คณะและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

6.1.1 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง เรื่องราว เหตุการณ์ที่บุคลากรภายในโรงเรียนทุกคน รู้สึก หรือ แสดงออก ให้เห็นถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กร มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนางานโรงเรียนร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ตามแนวนโยบายที่โรงเรียนกำหนดขึ้น

6.1.2 ความไว้วางใจ หมายถึง การที่โรงเรียนหรือผู้บริหารโรงเรียนโดยองค์คณะบุคคล ด้านการบริหาร และ บุคลากรภายในโรงเรียนได้ให้โอกาสแก่กัน ในการเลือกทำงานตามความต้องการ ความถนัด และไว้วางใจว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

6.1.3 การยอมรับ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาส และ ให้การยอมรับ ในความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับ ชื่นชมในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน

6.1.4 ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่โรงเรียนมีความเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครู / บุคลากร และสนับสนุนให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6.2 การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการพัฒนางานการจัดการศึกษาของบุคลากรภายในโรงเรียน ที่มีแผนงาน ขั้นตอนชัดเจน เป็นระบบเพื่อสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูล ในการพัฒนางานของทุกคน ทุกฝ่าย ทุกด้าน อันจะส่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นในทุกด้านของภารกิจ การจัดการศึกษาในโรงเรียนด้วยความพร้อมใจในลักษณะของการเป็นกัลยาณมิตรที่ดีแก่กันและกัน ด้วยความชื่นชม ภาคภูมิใจร่วมกัน

6.2.1 การช่วยเหลือครูโดยตรง หมายถึง การให้บริการครูในเรื่องของการสังเกต การสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูโดยตรงในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอน การช่วยเหลือครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ตลอดจนการแนะนำผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้แก่ครู

6.2.2 การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การสนับสนุนครูให้มีการศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน และในโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยคณะครู เพื่อนำไปสู่

จุดประสงค์ในการพัฒนาการเรียนการสอน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยใช้กระบวนการวิจัยมาเข้าช่วยเหลือ

6.3 ข้าราชการครู หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อย่างน้อย 1 ปีการศึกษา

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาได้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1.1 ได้ข้อมูลพื้นฐานด้านวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 กำหนดแผนกิจกรรมการพัฒนาระบบการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้วัฒนธรรมโรงเรียน ที่มีอำนาจการทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา

2. ครูผู้สอนได้ประโยชน์ดังนี้

2.1 มีความตระหนักรู้และเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของคณะครูภายในโรงเรียนที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนางานการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีความตระหนักในการพัฒนางานในหน้าที่ทุกด้าน โดยใช้วัฒนธรรมโรงเรียนที่ทุกคนในโรงเรียนยึดถือร่วมกันเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางาน

2.3 ให้ความร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียน ในการพัฒนางานการศึกษาทั้งระบบ ในลักษณะของกัลยาณมิตร ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมชื่นชมและภาคภูมิใจ

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสาระสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียน และการนิเทศภายในโรงเรียน ที่เป็นที่ยอมรับและมีความคุ้นเคย ในการปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยผู้วิจัยได้กำหนดสาระสำคัญ ประกอบด้วยหัวข้อตามลำดับดังนี้

1. วัฒนธรรม
2. วัฒนธรรมองค์การ
3. วัฒนธรรมโรงเรียน
4. การนิเทศภายในโรงเรียน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. วัฒนธรรม

สังคมและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้ และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อย่างลึกซึ้ง วัฒนธรรมเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมและจิตใจของมนุษย์ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้โครงสร้างทางสังคมคงอยู่ ด้วยมีความผูกพันทางจิตใจของหลาย ๆ คน เข้าไว้ด้วยกัน โดยทั่วไปคำว่า วัฒนธรรม เราจะพบเห็นการใช้ควบคู่กันกับหลายคำ เช่น ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

สำหรับคำว่าวัฒนธรรม มีผู้ให้นิยามไว้น่าสนใจมากมาย เช่น

##### 1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

วัฒนธรรม ตามความหมายของราชบัณฑิตยสถาน คือ สิ่งที่ทำให้เจริญอกงาม แก่หมู่คณะ , วิถีชีวิตของหมู่คณะ ... ในทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่คณะ ผลิต สร้างขึ้นด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใจอยู่ในหมู่พวกของตน ( พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525: 734 หน้าขาว) ส่วนไวท์ (white 1974 อ้างถึงในรัตนา ศิริชยานันท์ 2542: 14) ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรม คือ การจัดระเบียบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นการจัด

ระเบียบของการกระทำหรือแบบแผนพฤติกรรมการจัดระเบียบความคิด เช่น ความเชื่อ ความรู้ต่าง ๆ และเป็นการจัดระเบียบความรู้ที่ผูกพันกับสิ่งต่าง ๆ เช่น ทศนคติ และค่านิยมต่าง ๆ ซึ่งการจัดระเบียบดังกล่าวขึ้นอยู่กับการใช้ระบบสัญลักษณ์ ทำให้วัฒนธรรมถ่ายทอดจากคน ๆ หนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งได้ ในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับคลัคคอกห์นและแคลลี (Kluckhohn and Kally 1954 อ้างถึงใน อัจฉรา สุวรรณ 2536: 13) มีความเห็นว่า วัฒนธรรม คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต อาจเป็นสิ่งที่มิมีเหตุผล หรือไม่มีเหตุผล เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติหรือพฤติกรรม ส่วนคิวเบอร์ (Cuber 1985 อ้างถึงในรัตนา ศิริชยานันท์ 2542:14) ให้นิยามไว้ว่า วัฒนธรรม คือ แบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ และยังรวมผลผลิตที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ทศนคติ ค่านิยมของสิ่งต่าง ๆ ที่มนุษย์ทำขึ้น และความรู้ที่มีอยู่ร่วมกันในกลุ่มชนหนึ่ง ๆ และมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม ในขณะที่นันทสาร สีสลับ (2545: 166) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้อย่างน่าสนใจว่า วัฒนธรรมหมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และการแสดงออกซึ่งความรู้สึคนึกคิด ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกัน ส่วนรัตนา ศิริชยานันท์ (2542:14) ให้ทัศนะว่า วัฒนธรรม คือ แบบอย่างของพฤติกรรมทั้งหลายที่ได้มาจากการเรียนรู้และถ่ายทอดภายใน ผ่านทางสังคมโดยอาศัยสัญลักษณ์ เช่น ศิลปะ ดนตรี ความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐาน วัฒนธรรม จึงเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละสังคม และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า วัฒนธรรม คือ แบบอย่างของความดีงามที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อเป็นกรอบ แบบแผน ในการนำพาชีวิตไปสู่ความเจริญงอกงามเฉพาะกลุ่มชน โดยมีความเจริญทั้งทางวัตถุ และวิถีชีวิตเป็นตัวบ่งชี้ เป็นมาตรวัดระดับความเจริญทางด้านจิตใจที่เหนือกว่าสัตว์ต่าง ๆ และวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ยุคสมัยเพื่อการดำรงชีวิตและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในกลุ่มชนนั้น ๆ และ กลุ่มชนต่าง ๆ ออกไป โดยมีความเจริญทางด้านวิทยาการสมัยใหม่ และวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้อง

## 1.2 ลักษณะของวัฒนธรรม

เมื่อรู้จักและเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมโดยภาพรวมแล้ว เพื่อเป็นการช่วยให้เข้าใจวัฒนธรรมยิ่งขึ้น จึงขอยกลักษณะบางประการเกี่ยวกับวัฒนธรรมซึ่งมีผู้กล่าวไว้ดังนี้

จุมพล หนิมพานิช (2538 : 101) กล่าวไว้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมประกอบด้วย  
สิ่งต่อไปนี้



1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับการดำเนินชีวิตในสังคม
2. วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมนุษย์มาโดยกำเนิด และไม่ใช่สิ่งที่ถ่ายทอดทางพันธุกรรม นิสัย และความสามารถต่าง ๆ ของมนุษย์ ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการเรียนรู้
3. วัฒนธรรมแต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน มีความเหมาะสมถูกต้อง ตามสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม
4. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มักจะเป็นไปได้ 2 วิธี ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในวัฒนธรรมเอง เช่น การประดิษฐ์ คิดค้น และการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก เช่น การติดต่อกับวัฒนธรรมอื่น เป็นการลอกเลียนแบบแผนวัฒนธรรมจากวัฒนธรรมอื่นมาใช้

5. วัฒนธรรมเป็นผลรวมของหลาย ๆ สิ่ง วัฒนธรรมของสังคมหนึ่งเป็นผลรวมของแบบหรือแนวทางการดำเนินชีวิตของหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน ซึ่งส่วนต่าง ๆ ของวัฒนธรรมแต่ละแขนงแต่ละสาขาเหล่านี้ ได้รวมกันเป็นวัฒนธรรมที่สมบูรณ์แบบของแต่ละสังคม และถ้าวัฒนธรรมหรือแบบแผนหรือกฎเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว สมาชิกในสังคมยึดถือเป็นแบบเดียวกัน เรียกวัฒนธรรมนั้นว่า “ วัฒนธรรมใหญ่ ” หรือ วัฒนธรรมรวม (Total Culture) และถ้าวัฒนธรรมใหญ่ หรือวัฒนธรรมรวมของสังคมที่มีแบบคล้ายกันและมีแดนติดต่อเนื่องกัน เรียกว่า “ วัฒนธรรมแดน ” (Culture area) วัฒนธรรมรวมหรือวัฒนธรรมใหญ่ ยังแปลงเป็นวัฒนธรรมรองหรือวัฒนธรรมย่อย ซึ่งมีลักษณะคล้ายวัฒนธรรมใหญ่แต่แตกต่างในรายละเอียดปลีกย่อย

สุพัตรา สุภาพ ( 2534 : 37 – 38 ) กล่าวไว้อย่างเป็นที่น่าสนใจว่า ลักษณะของวัฒนธรรมประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งที่ได้มาโดยการเรียนรู้ การเรียนรู้ต้องเรียนรู้จากมนุษย์ด้วยกัน โดยเฉพาะจากที่กลุ่มบุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่
2. เป็นมรดกทางสังคม บุคคลใดในสังคมก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ เพราะวัฒนธรรมเป็นของที่มีอยู่แล้วในสังคม เพียงแต่ถ่ายทอดกันไปเท่านั้น บุคคลรุ่นต่อ ๆ มา เพียงแต่ปรับปรุงคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นการสร้างความเจริญให้แก่วัฒนธรรมและสังคมมนุษย์ให้อยู่ในระดับสูง การที่วัฒนธรรมสามารถถ่ายทอดต่อกันได้ เพราะมนุษย์มีภาษาเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด ภาษาจึงเป็นสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ใช้แทนความหมาย
3. เป็นวิถีชีวิตหรือแบบของการดำรงชีวิต วัฒนธรรมสามารถจำแนกวัฒนธรรมของสังคมหนึ่งจากอีกสังคมหนึ่ง เป็นวัฒนธรรมเฉพาะอย่างเพราะบุคคลใดเกิดในสังคมใดก็เรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น

4. เป็นสิ่งที่ไม่คงที่ เพราะมนุษย์มีการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

นันทสาร สีสลับ (2545 : 166 – 167) กล่าวไว้ว่า เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิต เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ของสมาชิกในสังคมเดียวกัน จึงมีขอบข่ายดังนี้

1. วัฒนธรรมเกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติร่วมกันเป็นแนวเดียวกัน อย่างต่อเนื่องของสมาชิกในสังคม มีการสืบทอดเป็นมรดกต่อกันจากอดีต หรืออาจเป็นสิ่งประดิษฐ์คิดค้นสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ หรืออาจรับเอาจากสิ่งที่เผยแพร่มาจากสังคมอื่น และ หากสมาชิกยอมรับ และยึดถือเป็นแบบแผนปฏิบัติร่วมกัน ก็ถือว่าเป็นวัฒนธรรมของสังคมนั้น

2. วัฒนธรรมย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเงื่อนไขและกาลเวลา เมื่อมีการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ วิธีใหม่ ที่ใช้แก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของสังคมได้ดีกว่า ย่อมทำให้สมาชิกเกิดความนิยม และในที่สุดวัฒนธรรมเดิมก็เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. วัฒนธรรมในแต่ละกลุ่มชนย่อมมีเนื้อหา รูปแบบ บทบาทและหน้าที่แตกต่างกันไป หากว่าความต่างต่างนั้นไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อสังคมส่วนรวม ก็สมควรให้กลุ่มชนทั้งหลายมีโอกาสเรียนรู้วัฒนธรรมของกันและกัน ซึ่งถือเป็นธรรมชาติของวัฒนธรรม

4. วัฒนธรรมเป็นพื้นฐานและเครื่องมือสำหรับสร้างเสริมความสามัคคีกลมเกลียว และความเป็นปึกแผ่นในหมู่ประชาชน วัฒนธรรมจะช่วยชักนำให้คนประพฤติปฏิบัติตาม และพร้อมที่จะเผชิญชีวิตร่วมกัน ทั้งในยามสุขและยามทุกข์

5. วัฒนธรรมเป็นกรอบ และเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม จึงถือได้ว่า วัฒนธรรมเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในสังคม

6. วัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน อันจะทำให้เกิดความรัก สามัคคี และส่งผลต่อการรวมพลังของหมู่คณะได้

จากข้อมูลดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรม คือ เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม ให้เป็นสังคมสันติสุข ที่มีพลหมู่สมาชิกต้องการ และมีการเรียนรู้สืบทอดต่อกันมา ทั้งมีการพัฒนาปรับปรุงให้เหมาะสมเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

## 2. วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เป็นคำที่มีลักษณะเป็นนามธรรม มีความหมายที่ลึกซึ้งและเป็นการยากที่จะให้คำจำกัดความที่แน่นอนได้ แต่ก็มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้

### 2.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

โรบบินส์ (Robbins 1991 อ้างถึงในรัตนา ศิริขยานันท์ 2542 : 20) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ระบบที่มีความเข้าใจร่วมกันโดยสมาชิกในองค์การ ซึ่งระบบของการมีความเข้าใจร่วมกันนี้ คือ กลุ่มของลักษณะเฉพาะที่องค์การนั้น ๆ ให้ความสำคัญ ในขณะที่ อัจฉรา สุวรรณ (2536 : 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ สัญลักษณ์ที่รวมกันพัฒนาจนกลายเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ความหมายดังกล่าวนี้มีความคล้ายคลึงกับที่สมยศ นาวิกาน (2533: 92) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมจะเป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกสมาชิกขององค์การเข้าด้วยกัน ส่วนสุวิทย์ บุญช่วย (2535: 39) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ร่วมที่ช่วยในการประสานองค์การให้รวมอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า วัฒนธรรมเป็นแบบของความเชื่อและสิ่งทีคาดหมายเหล่านี้ จะกลายเป็นกฎ ระเบียบของพฤติกรรม การปฏิบัติหรือบรรทัดฐาน ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลและของกลุ่มในองค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ข้อกำหนดที่เป็นธรรมเนียม ประเพณี กฎ ระเบียบแบบแผน ในการปฏิบัติงานของมวลหมู่สมาชิกขององค์การ ที่ได้มาจากการร่วมกันสร้างขึ้นบนพื้นฐานของความเชื่อมั่นความมุ่งประสงค์ในการพัฒนางาน และสภาพปัจจุบันในองค์การนั้น ๆ เพื่อใช้ร่วมกันก่อให้เกิดบรรทัดฐานที่ดีแก่การปฏิบัติงานขององค์การนั้น ๆ

### 2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

อัลเวสสัน (Alvesson 1989 อ้างถึงในอัจฉรา สุวรรณ 2536 : 19 – 20) กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ว่ามีลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularity) เช่น การใช้ภาษาในการสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
  2. มีบรรทัดฐาน (Norm) ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมาก ทำน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
  3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับ ให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงาน และประสิทธิภาพของงาน
  4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ
  5. มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผน และแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
  6. มีบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้น จากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย
- โดยสรุป ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผน เป็นบรรทัดฐาน ที่สมาชิกถือเป็นระเบียบปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร อันจะส่งผลที่พึงประสงค์ของมวลสมาชิกร่วมกัน
- โรงเรียน เป็นองค์กรหรือสถาบันที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษา ที่มีการจัดการอย่างเป็นระบบ มีโครงสร้างและหน้าที่อย่างเป็นทางการ มีการวางกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน มีมรดกทางความเชื่อ ค่านิยม เจตคติและบรรทัดฐานการปฏิบัติงานที่สืบทอดกันมาเหมือนองค์กรหรือสถาบันอื่น ๆ ซึ่งเรียกว่า “ วัฒนธรรมโรงเรียน ”

