

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตาม  
ทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี มี  
ขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐาน และ  
แนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

#### 1. ทฤษฎี

- 1.1 ความหมายของทฤษฎี
- 1.2 ประเภทของทฤษฎี
- 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงทฤษฎี

#### 2. สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

- 2.1 ความหมายของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 2.2 ความสำคัญของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 2.3 บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

#### 3. การจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน

- 3.1 ความหมายของการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 3.2 ความสำคัญของการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 3.3 หลักการ และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน

#### 4. วัฒนธรรมองค์กร

- 4.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
- 4.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
- 4.3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

#### 5. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

- 5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 5.2 ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 5.3 การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 5.4 ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐาน

#### 6. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี

- 6.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา
- 6.2 ด้านการมอบอำนาจ

- 6.3 ด้านการตัดสินใจ
- 6.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
- 6.5 ด้านความไว้วางใจ
- 6.6 ด้านความมีคุณภาพ
- 6.7 ด้านการยอมรับ
- 6.8 ด้านความเอื้ออาทร
- 6.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
- 6.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร
- 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.1 งานวิจัยภายในประเทศ
  - 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## ทรรศนะ

### 1. ความหมายของทรรศนะ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542, หน้า 127) กล่าวว่า ทรรศนะ หมายถึง การแสดงความคิดของกลุ่มบุคคลเพื่อแก้ปัญหา หรือดำเนินการเพื่อสร้าง หรือพัฒนาโดยตอบสนองต่อความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 185) กล่าวว่า ทรรศนะ หมายถึง การแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจร่วมกัน จัดการ ดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบในการดำเนินการจัดการกับเรื่องบางสิ่งบางอย่าง เพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 128) กล่าวว่า ทรรศนะ หมายถึง การแสดงความคิด และพูดคุยร่วมกันของกลุ่มบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาดังกล่าว ด้วยการจัดการประชุม หรือแต่งตั้งคณะกรรมการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2553, ตุลาคม 30) กล่าวว่า ทรรศนะ หมายถึง ความเห็น การเห็น เครื่องรู้เห็น สิ่งที่เห็น การแสดง และทรรศนะก็ใช้

พริทธิย์ แฝงสุด (2553, ตุลาคม 30) กล่าวว่า ทรรศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่ประกอบด้วยเหตุผล ซึ่งแม้จะแตกต่างกันหรือขัดแย้งกัน ก็นับว่ามีประโยชน์ เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้มีโอกาสใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเลือกวิถีทางแก้ปัญหาได้หลายทางด้วยความสุขุมรอบคอบขึ้น

เทอร์สโตน (Thurstone, 1977, p. 77) กล่าวว่า ทรรศนะ หมายถึง การแสดงออกทางด้านผลรวมของความโน้มเอียง ความรู้สึก และอคติ อาจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในใจมาก่อน หรืออาจเป็นความคิด ความเชื่อ หรือการลงความเห็นของมนุษย์ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1992, p. 626) กล่าวว่า ทรรศนะ หมายถึง การพิจารณาตัดสิน หรือความเชื่อที่นำไปสู่การคาดคะเน หรือการแปลผลในพฤติกรรมของบุคคลต่อเหตุการณ์ต่างๆ

โคลาซา (Kolasa, 1994, p. 386) กล่าวว่า ทรรศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่แต่ละคนแสดงออกในการที่จะพิจารณาข้อเท็จจริง ซึ่งมีความสำคัญในการประเมินค่ากิจกรรมก่อนที่จะตัดสินใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทรรศนะ หมายถึง การแสดงความคิดเห็น ทัศนคติ เจตคติที่ประกอบด้วยเหตุผล ในการประเมินค่ากิจกรรม หรือพฤติกรรมของบุคคลต่อเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ

## 2. ประเภทของทรรศนะ

พรทิพย์ แผงสุด (2553, ตุลาคม 30) กล่าวถึง ประเภทของทรรศนะไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ทรรศนะเกี่ยวกับข้อเท็จจริง เป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นแล้วแต่ยังไม่ทราบข้อเท็จจริง การแสดงทรรศนะประเภทนี้มักเป็นเพียงการสันนิษฐาน จะน่าเชื่อถือเพียงใดขึ้นอยู่กับข้อสนับสนุน

2. ทรรศนะเกี่ยวกับคุณค่า หรือค่านิยม ประเมินว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นอย่างไร

3. ทรรศนะเกี่ยวกับนโยบาย บ่งชี้ว่าควรจะทำอย่างไร ทำอะไรต่อไป หรือควรแก้ไขปรับปรุงสิ่งใดไปในทางใดอย่างไร

เว็บไซต์วิชาภาษาไทย (2553, ตุลาคม 30) กล่าวถึง ประเภทของทรรศนะไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ทรรศนะเชิงข้อเท็จจริง เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นในสังคม และถกเถียงกันว่าข้อเท็จจริงเป็นอย่างไร เป็นการสันนิษฐานความน่าเชื่อถือ หรือไม่ ขึ้นอยู่กับเหตุผล เช่น เรื่องของหาย

2. ทรรศนะเชิงคุณค่า เป็นทรรศนะที่ประเมินค่าว่าดีหรือด้อย มีประโยชน์ หรือโทษ เหมาะสมหรือไม่ อาจเป็นวัตถุ บุคคล กิจกรรม โครงการ อาจประเมินค่าด้วยตัวมันเอง หรือเปรียบเทียบกับสิ่งที่อยู่ประเภทเดียวกัน หรือมีลักษณะทำนองเดียวกัน ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ความเหมาะสมในงานขนาดในยุคปัจจุบัน

3. ทรรศนะเชิงนโยบาย ชี้บ่งว่าควรทำอะไรต่อไปในอนาคต จะปรับปรุงแก้ไขสิ่งใด นโยบายมีหลายระดับตั้งแต่ระดับบุคคล กลุ่มองค์กรนั้น สถาบันไปถึงระดับประเทศ ทรรศนะเชิงนโยบายต้องบ่งชี้ให้ชัดว่าที่เสนอแนะไปมีขั้นตอนอย่างไร มีเป้าหมายอย่างไร มีประโยชน์อย่างไร หากมีอุปสรรคจะแก้ไขอย่างไร รวมถึงการปฏิบัติจะอย่างไร เช่น แสดง

พรรคชนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการปลุกดันไม้ในโรงเรียนจะมีคำว่า ขอเสนอว่า น่าจะ  
ควรพิจารณา น่าจะดีกว่า การแสดงพรรคชนะอาจมีเชิงข้อเท็จจริง คุณค่า นโยบาย ปั่นกันอยู่ได้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประเภทของพรรคชนะมี 3 ประเภท ดังนี้ 1) พรรคชนะเชิง  
ข้อเท็จจริง เป็นการสันนิษฐาน นำเชื่อถือเพียงใดขึ้นอยู่กับเหตุผลสนับสนุน 2) พรรคชนะเชิง  
คุณค่า หรือนิยม เป็นการประเมินว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นอย่างไร และ 3) พรรคชนะเชิงนโยบาย  
เป็นการบ่งชี้ว่าควรทำอะไรต่อไปในอนาคต

### 3. แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงพรรคชนะ

อำนาจ สิทธิแสง (2543, หน้า 41) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องลักษณะของการมี  
ส่วนร่วมแสดงพรรคชนะของประชาชนไว้ว่า การดำเนินงานจะบรรลุความสำเร็จได้ต้องอาศัย  
การมีส่วนร่วมของประชาชน 6 ประการ ดังนี้ 1) มีส่วนร่วมในการคิดเห็น และตระหนักถึง  
ความสำคัญของการมีส่วนร่วม 2) มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน 3) มี  
ส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน 4) มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 5) มีส่วน  
ร่วมในการประเมินผล และ 6) มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

ไพรัช อรรถกามาพันธ์, และมัทนา โชควรวัฒนกร (2546, หน้า 58) ได้เสนอ  
แนวคิดเกี่ยวกับการแสดงพรรคชนะไว้ว่า ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา  
3 ประการ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน 2) การสร้างสัมพันธภาพที่เหมาะสม  
แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ 3) ทำให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

จิตต์นิภา ศรีไสย์ (2547, หน้า 152) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงพรรคชนะ  
ไว้ว่า เป็นการแสดงความคิดเห็นที่ประกอบด้วยเหตุผล ความแตกต่างระหว่างพรรคชนะของ  
บุคคลขึ้นอยู่กับคุณสมบัติตามธรรมชาติของมนุษย์ และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติตาม  
ธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ คุณสมบัติที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เช่น ความมีไหวพริบ เขาวน  
ปฏิภาณ ความถนัด ส่วนอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม คือ สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งนา ป่าเขา  
ชุมชน สื่อมวลชน สิ่งแวดล้อมจะทำให้บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่  
แตกต่างกันไป และยังได้กล่าวถึงโครงสร้างของการแสดงพรรคชนะไว้ 3 ประการ คือ 1) ที่มา คือ  
ส่วนที่เป็นเรื่องราวต่าง ๆ อันทำให้เกิดการแสดงพรรคชนะ 2) ข้อสนับสนุน คือ ข้อเท็จจริง  
หลักการ รวมทั้งพรรคชนะ และมติของผู้อื่นที่ผู้แสดงพรรคชนะนำมาใช้ เพื่อประกอบเป็นเหตุผล  
สนับสนุนข้อสรุป และ 3) ข้อสรุป คือ สาระที่สำคัญที่สุดของพรรคชนะ อาจเป็นข้อเสนอแนะ  
ข้อวินิจฉัย ข้อสันนิษฐาน ประเมินค่า ซึ่งเจ้าของพรรคชนะนำเสนอเพื่อให้ผู้อื่นพิจารณายอมรับ  
และนำไปปฏิบัติ

วันชัย วัฒนศัพท์ (2547, หน้า 19) ได้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมในการแสดง  
พรรคชนะว่าเป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของประชาชน อันเป็น  
กระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายโดยรวม เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับ  
การสนับสนุนจากสาธารณชน ซึ่งเป้าหมายของกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนขึ้นอยู่กับ

วัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) การให้ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชน 2) การให้สาธารณชนแสดงทรรศนะต่อโครงการที่เสนอ หรือนโยบายของรัฐ และ 3) มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุกคน

สอวงค์ ดำเนินสวัสดิ์ (2551, หน้า 349) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินค่าทรรศนะไว้ 3 ประการ คือ 1) ก่อให้เกิดประโยชน์ และก่อให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ 2) มีข้อสนับสนุนมีน้ำหนักพอที่จะทำให้ข้อสรุปน่าเชื่อถือ และ 3) การแสดงทรรศนะจะต้องพิจารณาด้วยว่าทรรศนะนั้นแสดงได้เหมาะสม

จากที่กล่าวมาสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการแสดงทรรศนะในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ 3 ประการ คือ 1) เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี และ 3) เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 1. ความหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 8) กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่กฎหมายยอมรับให้สามารถกระทำกิจกรรมต่างๆ ได้ด้วยตนเอง มีวัตถุประสงค์ มีสิทธิหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการประมวลแห่งกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ และกฎหมายซึ่งกำหนดสิทธิ และหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะ

พุกตา โพธิ์มะฮาด (2548, หน้า 31) กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 11) กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการทางการศึกษา การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทางด้านกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยมีกระบวนการให้ความรู้ ยึดความเสมอภาค เนื้อหาหลักสูตร เนื้อหาสาระ คำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เป็นจุดมุ่งหมายปลายทาง

สำเร็จ กล้าหาญ (2549, หน้า 21) กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานที่ให้การศึกษา อบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาการ การดำเนินชีวิตต่างๆ แก่ผู้เรียน

จินดา ศรีคำ (2550, หน้า 13) กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนหรือหน่วยงานที่กฎหมายกำหนดให้จัดการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับอุดมศึกษาในรูปแบบต่างๆ

ปราณี ธีรทอง (2550, หน้า 9) กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง องค์การที่ให้บริการเรื่องของการสอน และการเรียน ตั้งแต่สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน วิทยาลัย สถาบันมหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาของรัฐ และเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษา

เพื่อพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมก้าวไปกับเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ที่เกิดขึ้น ทำให้มีชีวิตที่อยู่ในสังคมอย่างเข้มแข็งในการดำเนินชีวิตพอเพียง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยการจัดการศึกษาในระดับก่อนอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษา การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

## 2. ความสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถาบันราชภัฏเทพสตรี (2546, หน้า 3) กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม กระบวนการเรียนรู้ และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อพัฒนาคนให้มีความสมดุลโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 75) กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการบริหารงานโดยส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติ ดังนั้น สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีการรวบรวม และจัดระบบข้อมูล วางแผน และดำเนินการตามแผนการศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง บริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วม มีการจัดระบบบัญชีให้ครบถ้วนถูกต้อง