### 3. วัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่สำคัญหลายฝ่าย ได้แก่ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร นักการภารโรง นักเรียน ผู้แทนจากองค์กรต่าง ๆ ในชุมชน ตลอดจนผู้แทนผู้ปกครองนักเรียนในเขตบริการ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีแนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เคยปฏิบัติมาแตกต่างกันไป ตามลักษณะพื้นฐานของการดำเนินชีวิต การอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนวิถีชีวิต สภาพแวดล้อม ประสบการณ์เดิม ที่คงอยู่ และเมื่อบุคลากรดังกล่าวต้องเข้ามาอยู่ร่วมกัน ทั้งโดยหน้าที่ตามวิธีการราชการ และโดยหน้าที่ของบทบาทร่วมในการจัดการศึกษา จึงเป็น

ความจำเป็นที่ทุกคนต้องทำความเข้าใจ หล่อหลอมความคิด ค่านิยม ความเชื่อ หรือ ทักษะ และ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานการประพฤติปฏิบัติตน ให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน บนความ มุ่งมั่นขององค์กรร่วมกัน ที่ทุกคนสามารถยอมรับและร่วมกันปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลายาวนาน ในลักษณะของการสืบทอดต่อเนื่อง จากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง จนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน ที่มีผลต่อการบริหารงานภายใน โรงเรียน อันจะส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมของผลผลิตทางการศึกษา ในอนาคตซึ่งก็คือ เด็กนักเรียนมีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามที่โรงเรียน สังคม คาดหวัง

### 3.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นคำที่มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่นเดียวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni 1988 อ้างถึงในรัตนา ศิริชยานันท์ 2542: 22) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดแนวทางการพิจารณาถึงสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ และแม้แต่เรื่องราวที่เล่าสู่กันฟัง ซึ่งเน้นถึงค่านิยมและความเชื่อว่า สมาชิกขององค์กร จะต้องมีส่วนร่วมด้วย ในขณะที่โอเวน (Owen 1987 อ้างถึงในอัจฉรา สุวรรณ 2536: 22) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แนวปฏิบัติในโรงเรียนที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และ กลายเป็นสิ่งหลอมรวมพฤติกรรม ของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนสุรศักดิ์ หลาบมาลา (2531: 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แนวปฏิบัติในการแก้ปัญหาทั้ง ภายนอกและภายใน โรงเรียน ซึ่งเคยใช้ปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควรและได้รับการ ถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับซึ่งครอบคลุมถึงแนวความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ในส่วนนี้รัตนา ศิริชยานันท์ (2542 : 23) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และปทัสถานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบทอดกันมา ภายในโรงเรียน จนเป็นแนวปฏิบัติต่อการดำเนินงานของครู

จากความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนที่นักศึกษาดังกล่าวข้างต้นให้ไว้ สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคลากรภายในโรงเรียน ใช้ในการประพฤติ ปฏิบัติติดต่อกันมาจากรุ่นหนึ่งสืบทอดต่อไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนแนวปฏิบัติ ที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับและยึดถือเป็นกลุ่มหรือสมาชิกองค์กรเดียวกัน และพร้อมที่จะมีการ เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป ตามความมุ่งหวังของสังคม ทั้งนี้ เพื่อความสมานฉันท์ในหมู่คณะ และการจัดการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### 3.2 ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

แพตเตอร์สัน (Patterson 1986 อ้างถึงในอัจฉรา สุวรรณ 2536: 24) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน ไว้ทั้งสิ้น 10 ด้าน ได้แก่

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purposes)
2. การมอบอำนาจ (Empowerment)
3. การตัดสินใจ (Decision Making)
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Eommunity)
5. ความไว้วางใจ (Trust)
6. ความมีคุณภาพ (Quality)
7. การยอมรับ (Recognition)
8. ความเอื้ออาทร (Caring)
9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน ทั้ง 10 ด้าน มีลักษณะขอบข่ายและรายละเอียดดังต่อไปนี้

**3.2.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purposes)** ภายในโรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย ทั้งนี้โรงเรียนต้องมีความตระหนักในสิ่งต่อไปนี้

1) ความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนใดจะอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ตลอดจนผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้น ๆ ต้องคำนึงถึงความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนที่สำคัญ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2532: 121) กล่าวไว้ดังนี้

(1) ความมุ่งประสงค์เป็นตัวการที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติ กฎและระเบียบในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความเหมาะสม

(2) ความมุ่งประสงค์เป็นตัวชี้นำองค์กร ถึงแม้ว่าบุคคลแต่ละคนในองค์กรจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ความมุ่งประสงค์ขององค์กรจะเป็นหลักชัยที่จะทำ

ให้ทุกคนมีเหตุผล มีความสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บังเกิดผลตามความมุ่งประสงค์ขององค์กรนั้น

(3) ความมุ่งประสงค์เป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานก็สามารถจะยึดถือความมุ่งประสงค์นั้นเป็นหลักในการพิจารณาแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

(4) ความมุ่งประสงค์เป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจ เนื่องจากเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทราบ เข้าใจ และยอมรับความมุ่งประสงค์แล้ว จะสามารถทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างเต็มศักยภาพ

(5) ความมุ่งประสงค์เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การได้

2) แนวทางในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การกำหนดความมุ่งประสงค์เป็นขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบันและปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ โดยที่นี้ วิโรจน์ สารัตนะ (2532: 123) ได้ให้แนวคิดในการกำหนดความมุ่งประสงค์ว่าควรคำนึงถึงลักษณะดังต่อไปนี้

(1) ควรมีความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์การ และควรจะสอดคล้องกับความมุ่งประสงค์ในระดับที่สูงกว่า

(2) ต้องได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้ความมุ่งประสงค์ประสบความสำเร็จ

(3) ต้องมีความเป็นไปได้ ไม่ได้กำหนดขึ้นมาอย่างเลื่อนลอยหรือเป็นอุดมคติ เมื่อปฏิบัติแล้วสามารถบรรลุผลตามความมุ่งประสงค์ได้

(4) ควรมีลักษณะท้าทาย ความมุ่งประสงค์ต้องไม่ยากเกินไปจนเกิดความท้อถอย หรือไม่ง่ายจนเกินไป จนสามารถทำให้สำเร็จได้ในระยะสั้น ๆ ควรให้มีความสมเหตุสมผลในลักษณะที่ยากพอสมควร เพื่อให้เป็นที่น่าท้าทายและเกิดแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

(5) ความมุ่งประสงค์ที่ดีควรระบุไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน มีหลักยึดถือและปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

สรุปได้ว่า ในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนนั้น ควรให้คณะครู อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ โดยคำนึงถึงสภาพและปัญหาของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน สามารถปฏิบัติได้และกำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนได้ทราบ เพื่อการปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

### 3.2.2 การมอบอำนาจ (Empowerment) ในบางสถานการณ์เมื่อผู้บริหาร

มอบหมายงานให้ครูนำไปปฏิบัติ ควรเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่ครูผู้นั้นด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน โดยทั้งนี้การมอบอำนาจนั้นควรคำนึงถึงดังนี้

1) ความจำเป็นในการมอบอำนาจ การมอบอำนาจให้หัวหน้ารอง หรือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่รองจากผู้บริหารโดยตรง มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (อ้างถึงใน รัตนา ศิริขานันท์ 2542: 27) กล่าวว่า ประการแรก การมีความรับผิดชอบโดยไม่มีอำนาจที่จะกระทำย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ประการที่สอง หากไม่มีการมอบอำนาจไป หมายความว่า ผู้มีอำนาจสูงสุดควรจะเป็นผู้ทำงานเพียงคนเดียวย่อมเป็นไปได้ ถ้าหน่วยงานนั้นใหญ่เกินกว่าที่คนเดียวจะสามารถควบคุมดูแลได้ทั้งหมดในเวลาเดียวกัน ประการที่สาม การมอบอำนาจเป็นการเตรียมผู้น้อยให้กลายเป็นผู้ใหญ่หรือผู้บังคับบัญชาในวันข้างหน้า เป็นการเตรียมงานให้แก่ผู้ที่จะมีช่วงการบริหารงานในกาลต่อไปเพื่องานของหน่วยงานนั้น ๆ จะได้ดำเนินไปได้ราบรื่นโดยไม่สะดุดหรือขาดหายไป

2) หลักเกณฑ์ในการมอบอำนาจหน้าที่ อำนาจที่จะมอบให้ผู้บังคับบัญชาชั้นรองลงไป ย่อมขึ้นอยู่กับขนาดของงานที่จะรับผิดชอบ ตามปกติมักจะกำหนดขอบเขตของอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษร โดยยึดถือหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) พยายามให้ผู้รับมอบอำนาจมีความรู้สึกมั่นคงที่เขาจะกระทำต่อไป ผู้บังคับบัญชาต้องให้เกียรติและยกย่องเท่าที่ควร

(2) ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามช่วยเหลือผู้ได้รับมอบอำนาจให้ทำงานได้อย่างดี เมื่อมอบอำนาจไปแล้วผู้บังคับบัญชาต้องคอยดูแลช่วยเหลือให้เขาตั้งตัวได้ ไม่ใช่เผชิญชะตากรรมด้วยตนเอง

(3) กำหนดงานและหน้าที่รับผิดชอบที่จะมอบงานให้ชัดเจน โดยกำหนดทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบ วิธีรายงานผล การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนระบบที่จะใช้ในการตรวจ ควบคุม และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จะกำหนดให้ด้วย

(4) การมอบอำนาจให้บุคคลอื่นไปปฏิบัตินั้น ผลเสียหรือผลดีย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลผู้มอบอำนาจ ดังนั้นก่อนที่จะมีการมอบอำนาจต้องเลือกเฟ้นหาบุคคล ที่สามารถจะทำงานได้เป็นอย่างดี และจะต้องแน่ใจว่าคนนั้นมีคุณสมบัติ อันเป็นที่พึงประสงค์ของงานที่กระทำ

(5) ผู้มอบอำนาจควรมีคุณธรรมสูงพอ ที่จะไม่เอางานที่ตนไม่ปรารถนา ด้วยประการต่าง ๆ ไปมอบให้ผู้อื่นทำ ทั้ง ๆ ที่งานนั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงเฉพาะของตนเอง



สรุปได้ว่า การมอบอำนาจ คือ การที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการตัดสินใจ แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สร้าง ความรู้สึกผูกพันและความเป็นเจ้าของโรงเรียน เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมาย ของโรงเรียนร่วมกัน

**3.2.3 การตัดสินใจ (Decision Making)** ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความ เป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญใน การตัดสินใจมากที่สุด การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญของกระบวนการบริหาร เป็นพฤติกรรมหลัก ของการบริหาร เป็นกระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์หาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ ขั้นของการปฏิบัติการตัดสินใจ อย่างรอบคอบ เพื่อประสิทธิภาพของการบริหารงาน โดยต้องอาศัย ข้อมูลสารสนเทศอย่างพอเพียงและมีรูปแบบ ขั้นตอน กระบวนการอย่างมีระบบ และมีลักษณะที่ สำคัญดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงบทบาทของผู้นำในการตัดสินใจ ต้อง ตัดสินใจด้วยความรอบคอบไม่โลเล และรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ งานวิชาการ งานธุรการและการเงินพัสดุ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ และ งานความสัมพันธ์กับชุมชน การตัดสินใจจึงควรระลึกละเอียดว่าจะตัดสินใจอย่างไร ทำอย่างไร เพื่อ ประโยชน์อะไร จึงจะทำให้การตัดสินใจนั้นเกิดผลดีแก่องค์กรมากที่สุด

2) การตัดสินใจโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจด้วย โดยคำนึงถึงความ เป็นไปได้ในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและความถนัด ความรู้ ความสามารถ หรือ ความชำนาญการของผู้ทำหน้าที่ ที่เกิดจากการตัดสินใจนั้น ๆ

**3.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Community)** โรงเรียน มีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับไวลส์ (Wiles 1953 อ้างถึงในรัตนา ศิริชยานันท์ 2542: 34) ที่กล่าวไว้ว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่มที่ทำงานด้วยการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงาน มากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานขึ้น ซึ่งวิธีสร้างความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย

1) ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้อง กัน ตลอดจนอุทิศเสียสละเวลาให้กับงาน

2) ส่งเสริมความก้าวหน้าสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน

3) มีการร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์

4) ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน การขอความช่วยเหลือในงานกิจกรรม เน้นถึงความสามารถพิเศษและความมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาส ไม่แก่งแย่งอิจฉาริษยา

กล่าวโดยสรุป ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ถือเป็นความช่วยเหลือส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอย่างแท้จริงใน ลักษณะของการซึมลึกซึ้ง ซึ่ง ผู้บริหารหรือองค์คณะบุคคลในการกระบวนการบริหารโรงเรียน จึง ควรมีการสำรวจขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอ ในขณะที่เดียวกันก็ควรดำเนินงาน โดย ยึดถือ องค์การเป็นหลัก โดยให้ความร่วมมือช่วยเหลือและกระตุ้นให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเอง เห็นความสำคัญ ความสำเร็จของโรงเรียน ในฐานะเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันมากที่สุด

**3.2.5 ความไว้วางใจ (Trust)** ผู้บริหารควรให้โอกาสครูเลือกทำงาน ตามความต้องการ และให้ความไว้วางใจว่า ครูจะสามารถทำงานได้อย่างดีมีคุณภาพ ทั้งนี้ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530 : 733) กล่าวถึงความไว้วางใจไว้อย่างน่าสนใจว่า การไว้นั้นเชื่อใจ หรือ ความไว้วางใจ คือ การยอมรับของบุคคลอื่น การลดความกระวนกระวาย และความกลัว สามารถสร้างขึ้นมาได้ ด้วยการยอมรับของบุคคลอื่น และการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยระหว่าง บุคคลในองค์การ การทำงานระหว่างกันจะมีความหมายน้อยมาก ถ้าหากขาดการไว้นั้นเชื่อใจ กันและกัน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศ ของการ ไว้นั้นเชื่อใจกันและกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในการพัฒนาองค์การ

สรุปได้ว่า เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกรักผูกพัน เชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับในความเป็นมนุษย์ด้วยกัน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนย่อมสำเร็จได้ อย่างราบรื่นและสมหวังอย่างยิ่ง

**3.2.6 ความมีคุณภาพ (Quality)** เกี่ยวข้องกับคุณค่า และการคาดหวังให้ครูปฏิบัติ อย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู และความสามารถของ นักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือ ของทุกคนในโรงเรียน นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคน ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา

สรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวัง ให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู และ ความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ร่วมกันของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในโรงเรียน

**3.2.7 การยอมรับ (Recognition)** คือการที่โรงเรียนเปิดโอกาส และให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือเป็นความต้องการของสังคมมนุษย์ ความต้องการที่จะให้คนอื่นยอมรับเป็นผลทำให้มนุษย์ต้องเปลี่ยนค่านิยม แนวคิด ตลอดจนเปลี่ยนแปลงรูปแบบการแต่งกาย และอื่น ๆ สรุปลักษณะคือ ความต้องการที่จะเห็นตนเองสำคัญ เช่น ความต้องการให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ชมเชย ความต้องการที่จะควบคุมคนอื่น ใช้อิทธิพลหรือคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ความต้องการที่จะเป็นอิสระ ความต้องการเสรีภาพจากการกดขี่ทั้งปวง ต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ต้องการที่จะชนะอุปสรรคทั้งปวง ฯลฯ ในการที่จะสร้างการยอมรับนั้น เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522: 135-136) ได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1) การทำงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ ควรคำนึงถึง (1) การทำงานให้ดี เต็มที่ เต็มเวลา เต็มความสามารถ หลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ (2) พยายามหาทางให้ความคิดของผู้บังคับบัญชาเป็นความจริงและเกิดผลดี (3) ยอมรับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา (4) ยกย่องผู้บังคับบัญชาตามควรแก่ฐานะ (5) ไม่ควรเห็นพ้องหรือปฏิเสธผู้บังคับบัญชา หากคัดค้านควรมีเหตุผลและจังหวะเวลา พร้อมเสนอแนวทางใหม่เพื่อการปฏิบัติ (6) เรียนรู้นิสัยการทำงานของผู้บังคับบัญชา (7) ไม่ควรรบกวนผู้บังคับบัญชา (8) ไม่นินทาผู้บังคับบัญชาลับหลัง (9) อย่าโกรธเมื่อผู้บังคับบัญชาไม่เห็นด้วยกับแนวคิดของตน (10) ไม่บ่นถึงความลำบากในการทำงานต่อหน้าผู้บังคับบัญชา (11) ถ้าจะปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชาควรดูความเหมาะสมทั้งเวลา และโอกาส และ (12) หมั่นประเมินผลการทำงานของตนเองเป็นระยะ ๆ

2) การทำงานกับเพื่อน ควรคำนึงถึง (1) พยายามเข้าหาเพื่อนก่อนให้เห็นว่าเพื่อนเป็นคนสำคัญ (2) มีความจริงใจต่อคนอื่น (3) หลีกเลี่ยงการนินทาเพื่อน (4) อย่าขัดทอดความผิดให้คนอื่น (5) ยกย่องชมเชยและสรรเสริญตามโอกาสอันควร (6) ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างจริงใจ (7) รับฟังความคิดเห็นของคนอื่นที่มีค่าแก่การรับฟัง (8) หลีกเลี่ยงการทำตนเหนือเพื่อน (9) ให้มีความเสมอต้นเสมอปลาย (10) มีใจกว้างพอประมาณ รู้จักที่จะให้บ้าง และ (11) พบปะสังสรรค์กับเพื่อน ตามโอกาสอันควร

3) การทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรคำนึงถึง (1) การรู้จักควบคุมตนเอง (2) การรู้จักส่งเสริมกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา (3) การรู้จักให้รางวัล (4) การรู้จักวิพากษ์วิจารณ์ (5) การรู้จักฟัง (6) การรักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา (7) ชี้แจงความเคลื่อนไหวของหน่วยงาน (8) ใช้งานให้เหมาะกับคน และ (9) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุปการยอมรับ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่โรงเรียนเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน ทั้งจากบุคคล

ภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งจะทำให้บุคลากรทั้งครูและนักเรียน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีความภาคภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพต่อไป

**3.2.8 ความเอื้ออาทร (Caring)** โรงเรียนควรให้ความสำคัญในการดูแล เอาใจใส่ ความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครูและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญต่อบุคลากรในโรงเรียน จะต้องใช้เวลาว่างมาอยู่ใกล้ชิดกับบุคลากรในโรงเรียน ดังที่ อรุณ รักรธรรม (2527: 234 – 239) กล่าวไว้สรุปได้ดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้ว่าเขาทำงานเพื่ออะไร ผู้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนควรรู้และเข้าใจงานของตน จะได้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ผู้บังคับบัญชาควรชมเชยและให้รางวัล แก่บุคลากรที่ทำดี

3) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมบุคลากร ซึ่งปฏิบัติงานไม่ได้ดี ให้เกิดความกล้า และเปิดโอกาสให้ปรับปรุงตัวเอง

4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนใจเรื่องส่วนตัวของบุคลากรในโรงเรียนบ้าง หากพบเห็นบุคลากรนั้น ๆ มีปัญหาส่วนตัว อันสืบเนื่องมาจากงานหรือไม่ก็ตาม ให้ถือเป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้คำปรึกษาแนะนำในปัญหานั้น ๆ อย่างเสมอภาค

5) ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความเห็นอกเห็นใจเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ หรือเรื่องราวอันเป็นทุกข์ของบุคลากรในโรงเรียน ที่เล่าให้ฟัง จงรับฟังด้วยความเข้าใจและเห็นใจร่วมสรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร เป็นเรื่องที่สำคัญเรื่องหนึ่ง ที่โรงเรียนควรให้ความสำคัญ และเอาใจใส่ ด้วยความจริงใจ ต่อเนื่อง สม่ำเสมอและมีความยุติธรรม เสมอภาค ซึ่งหากโรงเรียนมีความเอื้ออาทรต่อกันและกันแล้ว เชื่อว่าจะนำมาซึ่งความรักความผูกพันเป็นห่วงเป็นใยแก่กัน และยินดีจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อประโยชน์โรงเรียนเป็นหลักต่อไป

**3.2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)** ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ของบุคลากร โดยการชมเชย และให้ผลตอบแทน รวมทั้งโรงเรียนกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตามและโรงเรียนเห็นคุณค่าในความมานะ พยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอไม่ย่อท้อ นอกจากนี้การปฏิบัติของโรงเรียนต่อบุคลากรจะยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก จะเห็นได้ว่า จริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญต่อมนุษย์ ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยให้ โรงเรียนมีความสงบเรียบร้อย

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นการที่โรงเรียนเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์ ความพยายามของครูที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ยึดมั่นในจริยธรรมเป็นหลัก

**3.2.10 ความหลากหลาย (Diversity) ของบุคลากร** ในโรงเรียนจะประกอบด้วยครู อาจารย์ที่ต้องร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของกลุ่มและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การมีกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดเป็นความผูกพัน รักใคร่ อดทนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยเหลือหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคล กลายเป็นความรู้สึก ความคิด ทัศนคติและค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา ซึ่งครู อาจารย์แต่ละคนจะเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อ และพฤติกรรมที่คล้อยตามกลุ่ม ทำให้เกิดความสามัคคียึดเหนี่ยวจิตใจกันและกันระหว่างกลุ่ม สมาชิกทำให้คงอยู่เป็นกลุ่มต่อไปได้

สรุปได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร เป็นภาระที่โรงเรียนให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างบุคคลที่อาจมีความแตกต่างทั้งเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ เทคนิค วิธีสอนของครูแต่ละคน และรวมทั้งการรู้จักยืดหยุ่นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนด้วย

#### 4. การนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศการศึกษา แต่เดิมนั้นถือเป็นบทบาทหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ เป็นส่วนใหญ่ แต่ในภาวะปัจจุบัน การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ที่เน้นการพัฒนาการศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ 2546 มีการบริหารจัดการโดยการตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขึ้น ทำหน้าที่บริหาร กำกับ ติดตาม ประเมินเชิงนโยบายในการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัด ศึกษานิเทศก์มีภารกิจในการกำหนดแนวพัฒนาร่วมกับโรงเรียนในภาพกว้าง ๆ และนิเทศติดตามงาน ตามที่โรงเรียน ชุมชน ร่วมกันกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของโรงเรียนขึ้น อีกอย่างเขตพื้นที่การศึกษา มีขนาดและบริเวณที่กว้าง การนิเทศติดตาม หรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์กับโรงเรียนเป็นไปอย่างยากลำบาก การนิเทศงานด้วยกระบวนการนิเทศของบุคลากรภายในโรงเรียนจึงมีความสำคัญยิ่ง ในการที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามเป้าหมายหลักสูตรและเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ทั้งนี้เพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่บุคลากรภายในโรงเรียน ได้ร่วมกันกระตุน ชักชวน ทำทนาย ให้เกิดการพัฒนางานร่วมกัน ใน 3 ระดับ คือ การร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมสนับสนุนแก้ไข พัฒนา เพื่อให้คุณภาพผู้เรียนมีความก้าวหน้าได้มาตรฐานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

#### 4.1 ความหมายของการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในโรงเรียน ถือเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะสามารถดำเนินการร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนางาน พัฒนาคน หรือ กระบวนการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในอย่างน่าสนใจหลายท่าน เช่น วัลลภ กันทรพัญ์ (2539: 49) ให้ทัศนะไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน จัดเป็นกระบวนการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือภายในองค์กร (โรงเรียน) ที่ควบคู่กับการนิเทศภายนอก โดยศึกษานิเทศก์ หรือฝ่ายอื่น ๆ การนิเทศเป็นการแนะนำช่วยเหลือ ไม่ใช่การประเมิน แต่ต้องใช้ข้อมูลจากการประเมิน เพื่อให้การนิเทศตรง หรือ สอดคล้องกับปัญหาจริง ๆ ของงานที่นิเทศ ส่วนสุจินดา จันทวรรณ (2536 :17) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมสำคัญยิ่งประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ในทำนองเดียวกันนี้ สุวัฒนา ทัดเทียม (2538: 10) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนหมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียน ในการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพ การปฏิบัติงานของครู เพื่อทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น หรือเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนให้สูงขึ้น ด้วยความเต็มใจและพอใจด้วยกันทุกฝ่าย ทั้งนี้โดยการนำของผู้บริหารโรงเรียน และในส่วนนี้สังด์ อุทรานันท์ (2530: 118) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของครูและบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536: 72) ที่กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ทำงานร่วมกับครูในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ และในลักษณะเดียวกันนี้ สุภาพร คล้ายเอม (2540: 11) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และคณะครู ในการที่จะส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอน และการทำงานของครูอย่างมีขั้นตอนเพื่อที่จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534: 8) ได้ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความพยายามทุกชนิดของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึงนักการศึกษาโรงเรียนในอันที่จะปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครูรวมทั้งให้ครูมีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ และผลขั้นสุดท้ายคือ การศึกษาของนักเรียนก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ให้แนวคิดไว้ว่า (2541: 87) การนิเทศภายใน

โรงเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน อันจะส่งผลในการที่จะพัฒนาบุคลากรทุกคน ให้สามารถทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ การนิเทศภายใน มิใช่การตรวจสอบจับผิดแต่เป็นการช่วยเหลือส่งเสริมเติมส่วนที่ขาดให้กันและกัน การนิเทศภายใน ที่ประสบความสำเร็จ จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู และบุคลากรทุกฝ่าย จะร่วมมือกันในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ชื่นชมกับความสำเร็จของตน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งหัวใจของการนิเทศภายใน คือ การเรียนรู้ของครูเพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์สนใจวิธีการต่าง ๆ ใฝ่อย่างชัดเจนและมองภาพอนาคตได้ตลอดแนว ทั้งนี้กร เพ็ญเวียง (2538: 48) ให้ความหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารหรือบุคลากรใน โรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่พึงประสงค์ ในขณะที่ถนอม ศักดาศรี (2538: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงาน หรือกิจกรรมการให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ให้คำปรึกษาหารือที่ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียนแสดงออกมา ในการทำงานกับครูในโรงเรียนซึ่งจะช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน

จากความหมายที่กล่าวมานี้สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียน คือกระบวนการพัฒนางานการจัดการศึกษาของบุคลากรภายในโรงเรียน ที่มีแผนงาน ขั้นตอนชัดเจน เป็นระบบ เพื่อสนับสนุนช่วยเหลือ เกื้อกูล ในการพัฒนางานของทุกคน ทุกฝ่าย ทุกด้าน อันจะส่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นในทุกด้านของภารกิจจัดการศึกษาในโรงเรียน ด้วยความพร้อมใจ ในลักษณะของการเป็นกัลยาณมิตรที่ดีแก่กันและกัน ด้วยความชื่นชม ภาคภูมิใจร่วมกัน

## 4.2 จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายใน ถือเป็นกระบวนการพัฒนาการศึกษาที่สำคัญอีกกระบวนการหนึ่งที่บุคลากรภายในสถานศึกษาเอง จะต้องร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางานอย่างเต็มกำลัง ทั้งนี้ วิรัตน์ บัวขาว (2538: 37) ได้ให้ความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อการแก้ไข (Correction) การนิเทศต้องมุ่งที่การแก้ไขข้อบกพร่อง ตั้งแต่ข้อบกพร่องเล็กน้อย ข้อบกพร่องพอประมาณ จนกระทั่งถึงข้อบกพร่องที่มีผลเสียหายร้ายแรง
2. เพื่อการป้องกัน (Prevention) การนิเทศต้องมุ่งที่จะป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อการบริหาร การใช้หลักสูตรและการเรียนการสอน หรือมุ่งลดปัญหาให้เหลือน้อยที่สุด โดยจะต้องมีการคาดคะเนว่า จะมีปัญหาและความยุ่งยากอยู่ข้างหน้า และร่วมกันวางแผนป้องกัน

3. เพื่อการก่อสร้าง (Construction) มุ่งให้รู้จักใช้วิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ สร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้เอง เช่น วัสดุอุปกรณ์ การสอนใหม่ ๆ เป็นต้น

4. เพื่อการสร้างสรรค์ (Creativeness) มุ่งให้มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าวิจัย และหาสิ่งที่เหมาะสมมาใช้

นอกจากนี้ บันลือ พุททษะวัน (2537: 80 – 81) ได้กล่าวไว้ว่า จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับความรู้ เพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนและสร้างสรรค์งานให้มีประสิทธิภาพ

3. มุ่งพัฒนาการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจในการจัดการศึกษา และการนิเทศ ตลอดจนการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ในอันที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่ายทั้งในและนอกชุมชน

4. ส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้ทำงานด้วยความมั่นใจ มีกำลังใจในการทำงาน

5. ประสานงานและอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการนิเทศจากภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียน ที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 9) ที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. เป็นการช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยตนเอง

2. สามารถพัฒนาพฤติกรรมบุคลิกภาพการสอนของครูให้ดีขึ้น

3. สนับสนุนความรู้ ความสามารถของครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

4. กำกับ ควบคุม ติดตามผลการปฏิบัติของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

5. ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานร่วมกันเป็นคณะ

จากจุดมุ่งหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศภายในโรงเรียนมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่การช่วยเหลือครูให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะกระบวนการคิด สร้างเทคนิคใหม่ ๆ ในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ทั้งการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนช่วยให้เกิดความองงามทางวิชาชีพครู



### 4.3 หลักการนิเทศภายในโรงเรียน

ในการที่จะปฏิบัติกรนิเทศภายในโรงเรียนให้บรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยหลักการนิเทศการศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนกฎเกณฑ์นโยบาย หรือทิศทางที่จะยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ให้ดำเนินการไปจนบรรลุผลสำเร็จตามแผนงานที่โรงเรียนกำหนด ได้มีนักการศึกษากำหนดหลักการนิเทศการศึกษาไว้ที่สำคัญ ๆ ดังนี้

สจด์ อุทรานันท์ (2530: 120-121) ได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนต้องถือว่า การนิเทศการศึกษาเป็นงานในความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ส่วนการดำเนินการผู้บริหารอาจจะดำเนินการด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนก็ได้

2. การนิเทศภายในโรงเรียนจะสำเร็จลงได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้ง 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ

3. บุคลากรในโรงเรียนจะต้องตระหนักและเข้าใจร่วมกันว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการทำงานร่วมกัน เพื่อช่วยพัฒนาเพื่อนร่วมงาน ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น และการนิเทศไม่ใช่การบังคับขู่เข็ญหรือคอยจําผิดแต่ประการใด

4. บุคลากรภายในโรงเรียนต้องมีการยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ในสภาพความเป็นจริงแล้วไม่มีใครจะมีความเชี่ยวชาญทุก ๆ ด้าน ดังนั้นจึงน่าจะมีการแลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความเชี่ยวชาญให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้น

5. การนิเทศภายในโรงเรียนจะต้องเกิดขึ้นจากความจำเป็นในการแก้ปัญหาหรือสนองความต้องการในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

6. การสร้างเสริมกำลังใจของผู้บริหาร จะมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงถือว่าการเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารจะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการนิเทศภายในโรงเรียน

ในขณะที่ปริชา นิพนธ์พิทยา (2537 : 10) ได้เสนอหลักการนิเทศภายในโรงเรียนโดยอาศัยพื้นฐานมาจากปรัชญาการดำเนินชีวิตและวิธีการแบบวิทยาศาสตร์ ดังนี้

1. ปรัชญาแบบประชาธิปไตย มุ่งเน้นด้านคุณค่า ศักดิ์ศรี เสรีภาพของแต่ละบุคคลเชื่อมั่นในความเสมอภาคของทุกคน ในการพัฒนาตนเอง มีจุดมุ่งหมายในการทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม เน้นในเรื่องของภาวะผู้นำมากกว่าการใช้อำนาจ การนิเทศการศึกษาแบบประชาธิปไตยนั้น วิธีการทุกอย่างจะขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของทุกคนก่อนนำออกใช้ อำนาจและหน้าที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทหน้าที่ ความต้องการและสถานการณ์นั้น ๆ