ปราณี รั้วทอง (2550, หน้า 10) กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อการบริหารการจัดการศึกษาให้กับเยาวชน และประชาชนทั้งรัฐ และเอกชนอย่างเป็นระบบแบบแผน ตามแผนการจัดการศึกษาของชาติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยมุ่งหวังให้เยาวชนเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

จินดา ศรีคำ (2550, หน้า 13) กล่าวถึงความสำคัญของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาของชุมชน เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแหล่งรวมวิทยาการต่างๆ ของชุมชน และเป็นศูนย์รวมของความร่วมมือของชุมชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญต่อการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเด็ก โดยมุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เป็นแหล่งรวมวิทยาการต่างๆ ของชุมชน เป็นศูนย์รวมของความร่วมมือของชุมชน

### 3. บทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุวัฒน์ เงินน้ำ (2545, หน้า 6) กล่าวถึงบทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 6 ประการ ดังนี้

1. จัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา
3. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
4. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
5. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ
6. จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

ไพบุลย์ เสียงก้อง, และคนอื่น ๆ (2546, หน้า 12) กล่าวถึงบทบาท และหน้าที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 7 ประการ ดังนี้

1. จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย
2. จัดกระบวนการเรียนรู้
3. จัดการประเมินผู้เรียน
4. จัดทำสาระของหลักสูตร
5. ร่วมกับบุคคล ครอบครัว องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
6. พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
7. บริหาร และจัดการทั้งด้านวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป

ปราณี รวีทอง (2550, หน้า 11) กล่าวถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาท และหน้าที่ในการดำเนินงานด้านต่างๆ คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านกิจการนักเรียน ด้านธุรการการเงิน ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แต่ในปัจจุบันบทบาทของ

สถานศึกษา มีหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

วรรณวิมล ทองงาม (2551, หน้า 15) กล่าวถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาท และหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยบูรณาการสอดแทรกในการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีบทบาท และหน้าที่ในการพัฒนา คนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ด้วยกระบวนการทางการศึกษา โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณลักษณะที่สังคมในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับสากล ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน เพิ่มระยะเวลาการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี และรับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้บริการการศึกษาแก่คนไทยทุกคนทั้งคนปกติ คนพิการ คนด้อยโอกาสยากไร้ หรือผู้มีความสามารถพิเศษ ให้สามารถพัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำหลักสูตรการเรียนเน้นความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และการบูรณาการ ประยุกต์ใช้ความรู้ ประเมินผลผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการทั้งด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาจากชุมชน ท้องถิ่น และแหล่งต่างๆ รับผิดชอบต่อคุณภาพทางการศึกษา โดยระบบการประเมินจากภายใน และจากองค์กรภายนอก

### การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 1. ความหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ทักษิณ ชินวัตร (2544, หน้า 15 - 16) กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ต้องมีความสมดุลพอดีระหว่างการเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข จะต้องคิดเป็น ทำเป็น มีคุณธรรม ศิลธรรม อดทน ควบคุมอารมณ์ และสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่น

วิทยากร เชียงกุล (2544, คำนำ) กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การเรียนรู้ใหม่ทั้งในระบบโรงเรียน จากสื่อสารมวลชน จากองค์กร และการเรียนรู้จากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง และสภาพแวดล้อมทางสังคมทุกด้าน เพื่อสร้างคน และสังคมแบบใหม่ ให้เป็นคนที่มีความรู้ควบคู่ไปกับจิตสำนึก มีสัมมาอาชีพควบคู่ไปกับการเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ มีประสิทธิภาพควบคู่ไปกับคุณธรรม และจริยธรรม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, หน้า 20) กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงระบบของการจัดการศึกษาทุกด้าน จากที่เป็นอยู่เพื่อให้สามารถนำไปสู่ผลผลิต คุณภาพ หรือเป้าหมายของการศึกษาได้ตามที่ประสงค์ การดำเนินการ

เช่นนี้จึงไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงธรรมดา แต่ต้องเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็ว มีแผนดำเนินการ และมีการผลักดันอย่างจริงจัง

วันชัย ผู้กำจัด (2548, หน้า 14) กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด ความประพฤติปฏิบัติ ฯลฯ โดยคาดหวังว่า คนที่มีคุณภาพนี้จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุขเจริญก้าวหน้าทันโลก แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข สามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีสมานฉันท์ การจัดการศึกษามีหลายรูปแบบ ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมสำหรับกลุ่มเป้าหมาย แต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันไป

ศันสนีย์ สาณุม (2548, หน้า 15 - 16) กล่าวว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายชัดเจนคือ การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม ค่านิยม ความคิด ความประพฤติ การปฏิบัติ ฯลฯ โดยคาดหวังว่าคนที่มีคุณภาพนี้ จะทำให้สังคมมีความมั่นคง สงบสุขเจริญก้าวหน้าทันโลก แข่งขันกับสังคมอื่นในเวทีระหว่างประเทศได้ คนในสังคมมีความสุข สามารถประกอบอาชีพการงานอย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกันได้อย่างมีสมานฉันท์ การจัดการศึกษามีหลายรูปแบบไม่ว่าจะเป็นจัดการศึกษาในสถานศึกษา นอกสถานศึกษา ตามอัธยาศัย ย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย อันที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

## 2. ความสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, หน้า 5 - 12) กล่าวถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของคน ช่วยให้คนมีความรู้ มีความสามารถในสิ่งที่ตนได้ศึกษาในทุกๆ ด้าน รวมถึงพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข การศึกษาเป็นเรื่องที่ต้องมีการจัดการไม่ใช่เรื่องที่จะให้ผู้ได้รับไปทำโดยไม่มีเป้าหมาย ไม่มีมาตรฐาน ไม่ได้คุณภาพ เพราะยอมทำให้การศึกษาไม่มีทิศทาง ไม่เป็นระบบ ไม่คุ้มค่า และหากจัดผิดพลาดก็ยากที่จะแก้ไข เพราะกระบวนการศึกษา เช่น ค่านิยมต่างๆ ได้ซึมซับไปในใจของผู้เรียนเสียแล้ว

ยุวดี กังสดาล (2545, หน้า 67) กล่าวถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์

จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งครอบคลุมทั้ง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาในระบบมี 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา และให้มีการศึกษา ภาคบังคับ 9 ปี โดยให้เด็กซึ่งอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จนอายุย่าง เข้าปีที่ 16 สถานศึกษาจึงมีความสำคัญในการสร้างเกราะคุ้มกันให้กับเด็กที่จะเจริญเติบโตขึ้น เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และไม่ก่อปัญหาสังคม เพราะสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมที่ดีใน สถานศึกษา ย่อมมีอิทธิพลต่อความสุข ความดีงาม และการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียนเป็น ตัวบ่งชี้สำคัญที่ทำให้มองเห็นสภาพความสำเร็จของการจัดการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียน สภาพความพร้อมของการดำเนินงาน และสภาพความพร้อมของปัจจัยต่างๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 1 - 2) กล่าวถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีคุณภาพ หมายถึง ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข คนดี คือ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมสอดคล้องกับความนิยม ของคนไทย คนเก่ง คือ มีความรู้ และทักษะตรงตามมาตรฐานของหลักสูตร และมีความสุข คือ มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี

สันสนีย์ สาณุม (2548, หน้า 17) กล่าวถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะสังคม และประเทศชาติต้องการคนที่ได้รับการ ฝึกฝนเฉพาะด้านที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ มาดูแลรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็น การรับผิดชอบด้านการสอน การบริหาร หรือการสนับสนุน เนื่องจากสังคมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับความ จำเป็นของแต่ละยุคสมัย การจัดการศึกษาที่อยู่กับที่ย่อมหมายถึง ความล้าสมัย ไม่เหมาะสม ไม่ คุ่มประโยชน์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญ ดังนี้ 1) มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนในสังคมให้มี คุณภาพ 2) มีความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยช่วยให้เกิดความ เจริญงอกงามต่อบุคคล และสังคม และ 3) มีความสำคัญต่อผู้เรียนช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

### 3. หลักการและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 3.1 หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542, หน้า 9 - 12) กล่าวถึง หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 4 ประการ ดังนี้

3.1.1 กำหนดให้การจัดการศึกษามี 3 รูปแบบ คือ 1) การศึกษาในระบบเป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน 2) การศึกษานอกระบบเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัด และประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคล แต่ละกลุ่ม และ 3) การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการศึกษาค้นคว้าที่ให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อม และโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ สถานศึกษาอาจจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสะสมไว้ ในระหว่างรูปแบบเดียวกัน หรือต่างรูปแบบก็ได้ ไม่ว่าจะเป็ผลการเรียนรู้จากสถานศึกษาเดียวกันหรือไม่ก็ตาม รวมทั้งจากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน

3.1.2 กำหนดให้การศึกษาระบบมี 2 ระดับคือ 1) การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับ และประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และ 2) การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญา และระดับปริญญา การแบ่งระดับ หรือการเทียบระดับการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3.1.3 กำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3.1.4 กำหนดให้การจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้จัดในสถานศึกษา ดังนี้ 1) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น 2) โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันอื่น หรือพุทธศาสนา และ 3) ศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่น เป็นผู้จัด

วิเศษ ชินวงษ์ (2544, หน้า 2 - 9) การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ที่กำหนดว่า

บุคคลมีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี โดยรัฐไม่เก็บค่าใช้จ่าย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 2 กำหนดสิทธิ และหน้าที่การศึกษา ได้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นกัน และหมวด 3 ได้กำหนดระบบการศึกษาเป็น 3 ระบบ ได้แก่ 1) การศึกษาในระบบ 2) การศึกษานอกระบบ และ 3) การศึกษาคตามอัธยาศัย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า หลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ อยู่อย่างสงบสุข

### 3.2 วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 2 - 3) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ไว้ 4 ประการ คือ

1. ความเสมอภาค และบูรณาการสิทธิ และความเท่าเทียมทางการศึกษา กล่าวคือ จุดมุ่งหมายนี้ต้องการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน จะเน้นการให้เด็กด้อยโอกาสเข้าเรียนร่วมในชั้นเรียนปกติ โดยเน้นว่าการเรียนร่วมกับเด็กธรรมดาจะทำให้ไม่มีความรู้สึกแบ่งแยก และเด็กด้อยโอกาสก็จะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนๆ อันเป็นการเตรียมเด็กเข้าสู่สังคมอย่างราบรื่นด้วย แต่ในความเป็นจริงแล้ว มีอยู่หลายกรณีที่ไม่อาจกระทำได้ ตัวอย่างที่ชัดเจนคือ เด็กพิการมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญาอย่างรุนแรง ไม่อาจจะเรียนร่วมชั้นกับเด็กอื่นๆ ได้ นอกจากนั้นข้อจำกัดในด้านนโยบาย หรือกฎหมายของบางประเทศได้กลายเป็นอุปสรรคต่อการเรียนร่วมกับเด็กด้อยโอกาส

2. คุณภาพของการศึกษา เน้นการเรียนรู้เพื่อชีวิต กล่าวคือ คุณภาพของการศึกษาโดยเฉพาะในเรื่องการศึกษาเพื่อชีวิตนั้น เป็นหลักสำคัญประการหนึ่งในการปฏิวัติการศึกษา ซึ่งยูนิเซฟได้กล่าวถึงในรายงานประจำปี พ.ศ. 2542 ในประเด็นของความสอดคล้องของการศึกษาต่อสถานการณ์ของสังคม และชุมชน และการให้เด็กด้อยโอกาสได้เรียนรู้ในด้านการดำรงชีวิต นอกเหนือไปจากวิชาการที่สอนอยู่ในโรงเรียนปกติ จะเห็นได้ว่าหลายประเทศได้มีการพัฒนาหลักสูตรที่หลากหลายเพื่อให้เหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ มีการปรับปรุงวิธีการวัดผลของการศึกษา ให้มีการวัดผลสำเร็จในการเรียนรู้เพื่อชีวิตควบคู่ไปกับผลการเรียนด้านวิชาการด้วย ปรับปรุงการให้บริการการศึกษาแก่เด็กพิเศษให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการอบรม และชักชวนผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ครู บิดามารดา และชุมชนให้เข้ามามีบทบาทในการควบคุมคุณภาพของการเรียนการสอน

3. การศึกษากับการพัฒนาเด็กเน้นกระบวนการพัฒนาศักยภาพให้ถึงขีดสุดอันจะนำไปสู่การเป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีบทบาทในความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และเป็นพลเมืองดี ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ

4. เอกลักษณะทางวัฒนธรรม เน้นการเปิดโลกทัศน์ของเด็กด้านวัฒนธรรม จุดมุ่งหมายนี้อาจแยกได้เป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การจรรโลงเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม ทั้งเป็น