2. วิธีการทางวิทยาศาสตร์ เป็นวิธีการที่จะสังเกตข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่แล้ว สร้างเป็นกฎโดยอาศัยการวิเคราะห์ ที่เป็นระบบ จากนั้นจึงสร้างกฎที่เชื่อถือได้ และมีความเที่ยงตรง พิสูจน์ข้อเท็จจริงโดยการทดลอง การวิเคราะห์ทางสถิติและการใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง การนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้กับการนิเทศการศึกษา ได้แก่ ใช้ในการตั้งความมุ่งหมาย เป้าหมาย หลักการ วิธีการ และการประเมินผล

จากหลักการนิเทศภายในโรงเรียนที่สำคัญ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า

1. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการของความร่วมมือของผู้บริหาร และครู อย่างเป็นวิทยาศาสตร์ และใช้วิถีประชาธิปไตยในการสร้างสรรค์งานการศึกษาของโรงเรียนร่วมกัน
2. การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมและสร้างสรรค์ความเจริญงอกงามให้เกิดขึ้นในตัวครูอย่างเต็มศักยภาพ
3. การนิเทศการศึกษา มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพการสร้างงานของครู เพื่อส่งผลผลิตแห่งความเจริญงอกงามที่ผู้เรียนเกิดขึ้นเป็นสำคัญ
4. การนิเทศการศึกษาเป็นการเสริมสร้างสัมพันธอันดีให้เกิดขึ้นกับครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีส่วนได้เสียในผลผลิตของการศึกษาทุกฝ่าย

#### 4.4 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศภายในโรงเรียน

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งแบ่งตามลักษณะบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1. ผู้นิเทศ หมายถึง ผู้บริหาร โรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน ครูวิชาการ ครูที่ทำหน้าที่หัวหน้าสายวิชาหรือชั้น หรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โรงเรียน ให้เป็นผู้ทำหน้าที่นิเทศภายในอีกหน้าที่หนึ่ง ทั้งนี้ผู้นิเทศ ควรเป็นผู้มีลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.1 เป็นผู้มีความประพฤติ และผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูภายในโรงเรียน
- 1.2 เป็นผู้ไม่นิยมในการใช้อำนาจในการทำงาน
- 1.3 มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับหลักการบริหาร การนิเทศการศึกษา

หลักสูตรและการสอน

1.4 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เทคนิค วิธีการ สื่อสารให้เข้าใจง่าย

1.5 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการสอน จิตวิทยาพัฒนาการ และเข้าใจสภาพของ

ท้องถิ่น โรงเรียนตลอดจนศักยภาพครูในโรงเรียน

2. ผู้รับการนิเทศ หมายถึง ครูภายในโรงเรียนที่ได้รับประโยชน์ จากการนิเทศ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะทำให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ผู้สนับสนุนการนิเทศ หมายถึง ผู้ที่จะช่วยให้การดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไปจากโรงเรียน ศิษยานิเทศก์ และอาจารย์บุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาภายใน โรงเรียน

#### 4.5 กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน

การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็น ต้องอาศัยกระบวนการนิเทศการศึกษา ทั้งนี้เพราะกระบวนการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการ ที่มีแบบแผน มีการวางระบบระเบียบไว้ชัดเจน มีลำดับขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน ดังที่สังด์ อุทรานันท์ (2530 : 84-88) ได้นำเสนอกระบวนการนิเทศการศึกษา ที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทยไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนการนิเทศ (Planning – P) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหาร ผู้นิเทศ และ ผู้รับการนิเทศ จะทำการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหาและความต้องการจำเป็นที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผนถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จัดขึ้น

2. ให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ (Informing - I) เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า จะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอน ในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งถือเป็นขั้นตอน ที่สำคัญทุกครั้ง สำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม ถือเป็นความจำเป็น สำหรับการนิเทศที่ยังไม่เป็นไปอย่างต้องการ จำเป็นต้องมีการทบทวนความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง อีกครั้งหนึ่ง

3. การดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ (Doing – D) ประกอบด้วยการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ การปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ การปฏิบัติงานของผู้ให้การนิเทศ การปฏิบัติงาน ของผู้สนับสนุนการนิเทศ

4. การสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานนิเทศ (Reinforcing – R) เป็นขั้นตอนของการเสริมแรงของผู้บริหาร เพื่อให้ผู้รับการนิเทศมีความมั่นใจ และบังเกิดความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงาน ขั้นตอนนี้อาจดำเนินการไปพร้อม ๆ กับที่ผู้รับการนิเทศกำลังปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นลงแล้ว

5. การประเมินผลการนิเทศ (Evaluating – E) เป็นขั้นที่ผู้นิเทศทำการประเมินผลการดำเนินงานที่ได้ดำเนินการผ่านไปแล้วว่าเป็นอย่างไร หลังจากการประเมินผลการนิเทศ หากพบว่า มีปัญหาหรืออุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล ก็สมควรจะต้องทำการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพปัญหานั้น ๆ

โดยสรุปแล้ว กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนมี 5 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการนิเทศ 4) การปฏิบัติการนิเทศ และ 5) การประเมินผล

#### 4.6 การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

การปฏิบัติงานนิเทศภายในถือว่าการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมภาระงานของโรงเรียนอย่างมาก ได้มีนักการศึกษา ทำการศึกษาและเสนอไว้ ดังที่สุทฤษฎ์ ศรีไสย์ (2538 : 42) ที่กล่าวไว้ว่าการนิเทศเพื่อช่วยครูในการปรับปรุงการเรียนการสอน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น มีภารกิจที่สำคัญที่ผู้นิเทศต้องปฏิบัติโดยตรงอย่างน้อย 5 ด้าน คือ

1. การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)
2. การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)
3. ให้บริการเสริมวิชาการ (Inservice )
4. การพัฒนากลุ่ม (Group Development)
5. ให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือครูผู้สอนทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

การนิเทศภายในโรงเรียนตามแนวคิดของสุทฤษฎ์ ศรีไสย์ มีขอบข่ายและรายละเอียดแนวคิดดังนี้

**4.6.1. การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)** ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศ เพื่อให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับรวมทั้งช่วยไม่ให้ครูต่อสู้เผชิญปัญหาในการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเองตามลำพัง การช่วยเหลือครูโดยตรงมีมากมายหลายวิธี เช่น การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเพื่อนนิเทศเพื่อน และวิธีการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงแบบอื่น ๆ เป็นต้นว่า การสนับสนุนเอกสารทางวิชาการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การแสดงผลงานทางวิชาการ การให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล หรือรายกรณี

**4.6.2 การพัฒนาหลักสูตร (Curriculum Development)** งานการพัฒนาหลักสูตรถือเป็นงานในหน้าที่ที่สำคัญอีกงานหนึ่งของผู้นิเทศ ที่ต้องร่วมคิดร่วมทำกับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นตอนของการจัดทำหลักสูตร ขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ ครูนับว่าเป็นบุคคลสำคัญ ทั้งนี้เพราะเป็นผู้ใช้หลักสูตร โดยตรงจะเข้าใจและทราบปัญหาเป็นอย่างดีกว่าบุคคลอื่นว่า หลักสูตรใดบ้างที่ได้อยู่แล้ว และส่วนใดที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข ให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นในการพัฒนาหลักสูตร ครูและผู้นิเทศจึงควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการเลือก กำหนดกิจกรรม เนื้อหาสาระ และพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่เดิม ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และสถานการณ์ในปัจจุบันทั้งของสังคมไทยและสังคมโลกต่อไป เพื่อให้ครูมีความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและนำหลักสูตรไปใช้ด้วยความเต็มใจและมองเห็นทิศทางในการพัฒนานักเรียนตลอดแนว การพัฒนาหลักสูตรจึงถือเป็นหัวใจสำคัญของครูและกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนอันจะนำไปสู่การใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

**4.6.3 ให้บริการเสริมวิชาการ (Inservice)** เป็นกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนที่สามารถส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการแก่ครูผู้ปฏิบัติการสอนได้อย่างรวดเร็วและสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของครูได้มากอีกวิธีหนึ่ง การให้บริการเสริมวิชาการ ที่ทุกโรงเรียนสามารถดำเนินการได้บนพื้นฐานแห่งศักยภาพของโรงเรียนที่เด่น ๆ เช่น การให้บริการจัดซื้อจัดหาสื่อสิ่งพิมพ์ เอกสาร ข่าวสารวิชาการ วิชาชีพ คู่มือครู แบบเสริมประสบการณ์ การจัดบริการประสบการณ์ตรงแก่ครูโดยการศึกษาดูงาน การศึกษาอบรม ประชุมสัมมนา การสนับสนุนส่งเสริมให้ครูสามารถศึกษาค้นคว้าแสวงหาคำรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง วิชาชีพได้อย่างหลากหลายตามโอกาสอันควร ตลอดจนการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ทักษะความชำนาญการ ในการใช้สื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยทั้งนี้การจัดบริการเสริมวิชาการแก่ครูในโรงเรียน ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทัวถึงและมีความพอเพียงกับความต้องการของครู

**4.2.4 การพัฒนากลุ่ม (Group Development)** การพัฒนากลุ่มเป็นการช่วยให้ครูร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการสอน เป็นงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้นิเทศ การศึกษาในการพัฒนากลุ่ม ประกอบด้วย หลักการ สาระสำคัญ สิ่งที่จะต้องพิจารณาและคำนึงถึงในการพัฒนากลุ่มคือ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ เป้าหมายในการพัฒนากลุ่มและองค์การศักยภาพและประสิทธิภาพของผู้นำกลุ่มและบุคคลภายในกลุ่ม บทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่ม ข้อตกลงร่วมกันในการแก้ไขความขัดแย้ง ตลอดจนกลวิธีในการเตรียมการประชุมและกระบวนการในการมีส่วนร่วมของกลุ่มทั้งระบบ ที่บุคลากรภายในโรงเรียนมีความคิดเห็นร่วมกัน การพัฒนา กลุ่มจึงจะเกิดประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น

**4.2.5 การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)** เป็นงานเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนและในโรงเรียนอย่างเป็นระบบโดยคณะครู บุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอน และการมีประสิทธิภาพในการบริหาร การศึกษาของโรงเรียนโดยรวม ทั้งนี้การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ถือเป็นกระบวนการทำวิจัยที่เน้นการปฏิบัติการภายใน โดยอาศัยข้อมูลพื้นฐานจากกลุ่มปฏิบัติการ (Action Groups) เป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อที่จะนำผลการวิจัยนั้นไปปรับปรุงงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดตามเงื่อนไขที่ตั้งไว้

## 5. การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

รัตนา ศิริขยานันท์ (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ การยอมรับ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทร ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความซื่อสัตย์สุจริต การตัดสินใจและความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาวัฒนธรรมรายด้านพบว่า การพัฒนาครู อยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือครูโดยตรง การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีทิศทางของความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวม วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และด้านความเอื้ออาทร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความซื่อสัตย์สุจริตและความหลากหลายของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน

อัจฉรา สุวรรณ (2536: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติพิเศษ การศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ระดับ วัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวม ในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความมีคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพิเศษการศึกษาภายในโรงเรียน อยู่ใน ระดับสูงทุกโรงเรียน

ละเอียด นาคชัยเนรมิต (2538: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โรงเรียนกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดภูเก็ต พบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ความมีคุณภาพ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและการยอมรับ และ วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

วิไล ไม้แก้ว (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนและแรงส่งภาวะ ผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนและ แรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวม มี 3 ตัวแปร คือ แรงส่งด้านมนุษยสัมพันธ์ แรงส่งด้านวัฒนธรรม และแรงส่งด้านเทคนิค

ณรงค์ศักดิ์ ถนอมศรี (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางวัฒนธรรม โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม สามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า ปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ส่งผลกับการปฏิบัติงาน ด้านโรงเรียน กับชุมชน ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความมีคุณภาพและความหลากหลายของบุคลากร

## 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานพิเศษภายในโรงเรียน

ศรีจิตต์ สร้างเอี่ยม (2536: บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติพิเศษการศึกษาภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานพิเศษการศึกษาภายในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติพิเศษภายในโรงเรียน คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน

พิชัย แก้วคำดี (2537: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่อง การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการ นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี :

กรณีศึกษาโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน พบว่า โรงเรียนได้ดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและภารกิจงานนิเทศ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนิเทศภายในเป็นผู้รับผิดชอบ ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าสายชั้น และให้คณะครูทุกคนมีส่วนร่วม มีการจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการวางแผนนิเทศ การดำเนินการนิเทศมีการปฏิบัติงานตามโครงการและขั้นตอนที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ก่อนการปฏิบัติงาน จนถึงสิ้นสุดโครงการ มีการรายงานผล โดยพิจารณาจากคุณภาพ และปริมาณงานที่ปรากฏให้หน่วยงานในสังกัดทราบ ปัญหาการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน การนิเทศ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผน ขาดทักษะ และเทคนิคการประเมินผล และขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สุวัฒนา ทัดเทียม (2538: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูมีทัศนคติต่อระดับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติการณ์นิเทศอยู่ในระดับมาก นอกนั้นปานกลาง (ด้านที่ศึกษา มีด้านการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การวางแผนการนิเทศ การปฏิบัติการณ์นิเทศ และการประเมินผลการณ์นิเทศ) และเมื่อพิจารณาถึงทัศนคติของผู้บริหารและครู มีทัศนคติแตกต่างกันคือ ในทัศนคติของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผลการปฏิบัติตามนิเทศ อยู่ในระดับมาก ส่วนทัศนคติของครูทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทางการบริหารแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อระดับการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีทัศนคติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ในขณะที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการประเมินผลการณ์นิเทศอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนและครูได้มีทัศนคติเพิ่มเติมว่า การปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาตามลำดับคือ บุคลากรมีจำนวนจำกัด ผู้บริหารโรงเรียนมีภาระงานหลายด้าน ไม่มีเวลาเพียงพอ และประสบการณ์ทางการนิเทศภายในโรงเรียนมีไม่เพียงพอ ทั้งนี้ยังได้เสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหา คือ ให้มีการประชุมปรึกษาหารือกัน มีตัวอย่างและรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน และการให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน



ศุภพร คล้ายเอม (2540: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความเข้าใจต่อการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความเข้าใจของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านความรู้ พื้นฐานในการนิเทศภายในโรงเรียน การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน การประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ ครูมีเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน ตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ พบว่า ครูมีเจตคติต่อการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถนอม ศักดาศรี (2538: บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานนิเทศ ได้ครบทั้ง 10 ด้าน และอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดระบบการเรียนการสอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานบุคลากร การจัดฝึกอบรมของครู การปฐมนิเทศครูใหม่ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดบริการพิเศษแก่ครู การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและการประเมินผล ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน พบว่าโดยรวมแล้วมีปัญหาเกือบทุกด้าน ยกเว้น การปฐมนิเทศครูใหม่ที่ไม่มีอุปสรรค

## 6. กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางที่จะพัฒนาการศึกษาและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติโดยรวมนั้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 วัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน 10 ด้าน และการนิเทศภายในโรงเรียนของสุทฤษฎี ศรีไสย์ 5 ด้าน โดยทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจสภาพคุณลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อำเภอศรีรัตนะ จำนวน 50 คน โดยใช้วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 10 ด้าน และการนิเทศภายในโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน เป็นข้อสำรวจให้ข้าราชการครูเลือกตอบและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อสำรวจนั้น ๆ ว่ามีวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการผลักดันให้โรงเรียนเกิดการพัฒนาโดยรวมมากที่สุด ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดและขอบเขตในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน และการนิเทศภายในโรงเรียน 2 ด้าน ดังนี้

วัฒนธรรมโรงเรียน คือ

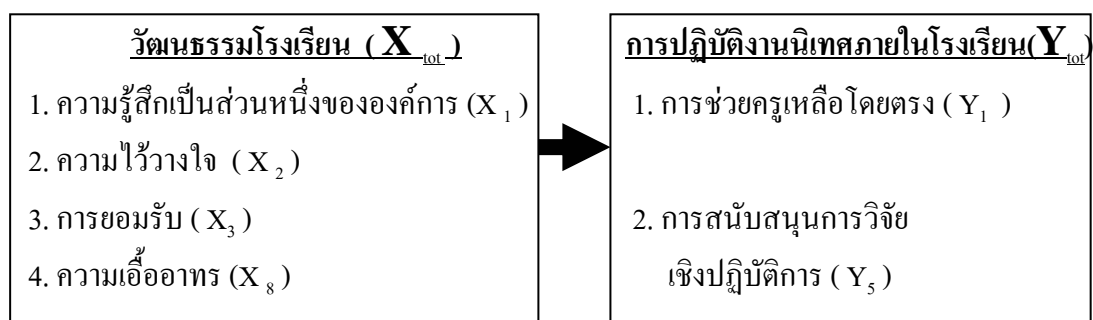
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of Community)
2. ความไว้วางใจ (Trust)
3. การยอมรับ (Recognition)
4. ความเอื้ออาทร (Caring)

การนิเทศภายในโรงเรียน คือ

1. การช่วยเหลือครูโดยตรง (Direct Assistance to Teachers)
2. การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบลักษณะความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการตอบข้อคำถามการวิจัยทั้ง 3 ประเด็น โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 6 ด้าน เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งเสริมสนับสนุน เกื้อกูลกันเพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ ของโรงเรียนมากกว่าที่จะเป็นความสัมพันธ์ในลักษณะของการทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีสภาพที่ผกผันจากความคาดหวังที่ควรจะเป็น ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะความสัมพันธ์ไว้ดังนี้

#### รูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปร



ลักษณะของวัฒนธรรม (ตัวแปรต้น) แต่ละตัว จะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน (ตัวแปรตาม) ทั้ง 2 ตัว ที่แสดงถึงผลของความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงต่อกันอย่างต่อเนื่อง

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินงาน

การดำเนินการวิจัย เรื่อง “ การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ถือเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 มีวิธีการ ขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

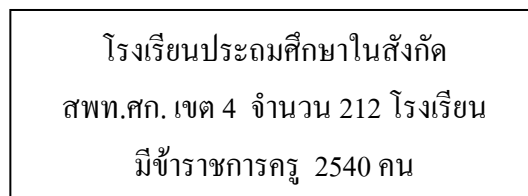
#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ( สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เดิม ) จำนวน 212 โรงเรียน ประกอบด้วยข้าราชการครู 2,540 คน ( สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ปีการศึกษา 2546 )

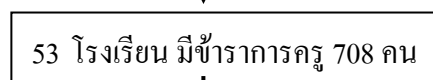
1.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบเป็นชั้น (Stratified Random Sampling) คือผู้บริหารโรงเรียน และข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน จากโรงเรียน 53 โรงเรียน 708 คน กำหนดโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 ของ Kerlinger (Kerlinger 1966 อ้างถึงในพิจิตร ทองชั้น 2545: 204) และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน โดยใช้สัดส่วนร้อยละ 15 ดังแผนผังต่อไปนี้

#### แผนผังการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

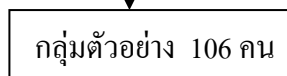
##### 1.2.1 ประชากรทั้งหมด



##### 1.2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยสัดส่วน 25%



##### 1.2.3 ผู้ให้ข้อมูลโดยสัดส่วน 15 %



### 1.3 ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1.3.1 ขั้นที่ 1 สํารวจและเขียนรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ทั้งสิ้นจำนวน 212 โรงเรียน

1.3.2 ขั้นที่ 2 กำหนดสัดส่วนโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สัดส่วนร้อยละ 25 โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้โรงเรียน 53 โรงเรียน

1.3.3 ขั้นที่ 3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลจากบัญชีรายชื่อ 53 โรงเรียน 708 คน โดยใช้สัดส่วนร้อยละ 15 ได้ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 106 คน (โรงเรียนละ 2 คน )

## 2. เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา และ จัดทำเครื่องมือการวิจัยขึ้นมาเอง โดยเทียบเคียงกับเครื่องมือการวิจัยของรัตนา ศรีริชยานันท์ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยการสร้างความเข้าใจให้ชัดเจนในประเด็นที่ต้องการศึกษา ในแต่ละพฤติกรรมบ่งชี้ และจัดทำเครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งสาระข้อความออกเป็น 3 ตอน โดยมีขั้นตอนในการจัดทำเครื่องมือดังนี้

2.1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียน

2.2 กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามเป็น 1 ฉบับ 3 ตอน

2.3 จัดทำแบบสอบถาม 1 ฉบับ โดยพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย คํานิยามศัพท์ และพิจารณาคัดเลือกข้อความคำถาม กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเหมาะสม และขอขยายเนื้อหาในข้อความคำถาม

2.4 จัดทำแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหา วัตถุประสงค์ ปรับปรุง จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ นำไปจัดเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.4.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 รายการ ได้แก่ เพศ อายุ สายปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานสายงานปัจจุบัน

2.4.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็นประเด็นข้อความคำถาม ดังนี้

- |                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| 1) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ความไว้วางใจ                     | จำนวน 5 ข้อ |
| 3) การยอมรับ                        | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ความเอื้ออาทร                    | จำนวน 5 ข้อ |

2.4.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีศึกษาในโรงเรียน 2 ด้าน จำนวน 20 ข้อ จำแนกเป็นประเด็นข้อคำถาม ดังนี้

- |                                      |              |
|--------------------------------------|--------------|
| 1) การช่วยเหลือโดยตรง                | จำนวน 10 ข้อ |
| 2) การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ | จำนวน 10 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างใน พิศร ทองชื่น 2545: 232)

2.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบหาความตรงตามเนื้อหา จุดประสงค์ ในตอนที่ 2 และ 3 และนำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่าเครื่องมือมีค่าความตรง โดยรวมถึง 0.98 และได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.96 และ ตอนที่ 3 เท่ากับ 0.96

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. บันทึกเสนอ ขอความอนุเคราะห์หนังสือจากสาขาศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เพื่อขอความช่วยเหลือออกหนังสือถึงผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนของทางราชการ
2. ผู้วิจัยจัดเก็บ ตรวจสอบจำนวนเครื่องมือ และออกติดตามเก็บเครื่องมือ ในส่วนที่โรงเรียนยังไม่ส่งคืนด้วยตนเองเพิ่มเติมจนได้เครื่องมือครบตามจำนวนที่ต้องการ

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในตอนต้นที่ 1 โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ
- 4.2 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
- 4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{xy}$ )
- 4.4 วิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ทำนายการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ )

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อ สำหรับประเด็นในการนำเสนอในรูปแบบของตาราง ประกอบการบรรยาย เรียงตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ตอนที่ 4 วิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ตอนที่ 5 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 106 คน ผู้วิจัยทำการศึกษา 5 ด้าน คือ สถานะอายุ สายงานที่ปฏิบัติ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานสายงานปัจจุบัน ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่และร้อยละ โดยมีรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	72	67.92
หญิง	34	32.08
2. อายุ		
20 – 30 ปี	12	11.32
31- 40 ปี	15	14.15
41 – 50 ปี	58	54.72
51 ปีขึ้นไป	21	19.81
3. สายงานที่ปฏิบัติ		
ผู้บริหารโรงเรียน	53	50.00
ครูผู้ปฏิบัติการสอน	53	50.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.77
ปริญญาตรี	91	85.85
สูงกว่าปริญญาตรี	11	10.38
5. ประสบการณ์ในการทำงานสายงานปัจจุบัน		
1 – 5 ปี	7	6.60
6 – 10 ปี	12	11.32
11 – 15 ปี	14	13.21
16 ปีขึ้นไป	73	68.87

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 106 คน เป็นเพศชายมากที่สุด คือ 72 คน ร้อยละ 67.92 ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามที่มากที่สุด คือ ช่วงอายุ 41 – 50 ปี มีจำนวน 58 คน ร้อยละ 54.72 ช่วงอายุที่น้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 20 –30 ปี มีจำนวน 12 คน ร้อยละ 11.32 สำหรับสายงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้ปฏิบัติการสอน จำนวนเท่ากัน คือ 53 คน ร้อยละ 50.00 ระดับการศึกษาจบระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 91 คน ร้อยละ 85.85 และต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุดมี 4 คน ร้อยละ 3.77 ประสบการณ์ในการทำงาน มากที่สุด คือ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน ร้อยละ 68.87 และน้อยที่สุด คือ 1- 5 ปี มีจำนวน 7 คน ร้อยละ 6.60



**ตอนที่ 2 ระดับพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน กับ การนิเทศภายในโรงเรียน 2 ด้าน**

วัฒนธรรมโรงเรียนที่ศึกษา คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ การยอมรับ และความเอื้ออาทร โดยวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้าน จะมีพฤติกรรมบ่งชี้ที่โรงเรียนปฏิบัติเป็นรายย่อย ๆ ด้านละ 5 พฤติกรรมบ่งชี้ และพฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน 2 ด้าน คือ การช่วยเหลือครูโดยตรง กับการสนับสนุนการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนในแต่ละด้าน ได้กำหนด พฤติกรรมบ่งชี้ที่โรงเรียนปฏิบัติเป็นรายย่อย ๆ ด้านละ 10 พฤติกรรมบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแปลค่าความหมายของแต่ละระดับดังนี้

ระดับ 1 มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	มีค่าประมาณอยู่ในช่วง 1.00 -1.50
ระดับ 2 มีการปฏิบัติน้อย	มีค่าประมาณอยู่ในช่วง 1.51- 2.50
ระดับ 3 มีการปฏิบัติปานกลาง	มีค่าประมาณอยู่ในช่วง 2.51-3.50
ระดับ 4 มีการปฏิบัติมาก	มีค่าประมาณอยู่ในช่วง 3.51-4.50
ระดับ 5 มีการปฏิบัติมากที่สุด	มีค่าประมาณอยู่ในช่วง 4.51-5.00

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียน ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2 ถึง 4.3

**ตารางที่ 4.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน**

ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน / ข้อรายการ	ระดับพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b>			
1. บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญขององค์กรมากกว่าส่วนตนและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน	4.10	0.72	มาก
2. บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบในฐานะที่ตนเองเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.19	0.69	มาก
3. บุคลากรในโรงเรียนให้การช่วยเหลือและร่วมมือพัฒนางานโรงเรียนด้วยความเต็มใจ	4.27	0.72	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนเห็นสำคัญของ “เพื่อนร่วมงาน” และรู้สึกว่าทุกคนเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	4.10	0.74	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน / ข้อรายการ	ระดับพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ต่อ)</b>			
5. บุคลากรในโรงเรียนมองสภาพที่เป็นปัญหาของโรงเรียน เป็นความท้าทายที่ทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข บนเป้าหมาย การสร้างสรรค์องค์การร่วมกัน	3.95	0.79	มาก
<b>สรุปเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.12</b>	<b>มาก</b>
<b>2. ความไว้วางใจ</b>			
6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามวุฒิ หรือ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการ เพื่อให้เกิดผลดี แก่โรงเรียน	4.27	0.71	มาก
7. โรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของ ครูโดยการมอบความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ ปฏิบัติด้วยความสบายใจ	4.25	0.69	มาก
8. โรงเรียนมีการมอบหมายภาระงานให้บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลไปปฏิบัติด้วยความไว้วางใจ ในความสำเร็จที่จะ เกิดขึ้น ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.25	0.73	มาก
9. บุคลากรที่ปฏิบัติงานตรงภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ได้รับ การสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่างพอเพียง ด้วย ความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ที่ได้ตามเป้าหมาย	3.79	0.82	มาก
10. โรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในทีมงานการพัฒนา การศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์โรงเรียนจากทุกฝ่ายที่ โรงเรียนกำหนด	4.09	0.76	มาก
<b>สรุปเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>
<b>3. การยอมรับ</b>			
11. โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน	4.12	0.71	มาก

ตารางที่ 4.2 ( ต่อ )

ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน / ข้อรายการ	ระดับพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>3. การยอมรับ ( ต่อ )</b>			
12. โรงเรียนแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในผลงานของบุคลากร ทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างเปิดเผยด้วยความเสมอภาค	4.25	0.69	มาก
13. องค์กรคณะบุคคลของการบริหารโรงเรียนให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน	4.16	0.66	มาก
15. บุคลากรในโรงเรียนมีความนับถือและยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน โดยพร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการศึกษาตามยุทธศาสตร์ที่โรงเรียนกำหนด	3.94	0.81	มาก
<b>สรุปเฉลี่ยรวม</b>	<b>4.10</b>	<b>0.12</b>	<b>มาก</b>
<b>4. ความเอื้ออาทร</b>			
16. บุคลากรในโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนนักเรียน ทุกคนในโรงเรียน	4.07	0.75	มาก
17. โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานอาชีพด้วยความมุ่งมั่น และเอาใจใส่ตามความสนใจของครู	4.15	0.70	มาก
18. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมเยือนเพื่อนครูและนักเรียน ทั้งในยามสุขและยามทุกข์ อย่างสม่ำเสมอ ด้วยความเสมอภาค	3.83	0.88	มาก
19. โรงเรียนจัดกิจกรรมในลักษณะของการช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานและนักเรียน ตามโอกาสต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ด้วยความเสมอภาค	4.06	0.75	มาก
20. โรงเรียนได้รับการกล่าวขวัญถึงในด้านความเอื้ออาทรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและนักเรียนจากทุกฝ่ายทั้งในชุมชนและนอกชุมชนเขตบริการ	4.10	0.64	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน / ข้อรายการ	ระดับพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
สรุปเฉลี่ยรวม	4.02	0.12	มาก
รวม / เฉลี่ยวัฒนธรรมโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน	4.10	0.05	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีการปฏิบัติในระดับมาก เฉลี่ย 4.10 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการปฏิบัติสูงสุด เฉลี่ยที่ 4.14 รองลงมาคือ ความไว้วางใจ มีการปฏิบัติ เฉลี่ยที่ 4.13 ส่วนการยอมรับ มีการปฏิบัติ เฉลี่ยที่ 4.10 และความเอื้ออาทร มีการปฏิบัติ เฉลี่ยต่ำสุดที่ 4.02

ตารางที่ 4.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมกรณีพิเศษภายในโรงเรียน ทั้ง 2 ด้าน

ด้านการนิเทศภายใน / ข้อรายการ	ระดับพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง</b>			
1. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการด้านการสอนของครูในโรงเรียน	3.72	0.77	มาก
2. โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลายหลากหลายและสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้	4.16	0.74	มาก
3. โรงเรียนมีการนิเทศการสอนโดยใช้ขั้นตอน ดังนี้ ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศการสอน นิเทศการสอน วิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศ ประชุมรับฟังข้อคิดเห็นและประเมินผลการนิเทศการสอนในแต่ละครั้ง	3.60	0.84	มาก
4. โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศการสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.89	0.80	มาก
5. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.87	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการนิเทศภายใน / ข้อรายการ	ระดับพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>1. ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง (ต่อ)</b>			
6. โรงเรียนจัดบุคลากรและช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้คำปรึกษาแก่ครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	3.60	0.82	มาก
7. โรงเรียนจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน เข้ากลุ่มเดียวกันเพื่อคอยช่วยเหลือและชี้แนะ ด้านการสอนแก่กันและกัน	3.47	0.88	ปานกลาง
8. โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบ แหล่งเรียนรู้และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาต่าง ๆ ที่มีทั้งในและนอกโรงเรียน	3.87	0.74	มาก
9. โรงเรียนจัดให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ทั้งการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน จากครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูภูมิปัญญาไทย ตามที่ครูต้องการอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาค	3.75	.094	มาก
10. โรงเรียนจัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ และสื่อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ครู เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.67	.082	มาก
<b>สรุปเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.75</b>	<b>0.19</b>	<b>มาก</b>
<b>2. การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ</b>			
11. โรงเรียนสำรวจความสามารถและความต้องการของของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรด้านการวิจัย	3.60	0.79	มาก
12. โรงเรียนสำรวจความรู้ความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้ได้ฝึกปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.67	0.87	มาก
13. โรงเรียนสรรหาวิทยากรมาจัดฝึกอบรม ให้ความรู้เทคนิควิธีการ ในการศึกษา สํารวจ วิเคราะห์สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำมากำหนดเป็นปัญหาการวิจัย			