ระดับกลุ่มชน และระดับชาติ และการพัฒนาทัศนคติที่ยอมรับความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของผู้อื่นในสังคม

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, หน้า 1 - 8) กล่าวถึง การจัดการศึกษาโดยทั่วไปมี วัตถุประสงค์ 5 ประการ คือ

1. ให้บริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ โดยถ่ายทอด หรือปลูกฝังเนื้อหา ความรู้ความเข้าใจที่เหมาะสม วางตัวได้เหมาะสมในสังคม มีความสามารถในการประกอบอาชีพตามความถนัด ความสนใจ โดยมีสถานศึกษาส่วนใหญ่ที่เรียกว่าโรงเรียน มหาวิทยาลัย ศูนย์การเรียน สถานศึกษาปฐมวัย ทำหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา

2. เตรียมเด็กก่อนวัยเรียนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ และจัดให้เด็กในวัยเรียนได้รับการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมเกื้อหนุนให้เด็กก่อนวัยเรียนขั้นพื้นฐาน ได้มีพัฒนาการทั้งร่างกาย เซาว์ปัญญา ความสนใจ ที่เหมาะสม มีความพร้อมในการศึกษาระดับสูงขึ้นไป การจัดการส่วนนี้โดยทั่วไปเป็นความร่วมมือระหว่างพ่อแม่ ผู้ปกครอง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

3. ให้โอกาสทางการศึกษา โดยเข้าถึงผู้รับบริการที่ไม่สามารถเข้ารับการศึกษามากตามปกติ ที่มีอยู่หลากหลาย มุ่งไปที่ผู้ด้อยโอกาสต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่มีฐานะยากจน ผู้ที่พลาดโอกาส ได้รับการศึกษาในบางช่วงของชีวิต ผู้ที่มีปัญหาทางร่างกาย จิตใจ หรือสติปัญญา การจัดการศึกษาเช่นนี้มักดำเนินการโดยสถานศึกษาเฉพาะด้าน เช่น โรงเรียนสอนคนตาบอด โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ หรือโดยวิธีการอื่นนอกกรอบ และตามอัธยาศัย เช่น ศูนย์การเรียนรู้ การศึกษาในระบบทางไกล เป็นต้น

4. ตอบสนองความต้องการทางการศึกษาระดับสูงในเชิงคุณภาพเฉพาะด้าน เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพ ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันอุดมศึกษาที่ดำเนินการวิเคราะห์ วิจัยระดับสูง มุ่งคิดค้นเนื้อหาสาระที่แปลกใหม่จากเดิม ยังรวมถึงการฝึกอบรมเฉพาะทาง เช่น ด้านการเกษตร การอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์สุขภาพ เป็นต้น มักดำเนินการในรูปแบบประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การดูงาน การฝึกปฏิบัติเฉพาะ เป็นต้น

5. พัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลให้เต็มความสามารถ และตอบสนองวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ เน้นการพัฒนามนุษย์ในลักษณะบูรณาการ คือ ให้ความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา คุณธรรม ความคิด ความสำนึก ความรับผิดชอบ เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาต้องจัดให้ แต่หากสถานศึกษาไม่สามารถดูแลได้ครบถ้วนได้ ก็ต้องจัดเสริมเติมให้ในลักษณะการฝึกอบรมเฉพาะ การแทรกในกิจกรรมการเรียน การสอนปกติ หรือใช้สื่อต่างๆ ช่วยเสริม

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นตัววัดความสามารถในการจัดการของผู้บริหาร จึงเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารต้องกำหนดเกณฑ์

จากวัตถุประสงค์ที่ระบุ และผู้บริหารต้องได้รับการประเมินตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ ดังนี้ คือ 1) ความเสมอภาค และบูรณาการสิทธิ และความเท่าเทียมทางการศึกษา 2) คุณภาพของการศึกษาเน้นการเรียนรู้เพื่อชีวิต 3) การศึกษากับการพัฒนาเด็กเน้นกระบวนการพัฒนาศักยภาพให้ถึงขีดสุด และ 4) เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมเน้นการเปิดโลกทัศน์ของเด็กด้านวัฒนธรรม

### วัฒนธรรมองค์การ

#### 1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549, หน้า 67) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กฎเกณฑ์ พฤติกรรม ความรู้ ความคิด ความเชื่อ ข้อสมมติฐาน และหรือค่านิยมของคนในองค์การ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2550, หน้า 221) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ สิ่งประดิษฐ์ และพิธีกรรมต่างๆ ที่สมาชิกภายในองค์การกระทำ หรือจัดให้มีขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ที่สมาชิกมีส่วนร่วม อันเนื่องมาจากการได้เห็นได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ และผลที่ตามมาาร่วมกัน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550, หน้า 28) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม และความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน "บุคลิกภาพ" (personality) หรือ "จิตวิญญาณ" (spirit)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคนอื่นๆ (2550, หน้า 410) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (system of meaning) ที่เป็นที่ยอมรับระหว่างสมาชิกในองค์การ ซึ่งส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 256) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกขององค์การให้สามารถเข้าใจได้ตรงกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการประพฤติ และเป็นวิธีปฏิบัติ

روبบินส์ (Robbin, 2003, p. 525) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของการรับรู้ และความเข้าใจที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม ที่ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากองค์การอื่นๆ

จอร์จ, และโจนส์ (George, & Jones, 2005, p. 535) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ชุดของค่านิยม (values) ความเชื่อ (beliefs) และบรรทัดฐาน (norms) ที่มีร่วมกัน ที่มี

อิทธิพลต่อแนวทางที่พนักงานคิด รู้สึก และแสดงพฤติกรรมระหว่างบุคคลในองค์กร และบุคคลนอกองค์กร

แม็คเชน, และวอน กลีโน (McShane, & Von Glinow, 2005, p. 476) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง รูปแบบสมมติฐานเบื้องต้นที่องค์กรมีร่วมกัน เกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อ ที่องค์กรยึดถือว่าเป็นแนวทางถูกต้อง เกี่ยวกับความคิด และการกระทำต่อปัญหา และโอกาสต่างๆ ที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิต ทุกสิ่งทุกอย่างของมนุษย์ที่แสดงออกตั้งแต่ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม การประพฤติกฎปฏิบัติของกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง ที่สมาชิกของกลุ่มยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงามแล้ว ยึดถือเป็นธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติ มีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนสืบทอดเป็นมรดกของสังคม

## 2. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

ชาดิชาย จันท์ศรี (2546, หน้า 25 - 26) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญ คือเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ที่สมาชิกจะรับรู้ และยึดถือร่วมกัน จะช่วยกำหนดบทบาทขององค์กรให้แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ วัฒนธรรมองค์กรช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับ ความผูกพันในองค์กรไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง

2. ช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์กร ในฐานะเป็นระบบสังคม เป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสม สำหรับบุคลากรในองค์กรนั้น

3. วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบของระเบียบแบบแผน สำหรับสมาชิกในองค์กร ที่จะทราบถึงวิธีการ หรือแนวทางในการปฏิบัติ และพฤติกรรมองค์กรว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะก่อให้เกิดจิตสำนึก และกลไกในการควบคุม

4. มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ในขณะเดียวกันก็อาจก่อให้เกิดผลในทางลบแก่องค์กร ถ้าองค์กรได้รับวัฒนธรรมในแนวทางลบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (2547, หน้า 58 - 59) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ที่สมาชิกจะรับรู้ และยึดถือร่วมกัน ช่วยกำหนดบทบาทขององค์กรให้แตกต่างจากองค์กรอื่นๆ

2. ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับ ความผูกพันในองค์กร ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นต่อตนเอง

3. ช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์การ ในฐานะที่เป็นระบบสังคม เป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์การนั้น

4. เป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์การ ที่จะทราบถึงวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติ และพฤติกรรมองค์การว่าจะเป็นไปได้ในลักษณะใด ซึ่งจะก่อให้เกิดจิตสำนึก และกลไกการควบคุม

วรัรักษ์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2546, หน้า 16) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญคือ เป็นวิถีทางในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมนั้นๆ ร่วมยึดถือ และกำหนดลักษณะการประพฤติ ปฏิบัติของกลุ่มคนในสังคม วัฒนธรรมมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ เป็นพลังยึดเหนี่ยวของบุคลากรเข้าด้วยกัน ภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง บุคลากรจะทำงานอย่างภาคภูมิใจ ทุ่มเทให้กับงาน วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเครื่องวัด และเครื่องกำหนดความเจริญ หรือความเสื่อมของสังคม

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549, หน้า 81) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญช่วยในการกำหนด กรอบ แบบแผน หรือกฎเกณฑ์ไว้ยึดถือ และปฏิบัติตาม หากไม่มีแบบแผน หรือมีแบบแผน กฎเกณฑ์ไม่ชัดเจน ก็จะไม่รู้ว่าจะคิดจะทำเรื่องอะไร อย่างไร หรือกล่าวให้หนักแน่นขึ้น คนขาดวัฒนธรรมไม่ได้ สังคมขาดวัฒนธรรมไม่ได้ หากขาดวัฒนธรรมองค์การจะล่มสลายไปทันที

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2550, หน้า 228) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ เพราะเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ ช่วยให้สมาชิกองค์การเกิดความผูกพันกับองค์การ ช่วยสร้างความมั่นคงในองค์การ และเป็นเครื่องมือให้สมาชิกองค์การใช้อธิบาย ให้เหตุผลเกี่ยวกับการแสดงออก หรือกิจกรรมต่างๆ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2552, มิถุนายน 28) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก 2) ช่วยในการประสมประสานภายใน 3) เป็นสิ่งหล่อหลอมให้คนในองค์การมี และเข้าใจกฎ กติกา ในการอยู่ร่วมกัน 4) ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การได้โดยง่าย และ 5) เป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์การ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การ 2) วัฒนธรรมองค์การก่อให้เกิดกฎระเบียบ แนวปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการ 3) วัฒนธรรมองค์การเป็นพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์การ 4) วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ และ 5) วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องวัด และเครื่องกำหนดความเจริญ หรือความเสื่อมของสังคม

### 3. ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

บรรเจิด อยู่ยืนยง (2544, หน้า 27) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นระเบียบ แบบแผน แนวปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์การที่ประพศติ ปฏิบัติไปในแนวเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลในองค์การนั่นเอง จนสะท้อนออกมาให้เห็นเป็นวัฒนธรรมองค์การ

ชาติชาย จันทศรี (2546, หน้า 23) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน 2) เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาสั่งสม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน 3) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การตระหนักถึง 4) เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กันกับบุคคลอื่น 5) เป็นการสื่อสารวัฒนธรรมองค์การ ฟังพการใช้สัญลักษณ์ และ 6) เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

วรวิษั ทรัพย์ไพบูลย์ (2546, หน้า 16) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นแบบแผน หรือกฎเกณฑ์ และวิธีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมา สามารถเรียนรู้ ถ่ายทอด และเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์เพื่อความเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2550, หน้า 222) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะ 2 ประการ ดังนี้ 1) ลักษณะที่เป็นแก่นวัฒนธรรม (substance of culture) ได้แก่ อุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยม ที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในจิตใจ เป็นความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่ไม่ใช้วัตถุ เป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจ และ 2) ลักษณะที่เป็นรูปแบบของวัฒนธรรม (cultural forms) ได้แก่ การแสดงออกที่สามารถเห็นได้ในรูปแบบการกระทำต่างๆ เช่น การแต่งเครื่องแบบ การใช้ภาษาพูดตามสถานภาพทางสังคม การจัดห้องทำงาน การทำตราสัญลักษณ์ เพลงประจำบริษัท การจัดงานประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานดีเด่น จัดเป็นวัฒนธรรมด้านวัตถุ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550, หน้า 28) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นการรับรู้ร่วมกันของคนในองค์การ จากการได้เห็น ได้ยิน ได้รู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน 2) คนในองค์การแม้จะต่างตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานภาพก็จะเข้าใจ และอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การได้เหมือนกัน และ 3) วัฒนธรรมองค์การเป็นการอธิบายถึงลักษณะ หรือมิติที่องค์การยึดถือต่อเนื่องมาเป็นเวลานาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นแก่นวัฒนธรรม ได้แก่ อุดมการณ์ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม เป็นสิ่งที่ฝังอยู่ในจิตใจ จัดเป็นวัฒนธรรมทางจิตใจ 2) เป็นรูปแบบการกระทำต่างๆ ได้แก่ การแต่งเครื่องแบบ การใช้ภาษาพูดตามสถานภาพทางสังคม การจัดห้องทำงาน การทำตราสัญลักษณ์ เพลงประจำโรงเรียน การจัดงานประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานดีเด่น จัดเป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ

3) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาสั่งสม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมของคนในหน่วยงาน 4) เป็นสิ่งที่คนในองค์การแม้จะต่างตำแหน่งหน้าที่ หรือสถานภาพก็จะเข้าใจ และอธิบายถึงวัฒนธรรมองค์การได้เหมือนกัน และ 5) เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

### วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล (2544, หน้า 25) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง กลุ่มของความเข้าใจ หรือความหมายรวม ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันดีของกลุ่มบุคคล และเป็นความหมายที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจนกับกลุ่มนี้ โดยเฉพาะรูปแบบของความหมายนี้ เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวสมาชิกในกลุ่ม ทำให้แต่ละกลุ่มมีความแตกต่างกัน

พูนสุข ดวงแก้ว (2546, หน้า 31) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง รูปแบบเฉพาะ เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่สร้างสมมาจากบุคลากรหลายฝ่ายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหมายรวมถึง ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วรวิทย์ ทรัพย์ไพบูลย์ (2546, หน้า 26) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แนวปฏิบัติในการแก้ปัญหาทั้งภายนอก และภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้ปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควร และได้รับการถ่ายทอดสู่สมาชิกของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับ ซึ่งครอบคลุมถึงแนวความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่างๆ

ชูชาติ งามจรีต (2549, หน้า 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ระเบียบ แบบแผน ความประพฤติ ปฏิบัติยึดถือร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นๆ

เจลิยว ภากะสัย (2550, หน้า 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง วิถีการดำเนินชีวิตของสมาชิกในสถานศึกษา ซึ่งเป็นระเบียบแบบแผนอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กิจกรรม และพฤติกรรมของบุคคลในสถานศึกษา เพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นๆ

โอเวน (Owen, 1987, p.7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง แนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นที่ละเล็กละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ พฤติกรรม พิธีการ และเรื่องเล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยม และความเชื่อว่าสมาชิกในสถานศึกษาจะต้องมีส่วนร่วมด้วย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ระเบียบแบบแผน พฤติกรรม ซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะ เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่สร้างสมมาจากบุคลากรหลายฝ่ายในสถานศึกษา

## 2. ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จันท์เพ็ญ ลาภมากผล (2544, หน้า 25) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะสำคัญคือ เป็นสิ่งที่สถานศึกษายึดถือ เป็นความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือภาพลักษณ์ของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกรอบความคิดของบุคคลที่จะหาคำตอบว่า มีวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับสถานศึกษาอย่างไร และชีวิตในสถานศึกษาเป็นอย่างไร

วรวิทย์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2546, หน้า 27) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม ซึ่งเรียกว่า วัฒนธรรมย่อย (sub culture) มีวิถีแห่งการดำเนินงานในสถานศึกษา มีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (material culture) ได้แก่ อาคารเรียน สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา เป็นวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ ทั้งยังมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (non - material culture) เกี่ยวกับวิถีทางที่ครูพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร และระหว่างครูด้วยกัน วิธีการทำตามกฎ และระเบียบ ตลอดจนจรรยาบรรณที่ยึดถือ ทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และผูกมัดสมาชิกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสถานศึกษา

2. เป็นชนบประเพณี และพิธีกรรมในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ สภานักเรียน คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายประจำสถานศึกษา การจัดชั้นเรียน การจัดเวลาเรียน การจัดหลักสูตร

3. มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ โดยปกติการเรียนรู้มักจะได้ดี ถ้าสิ่งที่เรียนรู้เป็นสิ่งที่พอใจ มักจะปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมสถานศึกษารูปแบบต่างๆ ได้แก่ ทศนคติเกี่ยวกับคำสั่ง อำนาจของครู ค่านิยมในสิ่งที่ผิดสิ่งที่ถูก

4. เป็นกระบวนการ (process) ที่มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา จึงสามารถถ่ายทอดสะสม (accumulate) และแพร่กระจาย (diffuse)

มนสิการ คงมนต์ (2547, หน้า 29) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญ คือ เป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิก แบ่งได้เป็นหลายลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมที่สามารถสัมผัส และสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วยวัฒนธรรมด้านวัตถุ คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ และสัญลักษณ์อื่นๆ และ

วัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติ ที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, pp. 104 - 105) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. สามารถสัมผัส และสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็น ได้แก่ รูปแบบ ระเบียบแบบแผน พิธีการ และสัญลักษณ์อื่นๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน
2. ธรรมชาติของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ การปฏิบัติงานร่วมกัน และบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ
3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงที่ครูร่วมกัน ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็นนโยบาย และปรัชญาของสถานศึกษา
4. สมมติฐาน มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่นๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝง หรือปรากฏให้เห็นได้

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะสำคัญคือ เป็นวิถีแห่งการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิกในสถานศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมที่สัมผัส และมองเห็นได้ เป็นวัฒนธรรมด้านวัตถุ เช่น คำพูด ระเบียบ การปฏิบัติ พิธีการ และสัญลักษณ์อื่นๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ เช่น ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้

### 3. การก่อตัวของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

พูนสุข ดวงแก้ว (2546, หน้า 33) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อตัวจากประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน และบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 103) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อตัวขึ้นมาจากสิ่งต่อไปนี้ 5 ประการ คือ

1. ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา (the school's history) ได้แก่ อดีตของสถานศึกษา ที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อๆ กันมา การกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษ และวีรสตรีของครู และนักเรียนในสถานศึกษา
2. ความเชื่อ (belief) เป็นสมมติฐาน และความเข้าใจที่ครู และบุคลากรอื่นๆ ได้กระทำร่วมกัน จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของสถานศึกษา การเรียนการสอน บทบาทของครู และนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง บางทีสมมติฐาน และความตั้งใจอยู่ในรูปของปรัชญา และข้อกำหนดอื่นๆ

3. ค่านิยม (values) คือ สิ่งที่สถานศึกษาให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏ

4. บรรทัดฐาน และมาตรฐาน (norms and standards) ได้แก่ สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ สำหรับควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในสถานศึกษา จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชย ยกย่อง หรือลงโทษ

5. รูปแบบของพฤติกรรม (pattern of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ก่อตัวมาจาก ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา ตั้งแต่อดีตของสถานศึกษาที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อจะมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน และบรรทัดฐานจะมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

#### 4. ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546, หน้า 19) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ บุคคลต่างๆ ที่อยู่ในองค์การไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ย่อมได้รับอิทธิพลอื่นๆ จากภายนอกองค์การ และนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจประพฤติปฏิบัติด้วย อิทธิพลเหล่านี้ถูกนำมาใช้อาจไม่รู้สีกตัวเลยก็ได้ ทั้งนี้เพราะก่อนที่แต่ละคนจะเข้าไปอยู่ในองค์การ ย่อมจะต้องใช้ชีวิตอยู่นอกองค์การมาก่อน และเมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การแล้วก็ตาม คนก็ยังใช้เวลาอยู่นอกองค์การ อิทธิพลที่บุคคลได้รับมาก่อนจากภายนอกองค์การคือ อิทธิพลของวัฒนธรรม อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อการบริหารนี้จะมีมาก แม้แต่การตัดสินใจ และการประพฤติปฏิบัติของบุคคลจะต้องอยู่ในกรอบ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักการจัดการขององค์การก็ตาม แต่หากระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้อยู่ นั้น ขัดกับวัฒนธรรมของบุคคลนั้นแล้ว บุคคลนั้นก็จะพยายามหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้ระเบียบ หรือกฎเกณฑ์เป็นอย่างหนึ่ง แต่การปฏิบัติก็เป็นอีกอย่างหนึ่ง ดังจะพิจารณาได้จากสังคมได้นำเอาเทคนิค หรือหลักเกณฑ์ ตลอดจนหลักการต่างๆ ของสังคมมาใช้ แต่ขัดกับวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ จึงนำมาใช้ไม่ได้ผล ต้องประสบกับความล้มเหลวไปในที่สุด จึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชูชาติ งามจรีต (2549, หน้า 23) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. ด้านความคิดในการบริหารจัดการ เป็นการพิจารณาจากวัฒนธรรมองค์การด้านต่างๆ ที่เข้ามาเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อความคิด และการตัดสินใจการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี หรืออื่นๆ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความคิดในการตัดสินใจ ในการบริหารจัดการอยู่ไม่น้อย ซึ่งผู้บริหาร

สถานศึกษาในระยะหลังๆ นี้ ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญแล้วว่า การบริหารจัดการก็คือ กระบวนการตัดสินใจ (decision - making - process) คือ มองการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กรการว่า เป็นเรื่องของ การตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายวิธี และคนที่เลือกตัดสินใจทางด้านใดด้านหนึ่งนั้น ก็เนื่องจากอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรทางด้านความคิดนั่นเอง

2. ด้านประเพณีปฏิบัติ และพฤติกรรมในการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กรการ นอกจากจะมีอิทธิพลต่อความคิดแล้ว วัฒนธรรมองค์กรการยังมีอิทธิพลต่อการประเพณีปฏิบัติอีกด้วย เพราะวัฒนธรรมองค์กรการ และค่านิยมของคนในชาติหนึ่งๆ จะไม่เหมือนกัน การปฏิบัติคนของคนทั้งต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแม้กระทั่งกับคนอื่นก็ไม่เหมือนกัน จะมีการประเพณีปฏิบัติไปคนละลักษณะ แม้กระทั่งนิสัย และการประเพณีปฏิบัติในเรื่องคุณค่าของการทำงาน การช่วยเหลือตนเอง คุณค่าของเวลา คุณค่าของการศึกษา นั้นก็แสดงให้เห็นว่า การที่เราจะตัดสินใจประเพณีปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น มักจะอยู่ภายใต้วัฒนธรรมของคน เช่น การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจกับผู้ไม่มีอำนาจ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากับลูกน้อง เป็นต้น มักจะเป็นไปในลักษณะสัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรการของคนในสังคม ที่มีระบบอาวุโสยังมีอิทธิพลอยู่ หรือมีความสงสารเกรงใจจะเป็นเหตุตัดสินใจ และการประเพณีปฏิบัติที่กระทำไปไม่สอดคล้องกับเหตุผลทางการบริหาร

3. ด้านระบบ หรือโครงสร้างทางการบริหาร นอกจากวัฒนธรรมองค์กรการจะมีอิทธิพลต่อความคิด การตัดสินใจ การประเพณีปฏิบัติของคนในการบริหารจัดการแล้ว ยังมีผลทำให้เกิดความแตกต่างขึ้นในระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนโครงสร้างการบริหารจัดการ ผลที่เกิดขึ้นก็คือ หลักการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการ หรือการปกครองที่ถูกสร้างขึ้นในวัฒนธรรมองค์กรการหนึ่ง อาจจะไม่เหมาะสมกับอีกวัฒนธรรมองค์กรการหนึ่ง หรือเมื่อนำทฤษฎี และหลักการบริหารจัดการในวัฒนธรรมองค์กรการหนึ่งมาใช้กับอีกสังคมหนึ่งแล้ว อาจต้องมีการเปลี่ยนแปลงไป หรือไม่ก็ถูกตัดแปลงไป เพื่อความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรการนั้นๆ ตัวอย่าง เช่น ในการบริหารบุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับว่า ระบบคุณธรรม (merit system) ที่ส่งเสริมให้คนทำงานโดยยึดความรู้ความสามารถ เป็นหลักการที่ให้ความยุติธรรม และความเสมอภาคกับคนในสังคมในโอกาสเข้าทำงาน แต่เมื่อเข้ามาใช้กับอีกสังคมหนึ่งสังคมใดนั้น จะได้ผลมากน้อยเพียงใดนั้นก็ย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรการในสังคมนั้นว่า จะส่งเสริมหลักการของระบบคุณธรรมมากน้อยเพียงใด เช่น ในสังคมที่มีความเกรงใจ มีการชอบใช้อิทธิพลอำนาจอันเป็นการส่งเสริมระบบเกี่ยวกับอภิสิทธิ์ส่วนตัว เมื่อนำเอาระบบคุณธรรมซึ่งยึดเอาความรู้ความสามารถของคนเป็นหลักมาใช้ในการคัดเลือกคนเข้าทำงาน ก็อาจใช้ไม่ได้ผลคือ อาจจะมีการใช้อภิสิทธิ์เพราะบุคคลนั้นเป็นญาติ หรือผู้มีอำนาจฝากมา เป็นต้น

4. ลักษณะของเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ก็เป็นการแสดงออกอย่างหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรการในสังคมมนุษย์ เพราะมนุษย์มีวัฒนธรรมองค์กรการ และมีความสามารถในการเรียนรู้ตนเอง นั่นก็คือ สังคมที่มีวัฒนธรรมองค์กรการแตกต่างกันจะมีลักษณะ