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านกรณีศึกษาภายใน / ข้อรายการ	ระดับพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
<b>2. การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ต่อ)</b>			
13. (ต่อ) ในชั้นเรียนได้อย่างง่าย	3.51	0.86	มาก
14. โรงเรียนจัดกิจกรรมสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัยทางการศึกษา อย่าง หลากหลายและต่อเนื่อง	3.50	0.84	ปานกลาง
15. โรงเรียนจัดวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัยแบบ ต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี	3.51	0.83	มาก
16. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ เข้ารับการฝึกอบรม การจัดทำวิจัยแบบต่าง ๆ ที่ สอดคล้อง กับความต้องการของครู และมาตรฐาน วิชาชีพครู ด้วยความเสมอภาค	4.01	0.80	มาก
17. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัย ในชั้นชั้นเรียนทั้งรายบุคคลและเป็นคณะ	3.90	0.80	มาก
18. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรในโรงเรียนจัดทำเค้าโครง การวิจัย เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณการวิจัย จากสถาบันต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	3.56	0.88	มาก
19. โรงเรียนจัดให้มีการนำเสนอผลการวิจัยในชั้นเรียนของ บุคลากรและนำผลการวิจัยนั้น ๆ มาใช้ในการดำเนินงาน นิเทศภายใน โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.34	0.92	ปานกลาง
20. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษาและนำ ผลการวิจัยที่มีคุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการ ปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	3.60	0.97	มาก
<b>สรุปเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.20</b>	<b>มาก</b>
<b>รวม / เฉลี่ย พฤติกรรมกรณีศึกษาภายในโรงเรียน ทั้ง 2 ด้าน</b>	<b>3.68</b>	<b>0.86</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม ทั้ง 2 ด้าน มีการปฏิบัติ เฉลี่ยที่ 3.68 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ด้านการช่วยเหลือครูโดยตรง มีการปฏิบัติสูงสุดค่าเฉลี่ยที่ 3.75 ส่วนด้านการสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีการปฏิบัติค่าเฉลี่ยที่ 3.62

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์วัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามครั้งนี้ เนื่องจากมีตัวแปรย่อย ในการวิเคราะห์หลายตัว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดพหุคูณจะเป็นสัญลักษณ์ของตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น คือ วัฒนธรรมโรงเรียน ใช้สัญลักษณ์  $X_{tot}$  แทน มีตัวแปรย่อย 4 ตัว คือ

$X_1$  ใช้แทนตัวแปรที่หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

$X_2$  ใช้แทนตัวแปรที่หมายถึง ความไว้วางใจ

$X_3$  ใช้แทนตัวแปรที่หมายถึง การยอมรับ

$X_4$  ใช้แทนตัวแปรที่หมายถึง ความเอื้ออาทร

ตัวแปรตาม คือ การนิเทศภายในโรงเรียน ใช้สัญลักษณ์  $Y_{tot}$  แทน มีตัวแปรย่อย 2 ตัว

คือ

$Y_1$  ใช้แทนตัวแปรที่หมายถึง การช่วยเหลือครูโดยตรง

$Y_2$  ใช้แทนตัวแปรที่หมายถึง การสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{xy}$ ) ใช้  $r$  เป็นสัญลักษณ์แทน

เมื่อผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรแต่ละตัวแล้ว ทำการวิเคราะห์โดยใช้

โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ทำการวิเคราะห์ ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>tot</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>tot</sub>
X <sub>1</sub>	-							
X <sub>2</sub>	.677**							
X <sub>3</sub>	.716**	.772**	-					
X <sub>4</sub>	.784**	.737**	.730**	-				
X <sub>tot</sub>	.881**	.888**	.901**	.909**	-			
Y <sub>1</sub>	.569**	.611**	.613**	.649**	.683**	-		
Y <sub>2</sub>	.509**	.551**	.611**	.545**	.620**	.808**	-	
Y <sub>tot</sub>	.780**	.807**	.815**	.840**	.906**	.928**	.785**	-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร มีค่าระหว่าง .509 ถึง .808 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมดทุกค่า และโดยภาพรวม วัฒนธรรม โรงเรียน (X<sub>tot</sub>) มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน (Y<sub>tot</sub>) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r<sub>xy</sub>) ที่ .906 ถือว่ามีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และวัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน ในลักษณะของความสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน เป็นสมการเชิงเส้นตรง มีค่าเป็นบวก โดยทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรที่มีค่ามากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ระหว่างการช่วยเหลือครูโดยตรง (y<sub>1</sub>) กับการสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (y<sub>2</sub>) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าต่ำที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Y<sub>2</sub>) กับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์ที่ระดับ .509

ตอนที่ 4 วิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ทำการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

หลังจากผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ โดยใช้สัญลักษณ์ในการร่วมวิเคราะห์ที่สำคัญ ๆ ดังตารางที่ 4.5 – 4.6 มีรายละเอียดดังนี้

R <sup>2</sup>	แทนค่า	สัมประสิทธิ์การทำนาย
SE <sub>b</sub>	แทนค่า	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย



b	แทนค่า	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าคงที่
Beta	แทนค่า	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มาตรฐาน

ตารางที่ 4.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้าสมการการทำนาย  
การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ  
เขต 4 โดยรวม ( $Y_{tot}$ )

แหล่งความแปรปรวน	df	SS.	MS.	F	Sig. F
Regression	4	26.156	6.539	118.10	.000 <sup>4</sup>
Residual	101	5.592	.055		
Total	105	31.748			

จากตารางที่ 4.5 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน สามารถจัดเข้าสมการการถดถอยพหุคูณทั้งหมด แสดงว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทุกตัว สามารถรวมกันทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 4.6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อหาค่าการทำนายการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม ( $Y_{tot}$ )

ตัวแปรที่เข้าสมการ	Unstandardized		Standardized	t	Sig. t
	b	SE. <sub>b</sub>	Coefficients Beta		
1. ความเอื้ออาทร ( $X_4$ )	.292	.065	.344	4.467	.000
2. การยอมรับ ( $X_3$ )	.221	.063	.259	3.516	.001
3. ความไว้วางใจ ( $X_2$ )	.218	.064	.246	3.431	.001
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร ( $X_1$ )	.147	.066	.160	2.240	.027
ค่าคงที่	.328				

$$R^2 = .824, \text{ Adjusted } R^2 = .817$$

จากตารางที่ 4.6 เมื่อให้การนิเทศภายในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ ) เป็นตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวได้รับการคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์ทั้งหมด เรียงตามลำดับค่าอำนาจการทำนายจากสูงไปหาต่ำดังนี้ คือ ความเอื้ออาทร ( $X_4$ ) การยอมรับ ( $X_3$ ) ความไว้วางใจ ( $X_2$ ) และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $X_1$ ) โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ ) เท่ากับ .824 แสดงว่าวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวม ( $X_{tot}$ ) สามารถร่วมกันอธิบายการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้ร้อยละ 82.40 และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted  $R^2$ ) เท่ากับ .817 นั่นคือวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน สามารถส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อสร้างสมการพยากรณ์ ปรากฏผลดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y'_{tot} = .328 + .292 X_4 + .221 X_3 + .218 X_2 + .147 X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y_{tot}} = .344 Z_4 + .259 Z_3 + .246 Z_2 + .160 Z_1$$

#### ตอนที่ 5 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบประเด็นคำถามของการวิจัย และตรวจสอบ วัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ สรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ การยอมรับ และความเอื้ออาทร
2. การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ การช่วยเหลือครูโดยตรง การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก
4. วัฒนธรรมโรงเรียนที่ทำการปฏิบัติการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน

สามารถร่วมกันทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนที่ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ .824 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนได้ถึงร้อยละ 82.40 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ในปีการศึกษา 2546 ใช้เวลาในการศึกษาและจัดเก็บข้อมูลในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 โดยมีรายละเอียดขั้นตอนและผลการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1.1.3 ศึกษาความสามารถของวัฒนธรรมโรงเรียนในการทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

##### 1.2 วิธีดำเนินการ

1.2.1 ประชากร ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 212 โรงเรียน 2,540 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง สุ่มแบบเป็นชั้น กำหนดสัดส่วน ร้อยละ 25 ได้ 53 โรงเรียน 708 คน และกำหนดผู้ให้ข้อมูลโดยสัดส่วนร้อยละ 15 ได้กลุ่มตัวอย่างศึกษา 106 คน

##### 1.2.3 เครื่องมือการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ 3 ตอน มีลักษณะดังนี้

1) ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) 5 รายการ ได้แก่ เพศ อายุ สายที่ปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานสายงานปัจจุบัน

2) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมวัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน  
ด้านละ 5 ข้อย่อย รวม 20 ข้อย่อย

3) ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกาารนิเทศภายในโรงเรียน  
2 ด้าน ด้านละ 10 ข้อย่อย รวม 20 ข้อย่อย

#### 1.2.4 การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยระบบงานราชการ ผ่านงานธุรการ โรงเรียน  
เป็นหลัก และดำเนินการจัดเก็บ ซ่อมเครื่องมือบางส่วนที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ ไม่ถูกต้องครบถ้วน  
ด้วยตนเอง ตามกลุ่มโรงเรียนเป้าหมาย

#### 1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในตอนต้นที่ 1 โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ และร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียน  
โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายใน  
โรงเรียนโดยการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ( $r_{xy}$ )
- 4) วิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ทำนายการนิเทศภายในโรงเรียน โดยการ  
หาค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ( $R^2$ )

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ 67.92 อายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี  
ร้อยละ 54.72 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 85.85 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป  
ร้อยละ 68.87 ส่วนที่เท่ากันคือ สายงานที่ปฏิบัติทั้งผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน มีจำนวน  
เท่ากัน ร้อยละ 50.00

#### 1.3.2 ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ศรีสะเกษ เขต 4 ทั้ง 4 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีพฤติกรรมวัฒนธรรมโรงเรียน  
อยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก  
เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความไว้วางใจ การยอมรับ และความเอื้ออาทร ตามลำดับ

### **1.3.3 ระดับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**

การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษเขต 4 ทั้ง 2 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีพฤติกรรมการปฏิบัติการนิเทศ ภายในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การนิเทศภายในโรงเรียนด้าน การช่วยเหลือครูโดยตรง อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ต่อด้วยด้านการสนับสนุนการวิจัย เจริญปฏิบัติการ

### **1.3.4 ระดับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**

ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน ประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรม โรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนทั้ง 2 ด้าน ในระดับ ความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยวัฒนธรรม โรงเรียนด้านความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวมสูงสุด ที่ระดับ 0.84 รองลงมาคือวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียน โดยรวม ที่ระดับ 0.81 ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มี ความสัมพันธ์กับการนิเทศภายในโรงเรียนในระดับสูงที่มีค่าต่ำสุด คือ 0.78

### **1.3.5 วัฒนธรรมโรงเรียนที่สามารถทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**

วัฒนธรรมโรงเรียนที่ทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้านรวมกัน ทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

## **2. อภิปรายผล**

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ศิริชยานันท์ (2542: 105) ที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ในขณะที่นครศรีธรรม  
ถนอมศรี (2538: 134) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขต  
การศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และอัจฉรา สุวรรณ (2536: 86 - 87) พบว่า ในส่วนของวัฒนธรรม  
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับ  
มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีขนาด การกิจ  
และปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน บุคลากรมีจำนวนใกล้เคียงกัน เวลาร่วมปฏิบัติงานหรือกิจกรรม  
ต่าง ๆ มักจะต้องร่วมกันปฏิบัติด้วยความพร้อมเพรียงกัน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ด้วยภารกิจงาน  
และการมีโอกาสพบเห็นปัญหา ทุกข์สุขภายในโรงเรียน ด้วยกัน จึงก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน  
สามัคคี เห็นใจกัน มีลักษณะของการทำงานที่ถ้อยทีถ้อยอาศัย เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทั้งอาจเกิดด้วย  
ความสำนึกในหน้าที่หรืออาจเกิดจากการที่ทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ  
ทางราชการ กฎ กติกาของโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ได้รับการพัฒนาต่อเนื่องจนกลายเป็นจารีต ประเพณี  
ค่านิยมทางความคิด ความศรัทธาเชื่อมั่น ในบรรทัดฐานการปฏิบัติงานให้สำเร็จคู่เป้าหมายร่วมกัน  
ที่ทุกคนรู้เข้าใจและพร้อมใจกันปฏิบัติเป็นปกติวิสัย

นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41- 50 ปี และจบการศึกษา  
ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่  
บุคลากรเหล่านี้จึงเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญการ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี  
สามารถที่จะนำความรู้ ความคิด ประสบการณ์ มาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพได้อย่างดี  
ทั้งนี้ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน การเห็นอกเห็นใจเอื้ออาทร  
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนการมองเห็นองค์การมีส่วนสำคัญที่ผูกพันกับตนเอง เป็นหลัก  
โดยเฉพาะจากการวิจัยครั้งนี้ ยังค้นอีกพบว่า แม้สถานะทางเพศ อายุ สายงาน ระดับการศึกษา และ  
ประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน แต่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 กับตอนที่ 2 โดยรวม กลับมีความ  
คิดเห็นในพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 การปฏิบัติการณ์เทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษา ศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวมพบว่า มีการนิเทศภายในโรงเรียนในระดับมาก และครั้งนี้  
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ทั้ง 5 ด้าน กับตอนที่ 3 เพื่อยืนยันสภาพพฤติกรรมการณ์เทศ  
ภายในโรงเรียนเพิ่มเติม ยังพบว่า ทุกด้านทุกตัวบ่งชี้มีระดับพฤติกรรมการณ์เทศภายในโรงเรียน  
ในระดับมากและไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวนโยบายของรัฐที่ต้องการให้การบริหาร  
จัดการศึกษา ยึดแนวคิดโรงเรียนเป็นฐาน และโรงเรียนมีความเป็นนิติบุคคล อีกทั้งแนวการจัด  
การศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดบทบาท  
ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความหลากหลายในการปฏิบัติ มุ่งการกระจายอำนาจสู่

หน่วยงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น เน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในโรงเรียน และองค์กรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่วนหน่วยงานในระดับเหนือชั้นโรงเรียนขึ้นไป จะทำหน้าที่เพียงการกำกับ ดูแล และให้การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร หรือ แนวนโยบายสำคัญ ๆ เพื่อให้มีความเป็นเอกภาพในมาตรฐานกลางเป็นส่วนใหญ่ โรงเรียนจะต้องเตรียมการ และพัฒนางานด้วยองค์การของตน โดยใช้กระบวนการนิเทศภายใน โรงเรียน เป็นแนวทางพัฒนาที่สำคัญต่อไป

2.3 ด้านความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 โดยรวม พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในโรงเรียน ในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ที่ระดับ 0.906 แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสภาพการปฏิบัติงานที่บุคลากรภายใน โรงเรียนยึดถือปฏิบัติ เป็นแบบแผน แนวปฏิบัติที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องหลอมรวมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคี ในหมู่คณะ ถือเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน การนิเทศภายในโรงเรียน ก็เป็นเทคนิค ในการใช้ตรวจสอบ กำกับ ดูแล ติดตามเพื่อพัฒนางานให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และมีการนิเทศภายในโรงเรียน ที่ต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้สูงได้ต่อไป ในทางตรงข้ามโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ และมีการนิเทศภายใน โรงเรียนที่ไม่ต่อเนื่องหรือไม่เป็นระบบ ย่อมทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง ส่งผลให้ ผู้เรียนมีคุณภาพต่ำได้เช่นกัน ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา ศิริขยานันท์ (2542 : 145) ที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา สุวรรณ (2536: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานการนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน การนิเทศภายในโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

2.4 วัฒนธรรมโรงเรียนที่สามารถทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน สามารถรวมกันทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนโดยรวม ทั้งนี้สามารถอภิปรายได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน



เป็นผลสืบเนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน ย่อมต้องการได้รับความเอื้ออาทร การยอมรับ ในความสามารถของตนเอง ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาหรือหมู่คณะมอบหมาย เป็นพื้นฐาน และที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการที่จะมีความรู้สึกว่า องค์กรหรือโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของตนเองหรือตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่ไม่อาจพรากหรือทอดทิ้งกันได้ ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียนก็เช่นกัน ย่อมต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความมั่นใจในการทำงาน สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข และเมื่อได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างแล้ว ก็ย่อมต้องการได้รับความรู้สึกแห่งความเอื้ออาทร การดูแลเอาใจใส่ การให้ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องการได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน การนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นการกิจที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการร่วมกับบุคลากร ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนางาน พัฒนาคณะ หรือกระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่เกิดจากความร่วมแรงร่วมใจกันเป็นหมู่คณะ เพื่อจุดประสงค์หลักอย่างเดียวกัน ดังนั้นบุคลากรในโรงเรียน จึงต้องมีความเอื้ออาทรให้แก่กันและกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการยอมรับ เคารพในความคิดเห็นของกันและกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน จึงสามารถทำนายการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาได้เป็นอย่างดี