การใช้เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีแตกต่างกันออกไป เครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ในสังคมหนึ่งอาจใช้ไม่ได้ผลในอีกสังคมหนึ่ง ทั้งนี้เพราะลักษณะวัฒนธรรมองค์การทางด้านความคิด ทางการปฏิบัติ ตลอดจนโครงสร้างการบริหารจัดการจะมีอิทธิพลต่อลักษณะของเครื่องมือเครื่องใช้นั่นเอง เช่น ในสังคมที่วัฒนธรรมองค์การไปในทางอนุรักษ์นิยม หรือไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงก็อาจจะไม่นิยมใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีแบบใหม่ที่ได้รับการเรียนรู้จากสังคม เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านที่มีอิทธิพลต่อความคิด การตัดสินใจ การประพฤติปฏิบัติ ในระดับกลุ่มบุคคล กลุ่มองค์การ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์การ และวิถีการดำเนินชีวิตของสังคมนั้นๆ จึงทำให้ระบบการบริหารจัดการที่ใช้อยู่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน เข้าใจวัฒนธรรมองค์การ และเข้าใจปัญหาการบริหารงานที่แท้จริง

### วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, pp. 107 - 109) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purposes) 2) ด้านการมอบอำนาจ (empowerment) 3) ด้านการตัดสินใจ (decision making) 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of school) 5) ด้านความไว้วางใจ (trust) 6) ด้านความมีคุณภาพ (quality) 7) ด้านการยอมรับ (recognition) 8) ด้านความเอื้ออาทร (caring) 9) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ 10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (diversity) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา

##### 1.1 ความหมายของความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา

บรเรจิด อูยูอินยอง (2544, หน้า 28) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง ความมุ่งหมาย หรือจุดประสงค์ของสถานศึกษา ที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายในการดำเนินงานของบุคลากรทุกคน

ทิมพ์ภักดี ปลั่งอุดม (2544, หน้า 32) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ ซึ่งแจงดถึงจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความสำคัญของบุคลากรในสถานศึกษา จะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทาง และพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

วรวิทย์ ทรัพย์ไพบูลย์ (2546, หน้า 7) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งแจงดถึงจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546, หน้า 15) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ ซึ่งเจงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจเห็นคุณค่า และ ความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

มนสิการ คงมนต์ (2547, หน้า 32) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเจง แดลงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่า และ ความสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษาร่วมกัน

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 28) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ ซึ่งเจง ให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจ เห็นคุณค่า และ ความสำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ และ ประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าหมายของสถานศึกษาด้วย

คาสท์, และโรเซนส์วิกก์ (Kast, & Rosenzweig, 1985, p. 179) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง ความปรารถนาในอนาคตซึ่งบุคลากรในสถานศึกษา มุ่งพยายามจะทำให้สำเร็จ และหมายรวมถึงงานที่ได้รับมอบหมาย หรือหน้าที่ ภารกิจ ความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย สิ่งที่กำหนดให้ และมีเวลาที่กำหนด

แพตเตอร์สัน, และคนอื่นๆ (Patterson, & Others, 1986, p. 50) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง สิ่งอันพึงปรารถนาที่กำหนดไว้ เป็นลักษณะกว้างๆ หรืออาจกำหนดให้มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ระบุเป็นจำนวน เป็นตัวเลขก็ได้ พร้อมทั้งกำหนด ระยะเวลาลงไปเป็นที่แน่นอนด้วย

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 107) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของ สถานศึกษา หมายถึง สิ่งอันพึงปรารถนาที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดขึ้นอย่าง ชัดเจน เข้าใจง่าย รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเจง ให้บุคลากรของสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทาง และพื้นฐานในการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง สิ่งอันพึงปรารถนาที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ และสร้างความตระหนักให้ทุกคนทราบ และเห็น ความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา

## 1.2 ความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา

รังสรรค์ ประเสริฐศรี ( 2544, หน้า 170) กล่าวถึง ความสำคัญของ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาไว้ว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา จะเป็นตัวกำหนดผล

การปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนด เพื่อนำพาทีมงานไปสู่จุดหมายในทิศทางเดียวกัน

จรรยา แสพนันตรี (2548, หน้า 41) กล่าวถึง ความสำคัญของความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาใดจะอยู่รอด และมีความเจริญรุ่งเรืองนั้น ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลที่ทำงานร่วมกันในสถานศึกษานั้นๆ นับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำ และการที่งานจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น จะต้องคำนึงถึงความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตน์กุล (2548, หน้า 18) กล่าวถึง ความสำคัญของความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษาไว้ 5 ประการ คือ 1) เป็นตัวการนำไปสู่การกำหนดนโยบายแนวทางการปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความเหมาะสม 2) เป็นตัวชี้นำสถานศึกษา ถึงแม้ว่าบุคคลแต่ละคนในสถานศึกษาจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษาจะเป็นหลักชัยที่จะทำให้ทุกคนมีเหตุผล มีความสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บังเกิดผลตามความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษานั้น 3) เป็นสิ่งที่จะช่วยจูงใจให้บุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานก็สามารถยึดถือความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษานั้นเป็นหลักในการพิจารณาแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4) เป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจ เนื่องจากเมื่อผู้ปฏิบัติได้ทราบ เข้าใจ และยอมรับความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษาแล้ว จะสามารถทำงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และ 5) เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษาได้ 6 ประการดังนี้ 1) เป็นตัวกำหนดความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา 2) นำไปสู่การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติ กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน 3) เป็นหลักชัยที่จะทำให้ทุกคนมีเหตุผล มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน 4) ช่วยจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) เป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจ และ 6) เป็นเกณฑ์มาตรฐานควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา

### 1.3 ลักษณะของความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษา

จตุพร คำแก้ว (2547, หน้า 35) กล่าวถึง ลักษณะของความมุ่งมั่นประสงค์ของสถานศึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) ควรมีความสัมพันธ์กับความต้องการของสถานศึกษา และสอดคล้องกับความมุ่งมั่นประสงค์ในระดับที่สูงกว่า 2) ต้องได้รับการยอมรับ และเห็นด้วยจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้ความมุ่งมั่นประสงค์นั้นประสบผลสำเร็จ 3) ต้องมีความเป็นไปได้ ไม่ได้กำหนดขึ้นมาอย่างเลื่อนลอย หรือเป็นอุดมคติ เมื่อปฏิบัติแล้วสามารถบรรลุผลตามความมุ่งมั่นประสงค์ได้ 4) ควรมีลักษณะท้าทาย ความมุ่งมั่นประสงค์ต้องไม่ยากจนเกินไป จนเกิดความท้อถอย หรือไม่ถนัดจนเกินไป จนสามารถทำให้สำเร็จได้ในเวลาสั้นๆ ควรให้มีความสมเหตุสมผลในลักษณะที่ยากพอสมควร เพื่อให้เป็นที่ท้าทาย และจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

และ 5) ความมุ่งประสงค์ที่ดีควรระบุไว้อย่างชัดเจน เข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักยึดถือ และปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล ( 2548, หน้า 18) กล่าวถึง ลักษณะของความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องมีส่วนสนับสนุน หรือช่วยส่งเสริมให้ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้ 2) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาที่ระบุไว้ชัดเจน และเข้าใจง่าย จะเป็นการส่งเสริมให้สถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งขึ้น จะต้องได้รับการยอมรับ และเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้ความมุ่งประสงค์นั้นประสบความสำเร็จ 4) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นต้องไม่สูง หรือยากเกินไป ต้องสมเหตุสมผล และ 5) การจัดทำความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา จะต้องให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำ เพื่อเป็นที่เข้าใจ เกิดการยอมรับ และแปลความได้ถูกต้อง

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 107) กล่าวถึง ลักษณะของความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการสื่อสารถึงเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีทิศทาง และมีการเตรียมการวางแผนการประเมิน การปฏิบัติ โดยผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญ และเข้าใจความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาร่วมกัน

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาได้ว่า เป็นการที่ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาสถานศึกษา โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาของสถานศึกษา ความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา สามารถปฏิบัติได้ และกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ให้ทุกคนทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา 2) ระบุไว้ชัดเจน เข้าใจง่าย 3) มีการประชาสัมพันธ์ หรือชี้แจงให้บุคลากรทุกคนทราบ 4) เป็นเกณฑ์มาตรฐานควบคุมการทำงานของสถานศึกษา 5) เป็นตัวกำหนดความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา และ 6) เป็นพื้นฐานของการกระจายอำนาจ

## 2. ด้านการมอบอำนาจ

### 2.1 ความหมายของการมอบอำนาจ

อุดม อินทา (2544, หน้า 30) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาแบ่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบบางอย่าง และมอบหมายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดำเนินการในหน้าที่นั้นๆ

เจริญ ว่องประชาณุกุล (2548, หน้า 26) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา ในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, หน้า 19) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง กระบวนการมอบหมายกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในสถานศึกษา

มนสิการ คงมณต์ (2547, หน้า 34) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การมอบหมายกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร

สุมาลี ทองดี (2552, ธันวาคม 28) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การมอบหมายกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไปยังบุคลากรของสถานศึกษา ให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามสายงานชั่วคราว สร้างความรู้สึกผูกพัน เกิดความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 107) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในสถานศึกษาในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสรับรู้ข่าวสาร การได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสถานศึกษา อย่างเท่าเทียมกัน

เซอร์เมอร์ฮอร์น, และคนอื่นๆ (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1994, p. 89) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารแบ่งปันอำนาจ ให้อำนาจแก่บุคลากรของสถานศึกษาตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตน

แคนเตอร์ (Kanter, 1997, p. 42) กล่าวว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่สถานศึกษาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การที่สถานศึกษาได้มอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานไปพร้อมๆ กับการมอบอำนาจการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานนั้น การกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานในสถานศึกษามากขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเต็มใจรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการมอบอำนาจให้บุคลากรปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

## 2.2 ความสำคัญของการมอบอำนาจ

จตุพร คำแก้ว (2547, หน้า 38) กล่าวถึง ความสำคัญของการมอบอำนาจไว้ว่า การมอบอำนาจเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ สถานศึกษาควรพิจารณาด้วยความรอบคอบต่อการมอบอำนาจให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การมอบอำนาจให้เพื่อ

การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลง จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา ช่วยลดภาระ และบริหารงานอื่นๆ ได้มากขึ้น นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างความรู้สึกผูกพัน และความเป็นเจ้าของสถานศึกษา เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547, หน้า 36) กล่าวถึง ความสำคัญของการมอบอำนาจไว้ว่า เป็นหัวใจ และเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา หรือหัวหน้างาน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจในการมอบอำนาจ เพราะงานบางอย่างมอบอำนาจได้ งานบางอย่างมอบอำนาจไม่ได้

วิไลวรรณ มีแพยม (2551, หน้า 29) กล่าวถึง ความสำคัญของการมอบอำนาจไว้ว่า การมอบอำนาจให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญ และจำเป็น 3 ประการ ดังนี้ 1) การที่มีแต่ความรับผิดชอบแต่ไม่มีอำนาจที่จะกระทำย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ 2) หากไม่มีการมอบอำนาจ หมายความว่า ผู้บริหารจะเป็นผู้ทำงานเพียงคนเดียวย่อมจะเป็นไปไม่ได้ ถ้าสถานศึกษานั้นใหญ่เกินกว่าที่คนๆ เดียวจะสามารถควบคุมดูแลได้ทั้งหมดในขณะเดียวกัน และ 3) การมอบอำนาจเป็นการเตรียมผู้น้อยให้กลายเป็นผู้ใหญ่ หรือผู้บังคับบัญชาในวันข้างหน้า เป็นการเตรียมงานไว้ให้แก่ผู้อื่นที่จะมารับช่วงการบริหารงานต่อไป เพื่อให้หน่วยงานนั้นๆ ดำเนินงานไปได้โดยราบรื่น ไม่สะดุด หรือเสียหาย

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของการมอบอำนาจไว้ว่า การมอบอำนาจเป็นสิ่งสำคัญในสถานศึกษา เป็นการโอนอำนาจความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานให้บุคลากร และเป็นการให้อำนาจเพียงชั่วคราว ชั่วระยะเวลาหนึ่งที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ เท่านั้น มีประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา ช่วยลดภาระในเรื่องหุยมหยมลง มีเวลาเอาใจใส่ในการวางแผน การประเมินงาน ควบคุมการดำเนินงาน และการบริหารงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 2.3 ลักษณะของการมอบอำนาจ

เนตรพัฒน์ ยาวิราช (2546, หน้า 4) กล่าวถึง การมอบอำนาจมีลักษณะ 5 ประการ ดังนี้ 1) เป็นการโอน หรือให้อำนาจหน้าที่ หรือผลักอำนาจหน้าที่ไปให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนไม่ใช่เป็นการให้อำนาจเด็ดขาดไปเลย แต่เป็นการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้รับมอบที่จะปฏิบัติงาน ผู้มอบอำนาจมีสิทธิจะเรียก หรือถอนคืนได้ 2) ทำให้ผู้รับมอบอำนาจหน้าที่เกิดอำนาจ มีภาระความรับผิดชอบร่วมกับผู้นำตามส่วนที่ได้รับมอบหมาย 3) อำนาจหน้าที่ที่รับมอบจะมีลักษณะลดหลั่นตามลำดับสายการบังคับบัญชา 4) อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่มอบให้ต้องได้สัดส่วนสมดุลกัน และ 5) เมื่อมอบอำนาจหน้าที่แล้ว ผู้มอบยังต้องรับผิดชอบในผลงาน ความผิดพลาดเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

ชูชาติ งามจริต (2549, หน้า 19) กล่าวถึง การมอบอำนาจมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2) ช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว เป็นการแบ่งงานตามสายงาน และ 3) ผู้ร่วมงานพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจ ทำให้เกิดความรับผิดชอบ

เจเลียว ภากะสัย (2550, หน้า 23) กล่าวว่า การมอบอำนาจมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ 1) เน้นการมอบหมายกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา 2) เป็นการให้โอกาสบุคลากรในสถานศึกษา ได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และ 3) เป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 107) กล่าวถึง การมอบอำนาจเป็นลักษณะของการมอบหมายอำนาจที่เป็นทางการ ซึ่งเกิดจากตำแหน่งหน้าที่งานในโครงสร้างสถานศึกษา โดยบุคลากรจะได้รับแต่งตั้ง และมอบหมายงานที่เขาจะต้องปฏิบัติให้สำเร็จตามขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ผ่านการสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติในกรอบของอำนาจหน้าที่ของตน การมอบอำนาจในสถานศึกษาเป็นการมอบหน้าที่ และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหลักของการทำงานให้เกิดผลสำเร็จด้วยความร่วมมือ และความพอใจของผู้ร่วมงาน เป็นการกระจายภาระหน้าที่ของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของการมอบอำนาจได้ 4 ประการ ดังนี้ 1) เป็นการโอน หรือให้อำนาจหน้าที่ หรือผลักอำนาจหน้าที่ไปให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน เป็นการให้อำนาจเพียงชั่วคราว 2) ผู้รับมอบอำนาจหน้าที่เกิดอำนาจ มีภาระความรับผิดชอบร่วมกับผู้นำตามส่วนที่ได้รับมอบหมาย 3) ช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ และ 4) เป็นการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของการมอบอำนาจ สรุปได้ว่าการมอบอำนาจ หมายถึง การมอบหมายกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไปยังบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) เป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน 2) เป็นการโอนอำนาจ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้บุคลากรชั่วคราว 3) สร้างความรู้สึกผูกพัน เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน 4) ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจ และ 5) ช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

### 3. ด้านการตัดสินใจ

#### 3.1 ความหมายของการตัดสินใจ

ณัฐพันธ์ เขจรันนท์ (2551, หน้า 151) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ความคิด และการกระทำในการศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา หรือโอกาส กำหนด และประเมินทางเลือก เลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหา

หรือโอกาสที่เกิดขึ้น จะเห็นว่าการตัดสินใจเป็นกระบวนการสำคัญในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสม การตัดสินใจผิดพลาดอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน และอาจจะนำมาซึ่งความล้มเหลวของสถานศึกษา

จิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 31) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ภายใต้อิทธิพลสารสนเทศ และผลที่จะเกิดกับสถานศึกษามากที่สุด

ประสิทธิ์ หนูกุ่ม (2552, ตุลาคม 27) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎเกณฑ์ จากทางเลือกหลายๆ ทาง หรือการคิด และการกระทำต่างๆ ที่นำไปสู่การเลือก หรือตกลงใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และเมื่อเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งแล้ว ก็ถือว่าการตัดสินใจได้เกิดขึ้นแล้ว

ศูนย์การเรียนรู้ออนไลน์ (2552, ตุลาคม 27) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด จากทางเลือกหลายๆ ทางที่ได้พิจารณาแล้วว่าเป็นทางเลือกที่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้

เสถียร หันคา (2552, ตุลาคม 27) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาดังใจซึ่งขาดทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางเลือกในอันที่จะให้มีการกระทำในลักษณะเฉพาะใดๆ หรือหมายถึง การตกลงใจเลือกข้อยุติ ข้อขัดแย้ง ข้อถกเถียง เพื่อให้มีการกระทำไปในทางหนึ่งทางใด ที่ได้มีการพิจารณาเลือก หรือตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 107) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenberg, & Baron, 2003, p. 358) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการเลือกกระทำจากหลายๆ ทางเลือก

ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 2003, p. 131) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทำอย่างใดอย่างหนึ่งจากทางเลือก 2 ทางเลือก หรือมากกว่า

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกจากหลายๆ ทางเลือก เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ ความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ

### 3.2 ความสำคัญของการตัดสินใจ

มนสิการ คงมนต์ (2547, หน้า 34) กล่าวถึง การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองควรตัดสินใจ และเมื่อใดควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จะเลือกการตัดสินใจในสิ่ง หรือในทางที่จะเกิดผลดีตามมา การตัดสินใจจะเป็นประโยชน์ในลักษณะใด ขึ้นอยู่กับเงื่อนไข และสภาพการณ์ของปัญหาในการตัดสินใจของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

จินคณา ท่วมพงษ์ (2553, มกราคม 17) กล่าวถึง การตัดสินใจมีผลต่อชีวิต และการทำงานของบุคคล และถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ หรือผู้บริหารในการจัดการ หรือบริหารงาน ซึ่งจะนำพาให้เกิดความมั่งคั่งของหน่วยงาน หรือสถานศึกษา ดังนั้นผู้ที่ตัดสินใจ จึงควรรหาข้อมูล หรือมีข้อมูลที่ดี และมีกระบวนการที่ดีในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดผลดีมากที่สุด และผิดพลาดน้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2553, มกราคม 17) กล่าวถึง การตัดสินใจ มีผลอย่างยิ่งต่อการทำงาน หรือการบริหารงาน นอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถในงานที่ ปฏิบัติแล้ว สิ่งสำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ก็คือ การตัดสินใจ (decision making) การตัดสินใจเปรียบเสมือนหัวใจของการปฏิบัติงาน และบริหารงาน ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจจะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอน และทุกกระบวนการของ การทำงาน แม้แต่บุคคลทั่วไปก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงเรื่องการตัดสินใจได้ การตัดสินใจของผู้นำ หรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญ อาจหมายถึง ความมั่งคั่งของหน่วยงาน หรือสถานศึกษา เป็นต้น

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 107) กล่าวถึง การตัดสินใจถือเป็นสิ่ง สำคัญยิ่งของกระบวนการบริหาร เป็นพฤติกรรมหลักของการบริหาร เป็นเสมือนเครื่องมือ ทดสอบความสามารถของผู้บริหาร และเป็นพฤติกรรมที่นักบริหารได้นำไปเป็นองค์ประกอบที่ เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของการบริหาร

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของการตัดสินใจได้ว่า การตัดสินใจมีผลต่อ ชีวิต และการทำงานของบุคคล และถือเป็นบทบาทสำคัญของผู้นำ หรือผู้บริหารในการบริหาร สถานศึกษา ดังนั้นผู้ที่ตัดสินใจควรมีข้อมูลสารสนเทศ และมีกระบวนการตัดสินใจที่ดี เพื่อ ความมั่งคั่งของหน่วยงาน หรือสถานศึกษา

### 3.3 ลักษณะของการตัดสินใจ

กุลชลี ไชยนันดา (2552, ตุลาคม 27) กล่าวถึง ลักษณะของการตัดสินใจไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การตัดสินใจ เป็นกระบวนการของการเปรียบเทียบผลตอบแทน หรือ ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากทางเลือกหลายๆทาง โดยผู้ที่ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกที่ให้ ประโยชน์สูงสุด 2) การตัดสินใจ เป็นหน้าที่ที่จำเป็น เพราะทรัพยากรมีจำกัด และมนุษย์มี ความต้องการไม่จำกัด จึงจำเป็นต้องมีการตัดสินใจ เพื่อให้ได้รับประโยชน์ และความพอใจจาก การใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร 3) ในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา อาจมีการขัดแย้งกัน เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายงานบุคคล หรือฝ่าย บริหารทั่วไป แต่ละฝ่ายอาจมีเป้าหมายของการทำงานขัดแย้งกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้อง เป็นผู้ตัดสินใจชี้ขาด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยส่วนรวม 4) กระบวนการ ตัดสินใจ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย

ข้อจำกัด การกำหนดทางเลือก ส่วนที่สองเป็นการเลือกทางเลือก หรือกลยุทธ์ที่ดีที่สุดตามสภาวะการณ์ และ 5) การตัดสินใจมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และลักษณะของปัญหา เช่น การตัดสินใจตามลำดับขั้น ซึ่งมักเป็นงานประจำ เช่น การจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และการตัดสินใจที่ไม่เป็นไปตามขั้น เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่ไม่ได้เกิดขึ้นเป็นประจำ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นนานๆ ครั้ง เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการริเริ่มงานใหม่ เป็นต้น

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล (2548, หน้า 23) กล่าวถึง ลักษณะของการตัดสินใจไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทของผู้นำในการตัดสินใจ และต้องตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ไม่โลเล และรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองในเรื่องต่างๆ และควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเกิดความรัก ความผูกพันต่อสถานศึกษามากขึ้นด้วย

จิรวัดน์ กลิ่งกลางดอน (2547, หน้า 38) กล่าวถึงลักษณะของการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจภายในสถานศึกษา ควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา พร้อมทั้งมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจให้มากที่สุด

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของการตัดสินใจได้ว่า การตัดสินใจเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษาคัดเลือกปฏิบัติงานต่างๆ จากทางเลือกหลายๆ ทางเลือก โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ ความเป็นไปได้ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของการตัดสินใจ สรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึงกระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ เลือกทางเลือกจากหลายๆ ทางเลือก นำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ ความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) การตัดสินใจควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบต่อสถานศึกษา 2) ใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ 3) การตัดสินใจเป็นกระบวนการสำคัญในการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของสถานศึกษา และ 4) การตัดสินใจต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพขององค์กร

#### 4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

##### 4.1 ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

พิมพ์ภักดี ปลั่งอุคม (2544, หน้า 8) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้จักรับผิดชอบ และช่วยเหลือพัฒนาสถานศึกษา

วรวัช ทรัพย์ไพบูลย์ (2546, หน้า 8) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก และให้

ความช่วยเหลือพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546, หน้า 7) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นหลัก โดยกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของสถานศึกษาให้มากที่สุด

มนสิการ คงมนต์ (2547, หน้า 35) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษากระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

ชูชาติ งามจริต (2549, หน้า 20) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกตนเองเป็นคนสำคัญ มีความตั้งใจปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ และอุทิศเวลาร่วมกิจกรรมทั้งใน และนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานสำเร็จ และมีคุณภาพสูงขึ้น

ไวลส์ (Wiles, 1982, p. 46) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นหุ้นส่วน และมีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน และพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, p. 50) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีส่วนในการกำหนดนโยบาย ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเขาเองมีความสำคัญต่อสถานศึกษา และเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรัก ความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ และช่วยเหลือในการพัฒนาสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจ ประทับใจ และให้ความช่วยเหลือบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาด้วยความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกัน มีความผูกพันที่จะช่วยเหลือ และพัฒนาซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีความเต็มใจที่จะอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษา

#### 4.2 ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

อุดม อินทา (2544, หน้า 33) กล่าวถึง ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ว่า สถานศึกษาใดสามารถทำให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันทำในสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง จะเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษามาก เพราะจะทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีความสงบสุข มั่นคง ปลอดภัย มีการช่วยเหลือพึ่งพาค้ำค้ำกัน ทั้งในด้าน

วัตถุประสงค์ของ เงินทอง ตลอดจนแรงงานต่างๆ การดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย ทั้งนี้ เพราะบุคคลในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

พูนสุข ดวงแก้ว (2546, หน้า 37) กล่าวถึง ความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจะต้องสำรวจขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเสมอ และพึงตระหนักเสมอว่าขวัญ และกำลังใจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

วรวิทย์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2546, หน้า 35) กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ว่า บุคลากรแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนที่ทำงานด้วยการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพอใจในงานมากขึ้น

เจลิยา ภาคะสัย (2550, หน้า 26) กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาช่วยส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจของบุคลากรทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาควรสำรวจขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ และขณะเดียวกันควรให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของสถานศึกษามากที่สุด

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาได้ว่า สถานศึกษาใดสามารถทำให้สมาชิกร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน และช่วยส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษามาก เพราะจะทำให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้า มีความสงบสุข มั่นคง ปลอดภัย มีการช่วยเหลือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