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านอยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจและยึดถือวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเอง โดยมีความพร้อมที่จะนำวัฒนธรรมหรือวิถีปฏิบัตินั้น ๆ ไปเป็นพลังในการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีศักยภาพ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษา ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน จึงควรนำข้อมูลส่วนนี้ ไปใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาขององค์กรต่อไป

2. การที่จะพัฒนากระบวนการนิเทศการศึกษา โดยเฉพาะการนิเทศภายในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้เกี่ยวข้อง ต้องศึกษาและทำความเข้าใจกับสภาพของวัฒนธรรมโรงเรียน ให้เข้าใจอย่างรากลึกเสียก่อน ซึ่งอาจนำข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประกอบก็ได้ จะทำให้การดำเนินการมีทิศทางที่ชัดเจน และมีความมั่นใจในสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินการยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน สามารถรวมกันทำนายนการนิเทศภายในโรงเรียนได้ ดังนั้นการพัฒนาการจัดการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษา องค์กรท้องถิ่น ชุมชน ร่วมจัดกิจกรรมภายในโรงเรียน ที่สามารถเอื้อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความไว้วางใจ มีการยอมรับ และมีความเอื้ออาทรแก่กันและกันให้มากที่สุดต่อไป

### 3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอื่น ๆ เช่น สถานศึกษาของเอกชน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา หรือระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตลอดจนสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นต้น

2. ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น เช่น ระดับจังหวัด ระดับภาค ระดับเขตตรวจราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

3. ควรศึกษาในรูปแบบที่เป็นการวิเคราะห์เส้นทางการพัฒนาโรงเรียน จากวัฒนธรรมโรงเรียนสู่การนิเทศภายในโรงเรียน และโรงเรียนคุณภาพ โรงเรียนเป็นหนึ่งหรือโรงเรียนวิถีพุทธ โรงเรียนรูปแบบใหม่ โรงเรียนสมบูรณ์แบบ ฯลฯ ต่อไป เพราะจะทำให้ทราบข้อมูลเชิงลึกยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยรวมต่อไป

5. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมชุมชนกับวัฒนธรรมโรงเรียน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

## บรรณานุกรม

- การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ สำนักงาน หน่วยศึกษานิเทศก์ (2546) “รายงานการนิเทศ  
มหามงคล 100 % 2545 หน่วยศึกษานิเทศก์” (อัดสำเนา)
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน (2539) “การนิเทศเพื่อพัฒนาศักยภาพของ  
บุคลากรในโรงเรียน ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา” กรุงเทพฯ ฯ คุรุสภาลาดพร้าว  
\_\_\_\_\_ (2541) *ก้าวสู่มาตรฐาน การเรียนรู้...สู่ทักษะชีวิต* กรุงเทพฯ ฯ คุรุสภาลาดพร้าว  
\_\_\_\_\_ (2534) *คู่มือผู้บริหาร โรงเรียน : การดำเนินการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา*  
กรุงเทพฯ ฯ คุรุสภาลาดพร้าว  
\_\_\_\_\_ (2545) *แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) สำนักงาน*  
*คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพฯ ฯ ม.ป.ท.*  
\_\_\_\_\_ (ม.ป.ป.) *ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษา สปช.* กรุงเทพฯ ฯ โรงพิมพ์การศาสนา  
\_\_\_\_\_ (2540) “รายงานผลการประเมินโครงการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา  
ปีงบประมาณ 2535 – 2539)” เอกสารเลขที่ 18 / 2540 (อัดสำเนา)  
\_\_\_\_\_ (2542) “เอกสารการพัฒนาการนิเทศการศึกษา การนิเทศ 100 % โครงการพัฒนา  
ระบบ” (จุลสาร)  
\_\_\_\_\_ (2542) “การนิเทศการศึกษา ปีงบประมาณ 2542” เอกสาร สน. ที่ 42 / 2542  
กรุงเทพฯ ฯ คุรุสภาลาดพร้าว
- จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2530) “การประเมินผลการพัฒนาองค์กร” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา*  
*การพัฒนาองค์กร* หน่วยที่ 12 หน้า 733 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
สาขาวิทยาการจัดการ
- จุมพล นิมพานิช (2538) “สังคมและวัฒนธรรม” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม*  
หน่วยที่ 3 หน้า 101 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544) *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย ครั้งที่ 8* กรุงเทพฯ ฯ เทพเนรมิตการพิมพ์
- ณรงค์ศักดิ์ ถนอมศรี (2538) “ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน  
ด้านโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา  
เขตการศึกษา 6” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา*  
*การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร*

- ถนอม ศักดาศรี (2538) “การปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา  
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
เขตการศึกษา 8” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชา  
หลักสูตรและการสอน สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ธีระ รุญเจริญ และคณะ (2545) *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้* กรุงเทพฯ ฯ เอลโล่การพิมพ์  
นงศ์ลักษณ์ เรือนทอง (2535) “วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงาน  
ศึกษาธิการอำเภอ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นันทสาร ลีสลับ (2545) “ศาสนาและวัฒนธรรมกับการศึกษา” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา  
บริบททางการศึกษา* หน่วยที่ 4 หน้า 166 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- นิกร เพ็ญเวียง (2538) “การนิเทศภายในกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน”  
*สารพัฒนาหลักสูตร* 14, 122 (กรกฎาคม - กันยายน): 47-48
- บันลือ พลฤกษ์วัน (2537) *การนิเทศภายในโรงเรียน* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ ฯ ไทยวัฒนาพานิช  
ปรีชา นิพนธ์พิทยา (2537) *มิติใหม่: การนิเทศการศึกษากับการพัฒนา* กรุงเทพฯ ฯ  
ธีรพงษ์การพิมพ์
- พิจิตร ทองชั้น (2545) “การวางแผนการวิจัยและการรวบรวมข้อมูล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา  
การวิจัยหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน* หน่วยที่ 3 หน้า 203-204 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- พิชัย แก้วคำดี (2537) “การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี : กรณีศึกษาโรงเรียน  
ที่ได้รับรางวัลพระราชทาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2546) *การจัดและการพัฒนาองค์กรทางการศึกษา* กรุงเทพฯ ฯ แอลทีเพรส  
รัตนา ศิริขยานันท์ (2542) “วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ราชบัณฑิตยสถาน สำนักงาน (2525) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525* กรุงเทพฯ ฯ  
อักษรเจริญทัศน์

- ละเอียด นาคชัยเนรมิต (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงาน  
การเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
เอกชน จังหวัดภูเก็ต” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
หลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี สำนักงาน (2546) *กฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภท  
ของการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2546* ราชกิจจานุเบกษา กรุงเทพฯ สำนักงานนิติธรรม  
วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2536) *หลักการนิเทศการศึกษา* กรุงเทพฯ ฯ พรศิริการพิมพ์
- วัลลภ กันทรัพย์ (2539) “การประเมินตนเองกับการนิเทศภายใน” *สารพัฒนาหลักสูตร*  
15, 124 (มกราคม-มีนาคม): 49 – 51
- วิรัตน์ บัวขาว (2538) “ศึกษานิเทศก์ : การพัฒนาคุณภาพการศึกษา” *สารพัฒนาหลักสูตร*  
14, 122 (กรกฎาคม-กันยายน): 36 – 37
- วิโรจน์ สารัตนะ (2532) *การวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา* กรุงเทพฯ ฯ อักษรบัณฑิต
- วิไล ไม้แก้ว (2538) “วัฒนธรรมโรงเรียนและแรงส่งภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อ  
การปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศรีจิตต์ สร้างเอี่ยม (2536) “พฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติการนิเทศการศึกษาภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี” วิทยานิพนธ์  
ปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศรีวิภา จำขาริ (2541) “ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ด้านการนิเทศกับการปฏิบัติงานนิเทศ  
ภายในโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
ลพบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
หลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ศึกษาธิการ กระทรวง (2546) “ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษา  
ภาคบังคับ พ.ศ. 2545” กรุงเทพฯ ฯ โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์  
(ร.ส.พ.)
- ศุภพร คล้ายอม (2540) “ความเข้าใจและเจตคติของครูที่มีต่อการนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ

สังัด อุทรานันท์ (2530) *การนิเทศการศึกษา หลักการ ทฤษฎีและปฏิบัติ* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ

โรงพิมพ์มิตรสยาม

สมยศ นาวิการ (2533) *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* กรุงเทพฯ บรรณกิจ

สุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัย (2545) *คู่มือการเขียนรายงานวิชาการ* นนทบุรี มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

สุจินดา จันทวรรณ (2536) “รูปแบบการดำเนินงาน การนิเทศภายในโรงเรียนแบบครบวงจร”

*สารพัฒนาหลักสูตร* 13, 115 (ตุลาคม-ธันวาคม): 17-23

สุทนต์ ศรีไสย์ (2538) “นิเทศการศึกษากับการพัฒนาหลักสูตร” *สารพัฒนาหลักสูตร* 14, 122

(กรกฎาคม-กันยายน): 42-46

\_\_\_\_\_. (2537) *หลักการนิเทศการศึกษา* กรุงเทพฯ โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุพัตรา สุภาพ (2534) *สังคมวิทยา* ครั้งที่ 12 กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช

สุรศักดิ์ หลาบบมาลา (2531) “วัฒนธรรมประจำโรงเรียน” *สารพัฒนาหลักสูตร* 7, 79

(ตุลาคม): 40-42

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2543) *กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ* กรุงเทพฯ

องค์การคำครูสภา

สุวันนา ทัดเทียม (2538) “กระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษา จังหวัดอ่างทอง” *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*

วิชาเอกการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ

สุวิทย์ บุญช่วย (2535) “ผู้นำกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การ” *วารสารศึกษาศาสตร์* 8, 19

(มิถุนายน): 39

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522) *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา* กรุงเทพฯ ไทยวัฒนาพานิช

อรุณ รักธรรม (2527) *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ

ไทยวัฒนาพานิช

อัจฉรา สุวรรณ (2536) “วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษภายในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ เขตการศึกษา 1” *วิทยานิพนธ์ปริญญา*

*ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ* บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ขอเสนอให้พิจารณาเรื่องมีวิจัย การศึกษาค้นคว้าอิสระ**

“ การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ”

.....

1. นายสำราญ วังนุราช ศึกษาโท 7 สพท. ศก. เขต 4  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตำบลน้ำอ้อม  
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33110  
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. วิทยาศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. นายมานิต สิทธิสร ศึกษาโท 9 สพท. ศก. เขต 4  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตำบลน้ำอ้อม  
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33110  
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายसान แก้วกันหา ศึกษาโท 7 สพท. ศก. เขต 4  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตำบลน้ำอ้อม  
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33110  
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต กศ.ม. วัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร
4. นายทองใบ ทองมาก ศึกษาโท 7 สพท. ศก. เขต 4  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตำบลน้ำอ้อม  
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33110  
วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. นิเทศการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นางสาวปองใจ มีศรี ศึกษาโท 8 สพท. ศก. เขต 4  
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ตำบลหนองครก อำเภอเมือง  
จังหวัดศรีสะเกษ 33000  
วุฒิการศึกษา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศศ.ม. ศึกษาศาสตร์การสอนภาษาไทย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## ภาคผนวก ข

หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการศึกษา

หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือ

หนังสือราชการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

(สำเนา)



ที่ ทม 1307 /

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มกราคม 2547

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1 โครงการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยนายทองคำ จันทร์โสภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิจัย การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และ สอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยและการนิเทศการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชา ฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สมคิด พรหมจู้

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจู้)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาศึกษาศาสตร์

โทร. 5033566

โทรสาร 5033567

(สำเนา)



ที่ ทม 1307 /

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

7 มกราคม 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

เนื่องด้วย นายทองคำ จันทร์โสภา นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชา  
หลักสูตรและการสอน สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิจัยใน  
การศึกษา ค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายใน  
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 จำนวน 53 โรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจาก  
ข้าราชการครูในโรงเรียนดังกล่าว โรงเรียนละ 2 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บ  
ข้อมูล เพื่อการวิจัย ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความ  
กรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สมคิด พรหมจ้อย

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมคิด พรหมจ้อย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

สาขาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2503-2870

โทรสาร 0-2503-3566-7

(สำเนา)



ที่ ศธ 04141 / 438

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 4  
อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33110

7 มกราคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

จำนวน 2 ชุด

ด้วยมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ขอกความอนุเคราะห์ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อำนวยความสะดวกในการแจ้งโรงเรียนในสังกัด ให้ความช่วยเหลือในการช่วยตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยของ นายทองคำ จันทร์โสภา ศึกษานิเทศก์ 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ซึ่งเป็นบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ในการนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อการพัฒนาบุคลากรของเขตพื้นที่ ฯ และการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดยรวม จึงขอกความร่วมมือโรงเรียน ได้ช่วยตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งจัดส่งข้อมูลแบบสอบถามคืนไว้ที่กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ภายในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2547

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอกความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

ประวิทย์ หลักบุญ

( นายประวิทย์ หลักบุญ )

ศึกษานิเทศก์อำเภอกันทรลักษ์ ปฏิบัติหน้าที่

รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติหน้าที่แทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลฯ

โทร 045 663075

**ภาคผนวก ค**

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถาม) IOC

## ผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จุดประสงค์ของแบบสอบถามการวิจัย

“ การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ”

โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน

- |                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| 1. นายสำราญ วังนุราช | ศึกษานิเทศก์ 7 สพท.ศก. 4 |
| 2. นายसान แก้วกัณหา  | ศึกษานิเทศก์ 7 สพท.ศก. 4 |
| 3. นายทองใบ ทองมาก   | ศึกษานิเทศก์ 7 สพท.ศก. 4 |
| 4. นายมานิต สิทธิสร  | ศึกษานิเทศก์ 9 สพท.ศก. 4 |
| 5. นางสาวปองใจ มีศรี | ศึกษานิเทศก์ 8 สพท.ศก. 1 |

ตารางตรวจสอบความตรง / ความสอดคล้องเนื้อหา ของข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็น

พฤติกรรมด้าน	ข้อ ที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่ 5		
		1	2	3	4			
<b>วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน</b>	1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+ 1
1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร	2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
2. ความไว้วางใจ	6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
3. การยอมรับ	11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1

พฤติกรรมด้าน	ข้อ ที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					$\Sigma R$	IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	คนที่	คนที่		
		1	2	3	4	5		
4. ความเอื้ออาทร	16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+ 1
	17	+1	+1	+1	0	+1	+4	+0.8
	18	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	19	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	20	0	+1	+1	+1	+1	+4	+0.8
การนิเทศภายใน 2 ด้าน	1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
1. การช่วยเหลือครูโดยตรง	2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	7	0	+1	+1	+1	+1	+4	+0.8
	8	0	+1	+1	+1	+1	+4	+0.8
	9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
2. การสนับสนุนการวิจัย	11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
เชิงปฏิบัติการ	12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	17	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	18	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	19	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
	20	+1	+1	+1	+1	+1	+5	+1
สรุป							0.98	