#### 4.3 ลักษณะของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

วรวิทย์ ทรัพย์ไพบุลย์ (2546, หน้า 35) กล่าวถึง ลักษณะของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) เป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษา 2) มีความตั้งใจ และความพร้อมที่จะใช้ความพยายามในการอยู่เพื่อสถานศึกษา และ 3) มีความเชื่อ และยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายของสถานศึกษา

จิรวัดน์ กลิ่งกลางดอน (2547, หน้า 27) กล่าวถึง ลักษณะของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) มีความผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกัน ตลอดจนรู้จักอุทิศเวลาให้กับงาน 2) ได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุด และ 4) มีความรู้สึกเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในสถานศึกษา

จรรยา แสพนันตรี (2548, หน้า 50) กล่าวถึง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาไว้ว่า เป็นลักษณะของการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกันให้เกิดความรู้สึกว่า สถานศึกษาเป็นของคนทุกคน มีความรู้สึกผูกพัน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในขณะที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาสรุปความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาได้ 4 ประการ ดังนี้ 1) มีความเชื่อ และยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายของสถานศึกษา 2) มีความผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกัน รู้จักอุทิศเวลาให้กับงาน 3) มีความรู้สึกเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ในสถานศึกษา และ 4) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของสถานศึกษาไว้

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา สรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ เป็นเจ้าของสถานศึกษา มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรัก ความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ และช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) รู้สึกเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของสถานศึกษา 2) รู้สึกผูกพัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) อุทิศเวลาร่วมกิจกรรมนอกเวลาราชการ 4) เป็นส่วนร่วมที่สำคัญของงาน และทำให้งานสำเร็จ และ 5) มีความตั้งใจ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพสูงขึ้น

## 5. ด้านความไว้วางใจ

### 5.1 ความหมายของความไว้วางใจ

บุญส่ง หาญพานิช (2546, หน้า 45) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อการแสดงออกในด้านต่างๆ ของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลอื่นว่ามีความเชื่อถือได้ ภายใต้เงื่อนไขแห่งความเป็นอิสระ และมีความเสี่ยง

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 224) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้นำมีความเชื่อว่าผู้ตามมีความมั่นคง มีคุณสมบัติสมกับความเป็นผู้นำ และมีความสามารถเพียงพอผู้นำสูง

ชูชาติ งามจรีต (2549, หน้า 21) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้การยอมรับว่าบุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบโดยให้ออกสบุคลากรมีอิสระในการทำงาน ให้สามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

ด้วน จาว หยาง (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกทำงานตามความรู้ความสามารถ ให้โอกาสในการเป็นผู้นำการตัดสินใจ บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความรักความสามัคคี ปฏิบัติงานแทนกันได้เมื่อมีธุระจำเป็น และยอมรับได้เมื่อการปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาด

อำนาจ เกาตระกุล (2552, ตุลาคม 27) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อผู้อื่นอย่างเต็มที่ ภายใต้บริบทที่เป็นอิสระ และมีความเสี่ยง

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, p. 51) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาให้การยอมรับบุคลากรว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่างๆ แก่บุคลากรในสถานศึกษา

ฟอร์ด (Ford, 2010, January 21) กล่าวว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อบุคคลอื่นอย่างเต็มใจ และบนความเสี่ยง โดยมีสมมติฐาน และความคาดหวังว่า บุคคลนั้นจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความต้องการ ให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี รวมทั้งบุคลากรมีการสื่อสารแบบเผยความรู้สึกร่วมกัน ทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน

## 5.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

อุคม อินทา (2544, หน้า 36) กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจทำให้เกิดความเข้าใจ การยอมรับ รู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นลักษณะของความจริงใจ ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา เปิดเผย การแก้ปัญหาจะเป็นไปอย่างนี้มนวล มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

ถ้วน จาว หยาง (2550, หน้า 41) กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจไว้ 3 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยให้ผู้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น และยอมรับในตำแหน่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน 2) ช่วยให้การปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างสะดวกราบรื่นมากยิ่งขึ้น และ 3) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บุคลากรในสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจ

อำนาจ เถาตระกูล (2553, มกราคม 21) กล่าวถึง ความสำคัญของความไว้วางใจไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยลดความซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา เมื่อมีความไว้วางใจเกิดขึ้นในสถานศึกษาก็จะทำให้เกิดความซื่อตรง มีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข 2) ความไว้วางใจภายในสถานศึกษา ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการความรู้ 3) ความไว้วางใจ เป็นกลไกในการลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุด การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความไว้วางใจมาก่อน 4) การที่มีความไว้วางใจในระดับสูงจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะของความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยน ส่วนการมีความไว้วางใจระดับต่ำจะก่อให้เกิดการแข่งขันชิงดีชิงเด่น 5) ความไว้วางใจ จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมความร่วมมือ และการสืบทอดของข้อมูลสารสนเทศ และ

ความรู้ และ 6) ความไว้วางใจช่วยให้สามารถพิจารณาถึงสิ่งที่บุคคลเลือกที่จะทำในสิ่งที่บุคคลมีสมรรถนะจะทำได้

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของความไว้วางใจได้ 4 ประการ ดังนี้ 1) เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้งานของสถานศึกษามุ่งผลตามเป้าหมาย 2) ช่วยสร้างบรรยากาศความไว้วางใจกัน 3) บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรู้สึกอบอุ่น เชื่อมั่น และยอมรับในค่าของความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน และ 4) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจ

### 5.3 ลักษณะของความไว้วางใจ

มนสิการ คงมนต์ (2547, หน้า 36) กล่าวถึง ลักษณะของความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นลักษณะของการไว้วางใจในความรู้อาจทำได้ ให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ให้โอกาสในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง

จิรวัดณ์ กลิ่งกลางคอน (2547, หน้า 26) กล่าวถึง ลักษณะของความไว้วางใจไว้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเปิดเผย และซื่อสัตย์ต่อกัน 2) ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามคำสั่ง มิใช่เพราะถูกกำหนดให้ปฏิบัติตาม แต่เป็นเพราะผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าผู้บริหารเข้าใจคน และคนเข้าใจปัญหา 3) ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจที่ถูกชักจูงใจให้ตัดสินใจ และ 4) ผู้บริหารควรชี้แนะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นปัญหา อย่าเป็นผู้แก้เสียเอง ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาของตนเองโดยมีผู้บริหารคอยให้ความช่วยเหลือ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวถึง ลักษณะของความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นลักษณะของการให้โอกาสเลือกทำงานตามความต้องการ และให้ความไว้วางใจว่า บุคลากรสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี เมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น และยอมรับในค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน จะทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของความไว้วางใจได้ว่า ความไว้วางใจเป็นลักษณะของการให้โอกาสเลือกทำงานตามความต้องการ โดยผู้บริหารให้ความไว้วางใจบุคลากรในการตัดสินใจปฏิบัติงาน และเชื่อว่าถ้าบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความต้องการแล้วผลงานจะออกมาดีมีคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของความไว้วางใจ สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การยอมรับบุคลากรว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) ให้โอกาสเลือกทำงานตามความต้องการ 2) ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ การปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ 3) รู้สึกอบอุ่น เชื่อมั่น และยอมรับในค่า

ของความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน และ 4) ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อผู้อื่นอย่างเต็มใจ ภายใต้อาณัติอิสระ และมีความเสี่ยง

## 6. ด้านความมีคุณภาพ

### 6.1 ความหมายของความมีคุณภาพ

พิมพ์ภักดี ปลั่งอุคม (2544, หน้า 8) ความมีคุณภาพ หมายถึง สถานศึกษา คำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน รวมทั้งการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพมากขึ้น

จรรยา แสนพันธ์ (2548, หน้า 52) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่คำนึงถึงมาตรฐานของนักเรียน และบุคลากรทุกคน ซึ่งทุกคนมีความเข้าใจถึงความจำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

เจริญ ว่องประชากุล (2548, หน้า 30) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติ และคุณลักษณะของผลผลิต หรือบริการที่ได้มาตรฐาน เกิดผลผลิตตรงตามภารกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจต่อผลผลิตของสถานศึกษา

จิตเจริญ ไชยาคำ (2553, มกราคม 22) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง มาตรฐาน หรือข้อกำหนดที่ต้องรู้ พึงมี ที่สถานศึกษาต้องนำมาวางแผน หรือสร้างให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา

พิเชษฐ์ บานะติ (2553, มกราคม 22) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ (needs) และความคาดหวัง (expectation) ของลูกค้า โดยพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

ฮันท์ (Hunt, 1979, p. 1) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่า และคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคนในสถานศึกษา

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, p. 51) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษาคำนึงถึงมาตรฐานงาน คุณภาพของครู และนักเรียน และเชื่อว่าครู และนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิราน (Jiran, 1988, p. 48) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง สิ่งที่ตรง และเหมาะสมกับการใช้งาน และเป็นที่พึงพอใจต่อลูกค้า

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 107) กล่าวว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่สถานศึกษาคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน และการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานต่างๆ ภายใต้อาณัติเต็มไปด้วยความมีมาตรฐานสูงสุด

ของงาน และควมามีคุณภาพมาตรฐานของบุคลากร เพื่อให้สถานศึกษาเจริญก้าวหน้า มีคุณภาพมากขึ้น

## 6.2 ความสำคัญของควมามีคุณภาพ

บรรเจิด อยู่ยืนยง (2544, หน้า 33) กล่าวถึง ความสำคัญของควมามีคุณภาพไว้ว่า ควมามีคุณภาพส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของคน รวมทั้งบรรยากาศของสถานศึกษาด้วย สถานศึกษาที่มีบรรยากาศสนับสนุนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน บุคลากรจะมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

พิมพ์ภักดี ปลั่งอุตม (2544, หน้า 35) กล่าวถึง ความสำคัญของควมามีคุณภาพไว้ว่า ควมามีคุณภาพส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษามีความคาดหวังในมาตรฐาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครู และนักเรียน โดยการสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครูในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาให้ครูในสถานศึกษามีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เป็นการยกระดับมาตรฐานสถานศึกษาให้มีความสามารถในด้านการบริหารทางวิชาการแก่นักเรียน และชุมชนได้

จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ ( 2547, หน้า 42) กล่าวถึง ความสำคัญของควมามีคุณภาพไว้ว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำไปสู่ผลผลิต หรือผลงาน ที่มีคุณภาพตรงตามข้อกำหนด ควมามีคุณภาพเกิดจากการที่ผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนมีความคาดหวังในมาตรฐาน และคุณภาพ เชื่อมันว่าบุคลากรทุกคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เฉลียว ภาคะสัย (2550, หน้า 27) กล่าวถึง ความสำคัญของควมามีคุณภาพไว้ว่า ควมามีคุณภาพส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับความสามารถ และสิ่งจูงใจของครูในสถานศึกษา การสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้ครูปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ซึ่งการจะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคคลโดยมีสิ่งจูงใจเป็นแรงผลักดัน และมีบรรยากาศที่ดีเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวถึง ความสำคัญของควมามีคุณภาพไว้ว่า ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงาน และคุณภาพของครู และนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าครู และนักเรียน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ครูนับว่าเป็นบุคคลสำคัญของควมามีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยครูจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วม และก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันแบบครอบครัว

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของควมามีคุณภาพได้ว่า ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา จะมีประสิทธิภาพ หรือประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง

คือ ความมีคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ความมีคุณภาพส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องเห็นคุณค่า และคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติตนอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคนในสถานศึกษา

### 6.3 ลักษณะของความมีคุณภาพ

จิรวัดน์ กิ่งกลางตอน (2547, หน้า 31) กล่าวถึง ลักษณะของความมีคุณภาพไว้ว่า ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่า และความคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา

ปาริชาติ โน้ตสุภา (2548, หน้า 55) กล่าวถึง ลักษณะของความมีคุณภาพไว้ว่า ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่า และความคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพ และการทำงานของบุคลากร โดยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้สามารถยกระดับมาตรฐานวิชาชีพได้

เซอร์จิอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวถึง ลักษณะของความมีคุณภาพไว้ว่า ความมีคุณภาพเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษามีมาตรฐานสูงสุด ในเรื่องของตัวบุคลากร และการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของความมีคุณภาพได้ว่า ความมีคุณภาพเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษามีมาตรฐานสูงสุด และคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของความมีคุณภาพ สรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติ และคุณลักษณะของผลผลิต หรือการบริการที่ได้มาตรฐาน บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) มีความสมบูรณ์แบบ และความมีมาตรฐานสูงสุดของงาน 2) เป็นไปตามที่ต้องการ หรือเป็นไปตามที่กำหนด 3) คุณสมบัติของผลผลิตที่ได้ตรงตามความต้องการ และเป็นที่ยอมรับของลูกค้า และ 4) ประสบความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