ภาคผนวก ง  
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 53 โรงเรียน

ที่	โรงเรียน	ที่ตั้ง /อำเภอ	ขนาด	จำนวนบุคลากร
1	อนุบาลดำรงราชานุสรณ์	กันทรลักษ์	ใหญ่	64
2	บ้านแก	กันทรลักษ์	ใหญ่	12
3	บ้านเขวา( ราษฎร์พัฒนา )	กันทรลักษ์	ใหญ่	13
4	บ้านตระกาศ	กันทรลักษ์	ใหญ่	20
5	บ้านภูเงิน (อนทรสุขศรีราษฎร์สามัคคี)	กันทรลักษ์	ใหญ่	21
6	บ้านสังเม็ก	กันทรลักษ์	ใหญ่	22
7	บ้านตาแทน	กันทรลักษ์	ใหญ่	14
8	บ้านภูมิซรอล	กันทรลักษ์	ใหญ่	20
9	บ้านโดนอว	กันทรลักษ์	ใหญ่	29
10	บ้านจันทองกวาววิทยา	กันทรลักษ์	ใหญ่	33
11	บ้านสิริขุนหาญ	ขุนหาญ	ใหญ่	19
12	บ้านโคกระเวียง	ขุนหาญ	ใหญ่	13
13	บ้านโพธิ์กระมัล	ขุนหาญ	ใหญ่	29
14	บ้านกราม	ขุนหาญ	ใหญ่	33
15	บ้านศรีแก้ว	ศรีรัตนะ	ใหญ่	22
16	บ้านสะพุง	ศรีรัตนะ	ใหญ่	14
17	อนุบาลเบญจลักษ์	เบญจลักษ์	ใหญ่	20
18	บ้านกระบี่	กันทรลักษ์	กลาง	10
19	บ้านหนองหญ้าลาด	กันทรลักษ์	กลาง	13
20	บ้านจันรรจ์	กันทรลักษ์	กลาง	9
21	บ้านท่าพระตระกาศ	กันทรลักษ์	กลาง	11
22	บ้านทุ่งโพธิ์	กันทรลักษ์	กลาง	11
23	บ้านหนองตลาด-โนนเปือย	กันทรลักษ์	กลาง	9
24	ไทยรัฐวิทยา 27	กันทรลักษ์	กลาง	11
25	บ้านจันเลี้ยว	กันทรลักษ์	กลาง	10
26	บ้านโคกเจริญ	กันทรลักษ์	กลาง	14
27	บ้านสามแยกหินกอง	กันทรลักษ์	กลาง	12

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ที่ตั้ง /อำเภอ	ขนาด	จำนวนบุคลากร
28	บ้านหนองตีกห้วยน้ำใส	กันทรลักษ์	กลาง	8
29	บ้านสวนกล้วย	กันทรลักษ์	กลาง	12
30	บ้านภูคินพัฒนา	ขุนหาญ	กลาง	8
31	บ้านกระเบา	ขุนหาญ	กลาง	8
32	บ้านกระมัลพัฒนา	ขุนหาญ	กลาง	9
33	บ้านหนองใหญ่	ขุนหาญ	กลาง	7
34	บ้านจงกอ	ขุนหาญ	กลาง	9
35	บ้านอาราง	ขุนหาญ	กลาง	8
36	บ้านคู	ขุนหาญ	กลาง	10
37	บ้านจะเนี้ยว	ขุนหาญ	กลาง	11
38	บ้านกระทิง	ขุนหาญ	กลาง	12
39	บ้านปูน	ศรีรัตนะ	กลาง	12
40	โชติพันธ์วิทยาสามัคคี	ศรีรัตนะ	กลาง	14
41	บ้านจานบัว	ศรีรัตนะ	กลาง	9
42	บ้านไผ่หนองแคน	เบญจลักษ์	กลาง	10
43	บ้านหนองบัวใหญ่	เบญจลักษ์	กลาง	10
44	บ้านเขวาระนัง	เบญจลักษ์	กลาง	9
45	บ้านหนองทา	กันทรลักษ์	เล็ก	8
46	บ้านโศกขามป้อม	กันทรลักษ์	เล็ก	7
47	บ้านน้ำเย็น	กันทรลักษ์	เล็ก	8
48	บ้านตาเส็ด	ขุนหาญ	เล็ก	5
49	บ้านฝื่อ	ขุนหาญ	เล็ก	8
50	บ้านหนองเก่า	ขุนหาญ	เล็ก	5
51	บ้านตระกาจ	ศรีรัตนะ	เล็ก	8
52	บ้านหนองคับคา	เบญจลักษ์	เล็ก	5
53	บ้านกุศฝักหนามค้ำน้อย	เบญจลักษ์	เล็ก	8
รวม	53 โรงเรียน	ประชากร 708 คน	สุ่มตัวอย่างให้ข้อมูล 106 คน ( 15 % )	

**ภาคผนวก จ**

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

แบบสำรวจสภาพความคุ้นเคยและตระหนักในความสำคัญ  
วัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียน ของข้าราชการครูอำเภอศรีรัตนะ  
24 พฤศจิกายน 2546 รำลึกวันประถมศึกษา หอประชุมโรงเรียนศรีรัตนะวิทยา

.....  
คำชี้แจง โปรดลงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาโดยรวม  
ข้อมูลเบื้องต้น

1. วัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน ประกอบด้วย

- |                               |                                     |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน | 2) การมอบอำนาจ                      |
| 3) การตัดสินใจ                | 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร |
| 5) ความไว้วางใจ               | 6) ความมีคุณภาพ                     |
| 7) การยอมรับ                  | 8) ความเอื้ออาทร                    |
| 9) ความซื่อสัตย์สุจริต        | 10) ความหลากหลายของบุคลากร          |

2. การนิเทศภายในโรงเรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- |   |                     |
|---|---------------------|
| 1) การช่วยเหลือครูโดยตรง  | 2) การพัฒนาหลักสูตร |
| 3) ให้บริการเสริมวิชาการ  | 4) การพัฒนากลุ่ม    |
| 5) ให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือครูผู้สอนทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ |                     |

ข้อพิจารณา

1. วัฒนธรรมโรงเรียน ที่ท่านเห็นว่าควรทำการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาการศึกษาในภาวะ  
เร่งด่วน ในปัจจุบัน ควรมีกี่ด้าน โปรดเรียงตัวเลขของหัวข้อวัฒนธรรมตามลำดับที่ท่านสนใจ

(2 ด้าน คือ..... (3 ด้าน คือ..... (4 ด้าน คือ.....

(5 ด้าน คือ..... (6 ด้าน คือ.....

(7 ด้าน คือ..... (8 ด้าน คือ.....

(9 ด้าน ..... (10 ด้าน (ทั้งหมด )

2. การนิเทศภายในโรงเรียน ที่ท่านเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ที่สุด ในการนิเทศโรงเรียน  
ขณะนี้ ควรมีกี่ด้าน โปรดเรียงตัวเลขของหัวข้อการนิเทศภายในโรงเรียนตามลำดับที่น่าสนใจ

(1 ด้าน คือ..... (2 ด้าน คือ ..... (3 ด้าน คือ .....

(4 ด้าน คือ..... (5 ด้าน (ทั้งหมด )

ขอบคุณที่ลงความเห็น ข้อเสนอแนะฉบับนี้จะนำไปสู่การวิจัยเพื่อวางแผนพัฒนา  
ระบบการนิเทศโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ต่อไป

## เครื่องมือจัดเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

.....

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ข้อ
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน 20 ข้อ
  - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน 20 ข้อ
2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนนั้น ๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น การตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบ หากแต่จะเป็นประโยชน์โดยรวม ในการวางแผนการนิเทศติดตาม และการพัฒนาการจัดการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 ให้สอดคล้องกับแผนนโยบายการพัฒนาการศึกษาของชาติ ยิ่งขึ้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบข้อคำถามทุกข้อที่กำหนดให้สมบูรณ์ โดยยึดถือความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียน
4. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่บุคลากรภายในโรงเรียน ใช้ในการประพฤติปฏิบัติงาน เป็นแบบแผน ถือเป็นแนวปฏิบัติที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับและนับถือ เพื่อความสมานฉันท์ บนพื้นฐานของความเชื่อ ค่านิยม ประเพณี วิถีปฏิบัติที่สืบทอดต่อกันมา อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา
5. การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ โดยบุคลากรภายในโรงเรียน หรือทุกคนภายในโรงเรียนเป็นผู้ร่วมปฏิบัติด้วยกัน เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนดโดยรวม

ขอขอบคุณในความกรุณาตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูงยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายทองคำ จันทร์โสภา

นักศึกษาปริญญาโท รหัสประจำตัว 2452101054

สาขาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชา หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าข้อความที่สอดคล้องกับสถานภาพ  
ความเป็นจริงของท่าน

.....

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

20 – 30 ปี  31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  51 ปีขึ้นไป

3. สายงานที่ปฏิบัติ

ผู้บริหาร โรงเรียน  ครูผู้ปฏิบัติการสอน

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงานรับราชการครู

1 – 5 ปี  6 – 10 ปี  
 11 – 15 ปี  16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

ตามความคิดเห็นของท่าน ในแต่ละข้อความของคำถามที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ ปรากฏ ที่ระดับพฤติกรรมตามความเป็นจริงที่ปรากฏ ดังนี้

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติน้อย       |
| 3 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติปานกลาง    |
| 4 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติมาก        |
| 5 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติมากที่สุด  |

ข้อ ย่อย	วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	<b>1. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b> บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญขององค์กรมากกว่าส่วนตนและรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของโรงเรียน					
2	บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ในฐานะที่ ตนเองเป็นกำลังสำคัญส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
3	บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนให้การช่วยเหลือ และร่วมพัฒนางานโรงเรียนด้วยความเต็มใจ					
4	บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญของ “เพื่อนร่วมงาน ” และรู้สึกว่า ทุกคนเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน					
5	บุคลากรในโรงเรียน มองสภาพที่เป็นปัญหาของโรงเรียนเป็นความท้าทายที่ทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข บนเป้าหมายการสร้างสรรค์องค์การร่วมกัน					
6	<b>2. ความไว้วางใจ</b> โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามวุฒิ หรือ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการ เพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน					



ข้อ ย่อย	วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	<b>2. ความไว้วางใจ ( ต่อ )</b> โรงเรียนมีความเชื่อมั่นในความสามารถ และ ศักยภาพ ของครู โดยการมอบความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ปฏิบัติด้วยความสบายใจ					
8	โรงเรียนมีการมอบหมายภาระงานให้บุคคล หรือกลุ่ม บุคคลไปปฏิบัติด้วยความไว้วางใจ ในความสำเร็จที่จะ เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนด					
9	บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ได้รับการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่าง พอเพียง ด้วยความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ที่ได้ตามเป้าหมาย					
10	โรงเรียนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในทีมงาน การพัฒนาการศึกษาตามแผนยุทธศาสตร์โรงเรียน จากทุกฝ่ายที่โรงเรียนกำหนด					
11	<b>3. การยอมรับ</b> โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับในความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่แตกต่าง ในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน					
12	โรงเรียนแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในผลงาน ของบุคลากร ทั้งในและนอกโรงเรียน อย่างเปิดเผย ด้วยความเสมอภาค					
13	องค์กรคณะบุคคลของการบริหาร โรงเรียนให้การยอมรับ ในความรู้ ความสามารถของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน					
14	บุคลากรในโรงเรียนให้การยอมรับ ในความรู้ ศักยภาพ ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน อย่างเปิดเผยและ สร้างสรรค์					
15	บุคลากรในโรงเรียนความนับถือ และยอมรับในความ แตกต่างของกันและกัน โดยพร้อมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการศึกษาตามยุทธศาสตร์ ที่โรงเรียนกำหนด					

ข้อ ย่อย	วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
16	4. ความเอื้ออาทร บุคลากรในโรงเรียน เอาใจใส่ ดูแล และ เอื้ออาทร ในความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจน นักเรียน ทุกคนใน โรงเรียน					
17	โรงเรียนให้ความสำคัญต่อการพัฒนางานอาชีพ ด้วยความมุ่งมั่น และเอาใจใส่ ตามความสนใจของครู					
18	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเยี่ยมเยือนเพื่อนครู และ นักเรียน ทั้งในยามสุขและยามทุกข์ อย่างสม่ำเสมอ ด้วยความเสมอภาค					
19	โรงเรียนจัดกิจกรรมในลักษณะของการช่วยเหลือ เกื้อกูล เพื่อนร่วมงาน และ นักเรียน ตามโอกาสต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ด้วยความเสมอภาค					
20	โรงเรียนได้รับการกล่าวขวัญถึงในด้านความเอื้ออาทร ที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และ นักเรียน จากผู้ทุกฝ่ายทั้งใน ชุมชนและนอกชุมชนเขตบริการ					

( ตอนที่ 3 ... )

### ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรณีศึกษาในโรงเรียน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องระดับพฤติกรรมการปฏิบัติงานกรณีศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของท่าน ในแต่ละข้อความของคำถามที่มีพฤติกรรมการปฏิบัติ กิจกรรมนั้น ๆ ปรากฏ ที่ระดับพฤติกรรมตามความเป็นจริงที่ปรากฏ ดังนี้

- |   |         |   |
|---|---------|---|
| 1 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติน้อยที่สุด |
| 2 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติน้อย       |
| 3 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติปานกลาง    |
| 4 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติมาก        |
| 5 | หมายถึง | พฤติกรรมหรือกิจกรรมที่ปรากฏการปฏิบัติมากที่สุด  |

ข้อ ย่อ	กรณีศึกษาในโรงเรียน 2 ด้าน	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1	1. การช่วยเหลือครูโดยตรง โรงเรียนมีการสำรวจความพร้อมด้านการสอนของครู ในโรงเรียน					
2	โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีการสอน ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสาระการเรียนรู้					
3	โรงเรียนมีการนิเทศการสอนโดยใช้ขั้นตอนดังนี้ ประชุมเตรียมการก่อนการนิเทศการสอน นิเทศการ สอน วิเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศ ประชุมรับฟังข้อ คิดเห็น และประเมินผลการนิเทศการสอนในแต่ละครั้ง					
4	โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูนำผลการนิเทศ การสอนไปปรับปรุงประสิทธิภาพในการสอน อย่างต่อเนื่อง					
5	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสนิเทศการสอน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง					
6	โรงเรียนจัดบุคลากรและช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ คำปรึกษาแก่ครูที่มีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน					

ข้อ ย่อย	การนิเทศภายในโรงเรียน 2 ด้าน	ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	1. การช่วยเหลือครูโดยตรง ( ต่อ ) โรงเรียนจัดให้ครูที่มีประสบการณ์ทางการสอนต่างกัน เข้ากลุ่มเดียวกันเพื่อคอยช่วยเหลือ และชี้แนะ ด้านการ สอนแก่กันและกัน					
8	โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ให้ครูทราบ แหล่งเรียนรู้ และสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาต่าง ๆ ที่มีทั้งใน และ นอกโรงเรียน					
9	โรงเรียนจัดให้ครู มีโอกาสได้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ทั้งการพัฒนาวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน จากครู แกนนำ ครูต้นแบบ ครูภูมิปัญญาไทย ตามที่ครู ต้องการอย่างทั่วถึง ด้วยความเสมอภาค					
10	โรงเรียนจัดบริการด้านโสตทัศนูปกรณ์ และสื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ครู เพื่อใช้ในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
11	2. การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โรงเรียนสำรวจความสามารถและความต้องการของ บุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดแผนยุทธ ศาสตร์การพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย					
12	โรงเรียนสำรวจความรู้ ความต้องการพื้นฐานของ บุคลากรในโรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้ได้ฝึกปฏิบัติการ ทำวิจัยในชั้นเรียน					
13	โรงเรียนสรรหาวิทยากรมาจัดฝึกอบรม ให้ความรู้ เทคนิควิธีการ ในการศึกษา สำรวจ วิเคราะห์สภาพ ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำมากำหนด เป็นปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน ได้อย่างง่าย					

ข้อ ย่อย	การนิเทศภายในโรงเรียน 2 ด้าน	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
14	2. การสนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ( ต่อ ) โรงเรียนจัดกิจกรรมสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีโอกาสศึกษา ค้นคว้าเกี่ยวกับผลงานวิจัย ทางการศึกษา อย่างหลากหลายและต่อเนื่อง					
15	โรงเรียนจัดวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการวิจัย แบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย เกี่ยวกับงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องทุกปี					
16	โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียน ได้เข้ารับการฝึกอบรม การจัดทำวิจัยแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และ มาตรฐาน วิชาชีพครู ด้วยความเสมอภาค					
17	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำวิจัย ในชั้นเรียนทั้งรายบุคคลและเป็นคณะ					
18	โรงเรียนสนับสนุน ให้บุคลากรในโรงเรียน จัดทำ เค้าโครงการวิจัย เพื่อเสนอขอรับการสนับสนุน งบประมาณการวิจัย จากสถาบันต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
19	โรงเรียนจัดให้มีการนำผลการวิจัยในชั้นเรียนของ บุคลากร และนำผลการวิจัยนั้น ๆ มาใช้ในการ ดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ					
20	โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้ศึกษา และนำผลการวิจัยที่มี คุณภาพมาใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง					

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายทองคำ จันทร์โสภา
วัน เดือน ปีเกิด	10 ธันวาคม 2508
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง (ปัจจุบัน พยุห้) จังหวัดศรีสะเกษ
ประวัติการศึกษา	ค.บ. ครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูพระนคร 2530
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33110
ตำแหน่ง	ศึกษานิเทศก์ 7