## 7. ด้านการยอมรับ

### 7.1 ความหมายของการยอมรับ

กนกรัตน์ รัตนมาลัย (2544, หน้า 35) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ทำการตัดสินใจที่จะนำสิ่งใหม่ๆ ที่เข้ามา นำไปใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน หรือการดำรงชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

สุวรรณี อุคมสมปอง (2544, หน้า 13) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นว่าดี มีประโยชน์เหมาะสม และเป็นจริงตามนั้น โดยไม่มีที่ท่าคัดค้าน หรือต่อต้าน

ฉันทวรรณ ยงค์ประเดิม (2545, หน้า 10) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีต่อบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดี

นัยนา ยุติศาสตร์ (2545, หน้า 24) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง กระบวนการทางจิตใจที่เกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา หลังจากได้รับรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งให้การยอมรับ และส่งเสริมพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546, หน้า 7) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่สถานศึกษายอมรับการเพิ่มคุณค่าของครู พร้อมทั้งส่งเสริมครูในสถานศึกษาแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การเปิดโอกาส และยอมรับความคิดเห็น ความสำเร็จ และผลงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยให้การยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่ประสบความสำเร็จ และทำประโยชน์ให้กับสถานศึกษา บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้ปกครอง และชุมชนให้การยอมรับ และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนสถานศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

มอสเตย์, และคนอื่นๆ (Mostey, et al, 1996, p. 58) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่สถานศึกษายอมรับสิ่งใหม่ๆ ของบุคลากรนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้สึก ความเข้าใจ หรือความเป็นไปได้ในสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแก่บุคลากรนั้น

กอร์ดอน (Gordon, 1999, p. 121) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่สถานศึกษา มีความเห็นต่อการปฏิบัติของครูว่าสิ่งต่างๆ ถูกต้อง หรือเหมาะสม พร้อมทั้งให้การส่งเสริมสนับสนุน แนวทางการปฏิบัติที่ดี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง การที่สถานศึกษาให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดที่ดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

## 7.2 ความสำคัญของการยอมรับ

จิรวัดณ์ กลิ่งกลางดอน (2547, หน้า 32) กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับไว้ว่า การยอมรับซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้บุคลากรแต่ละคนมีความภูมิใจในตนเอง เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีขวัญและกำลังใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของตน และมีความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547, หน้า 46) กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับไว้ว่า การยอมรับ และการเห็นคุณค่าในความสามารถของบุคลากร รู้จักมองส่วนดีของกันและกัน จะก่อให้เกิดทัศนคติ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จอย่างเต็มที่

จตุพร คำแก้ว (2547, หน้า 44) กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับไว้ว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับ และได้รับการยกย่องเป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า ทั้งในสายตาตนเอง และสายตาผู้อื่น คนทุกคนล้วนมีความต้องการที่จะมองเห็นตนเองมีคุณค่า และเกิดความรู้สึกทนไม่ได้ถ้าขาดในเรื่องนี้ ดังนั้น ผู้บริหารควรยอมรับ และเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาแนวคิดที่ดี เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับในความสำเร็จ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร การยอมรับเป็นเทคนิควิธีที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

บริษ (Brech, 1966, p. 105) กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับไว้ว่า การยอมรับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของมนุษย์ ในสถานศึกษา ผู้บริหารควรยอมรับในความคิดเห็นของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษา และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นภายนอกสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่จะเป็นผลให้ได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของการยอมรับได้ว่า การยอมรับ และการเห็นคุณค่าความสามารถของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การรู้จักมองส่วนดีของกันและกันจะก่อให้เกิดทัศนคติ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นภายนอกสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นที่จะส่งผลให้ได้รับความช่วยเหลือ และสนับสนุนในการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

### 7.3 ลักษณะของการยอมรับ

จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547, หน้า 45) กล่าวถึง ลักษณะของการยอมรับไว้ว่า การยอมรับเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษาเปิดโอกาส และยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จ และผลงานของบุคลากรทั้งจากบุคคลภายในสถานศึกษา และภายนอกสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

มนสิการ คงมนต์ (2547, หน้า 37) กล่าวถึง ลักษณะของการยอมรับไว้ว่า การยอมรับเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษาเปิดโอกาส และยอมรับความคิดเห็นที่ดีของ บุคลากร รวมทั้งยอมรับในความรู้ความสามารถ และความสำเเร็จของผลงานของบุคลากร ความต้องการได้รับการยกย่องชมเชย นับถือ เป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ สถานศึกษาคควรให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหา แนวความคิดที่ดี และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, หน้า 38) กล่าวถึง ลักษณะของการยอมรับไว้ว่า การยอมรับเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษาเปิดโอกาส และให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของ บุคลากร รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จ และผลงานของบุคลากร ความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ เป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์ เช่นต้องการให้คนอื่นยอมรับ ต้องการที่จะเห็น ตนเองสำคัญ ต้องการที่จะควบคุมผู้อื่น ใช้อิทธิพล หรือออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ต้องการ อิสระ และเสรีภาพ ต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง ต้องการประสบความสำเร็จ เอาชนะอุปสรรค ทั้งปวง ต้องการที่จะเป็นตามที่ตนเองอยากจะเป็น

เซอร์จิโอวานนี (Sergiojovanni, 1988, p. 108) กล่าวถึง ลักษณะของ การยอมรับไว้ว่า การยอมรับเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษายอมรับ และเห็นคุณค่าของ บุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาแนวคิดที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรเกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยกย่อง ชมเชย นับถือ เป็นความต้องการทางด้านสังคมของมนุษย์ เพราะฉะนั้น สถานศึกษาคควรให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาความคิดที่ดี และมีความคิด สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของการยอมรับได้ว่า การยอมรับเป็นลักษณะของ การที่ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา ได้รับการยกย่องนับถือ โดยเปิดโอกาส และรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยินดีกับความสำเร็จในผลงานของบุคลากร ทั้งจากภายใน และ ภายนอกสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต่อไปอย่างเต็มกำลังความสามารถ

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของการยอมรับ สรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง การเห็นคุณค่า และให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร รวมทั้ง ยอมรับในความรู้ความสามารถ ความสำเร็จ และผลงานของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนด ขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) เปิดโอกาส และยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร 2) ยอมรับในความรู้ความสามารถ ความสำเร็จ และผลงานของบุคลากร 3) การยอมรับเป็น ความต้องการของมนุษย์ การยอมรับซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และ 4) การได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอก เป็นสิ่งสำคัญที่จะได้รับความช่วยเหลือ หรือ สนับสนุนให้การดำเนินงานของสถานศึกษบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

## 8. ด้านความเอื้ออาทร

### 8.1 ความหมายของความเอื้ออาทร

สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546, หน้า 18) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษา ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากร และสนับสนุนบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

มนสิการ คงมนต์ (2547, หน้า 9) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ในเรื่องความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานแบบพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

เจริญ ว่องประชาคุณ (2548, หน้า 31) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลบุคลากร และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เจลิยว ภากะสัย (2550, หน้า 29) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลเรื่องความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า

วิไลวรรณ มีแฮม (2551, หน้า 41) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษาสนใจ เอาใจใส่ ดูแล และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 109) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษาดูแลเอาใจใส่เรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร

โยเดอร์ (Yoder, 1989, p. 6) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งความเอื้ออาทรที่ทุกคนมีต่อกันจะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันห่วงใยกันและกัน ยินดีเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา

ดาฟท์ (Daft, 1992, p. 445) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษาให้การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรทั้งในด้านการงาน และด้านส่วนตัว การสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร จัดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลให้กับบุคลากร และบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การที่สถานศึกษาให้การดูแล สนใจ และเอาใจใส่ความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดความรัก

ความผูกพัน ความมีน้ำใจ และพร้อมที่จะเสียสละร่างกาย แรงใจ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

### 8.2 ความสำคัญของความเอื้ออาทร

จิรวัดณ์ กลิ่งกลางดอน (2547, หน้า 46) กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทรไว้ว่า ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในเรื่องส่วนตัว และหน้าที่การงาน จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมมากขึ้น

เจริญ ว่องประชาณุกุล (2548, หน้า 30) กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทรไว้ว่า บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต่างปรารถนาให้สถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ดูแล และเอื้ออาทรในชีวิตความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของแต่ละคน ซึ่งจะช่วยให้เกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ฟลิปโป (Flippo, 1984, p. 136) กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทรไว้ว่า การที่บุคลากรจะทำงานอย่างมีคุณภาพ และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีนั้น บุคลากรต่างก็ปรารถนาให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ ดูแล และเอื้ออาทรในความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นขวัญ และกำลังใจในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 109) กล่าวถึง ความสำคัญของความเอื้ออาทรไว้ว่า ความเอื้ออาทรเป็นสิ่งที่ทุกคนในสถานศึกษาปรารถนา บุคลากรมีความห่วงใย ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เห็นคุณค่าของความดีงาม จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสนใจพัฒนางานในวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ยินดีเสียสละเพื่อความสำเร็จในงานของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของความเอื้ออาทรได้ว่า ความเอื้ออาทรเป็นสิ่งที่ทุกคนในสถานศึกษาปรารถนา สถานศึกษาควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ ซึ่งความเอื้ออาทรที่ทุกคนมีให้ต่อกัน จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพันห่วงใยกันและกัน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรยินดีที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานในสถานศึกษา

### 8.3 ลักษณะของความเอื้ออาทร

จตุพร คำแก้ว (2547, หน้า 48) กล่าวถึง ลักษณะของความเอื้ออาทรไว้ว่า ความเอื้ออาทรเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษาให้การดูแล สนใจ และเอาใจใส่ความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของบุคลากร จัดสวัสดิการที่เหมาะสม และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน

หน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความมีน้ำใจ และพร้อมที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

จันทรา พักตร์เพียงจันท์ (2547, หน้า 47) กล่าวถึง ลักษณะของความเอื้ออาทรไว้ว่า ความเอื้ออาทรเป็นลักษณะของพฤติกรรมที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน ในเรื่องของความเป็นอยู่ สวัสดิการ และสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ทำให้เกิดความผูกพัน ยินดีที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 109) กล่าวถึง ลักษณะของความเอื้ออาทรไว้ว่า ความเอื้ออาทรเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษาเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรให้เจริญก้าวหน้า เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งการแสดงความรักที่มิต่อกัน จะก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ห่วงใยซึ่งกันและกัน เกิดการยินดีที่จะเสียสละเพื่องานของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของความเอื้ออาทรได้ว่า ความเอื้ออาทรเป็นลักษณะของการที่สถานศึกษาให้การดูแล เอาใจใส่ ความเป็นอยู่ของบุคลากร ในด้านการปฏิบัติงานในหน้าที่ และในเรื่องส่วนตัว รวมทั้งการจัดสวัสดิการ การสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร และบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของความเอื้ออาทร สรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง การดูแล สนใจ เอาใจใส่ความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งจัดสวัสดิการ และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความมีน้ำใจ และพร้อมที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และ 2) ความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน และสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

## 9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

### 9.1 ความหมายของความซื่อสัตย์สุจริต

ดวงสุตา พินนอก (2548, หน้า 8) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง พฤติกรรมของการกระทำที่มีความเหมาะสมทั้งทางกาย วาจา และใจ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดผลกระทบทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น

นิภาวัฒน์ ปือสีลา (2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง จริงใจ ไม่หลอกลวง หรือการฉกฉวยผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

รติดา กุดแกลง (2550, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความซื่อตรง มีความนับถือตนเอง ไม่หลอกลวง ละอายต่อการกระทำผิด ไม่คิดคดต่อผู้อื่น ประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อหน้า และลับหลัง รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย รักษากฎระเบียบของสถานศึกษา

เชียงคำ ค่อม (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การมีความซื่อตรง มีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจต่อผู้อื่น คนเราอยู่ร่วมกันต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และจริงใจต่อกัน ไม่เป็นคนคดในช่องอในกระดุก ไม่มีลบลมคมในต่อกัน

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2553, มกราคม 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง มั่นคง อยู่ในศีลธรรม มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง และผู้อื่น มีความสุจริตทางกาย ทางวาจา และทางใจ

สุวลัยพร พันธุ์โยธี (2553, มกราคม 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2553, มกราคม 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความประพฤติตรง และจริงใจ ไม่คิดคดโกง และไม่หลอกลวง หรือเป็นคนตรง ประพฤติสิ่งใดด้วยน้ำใสใจจริง

กู๊ด (Good, 1975, p. 273) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง คุณลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีความตรงไปตรงมา ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p.109) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากร ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลดีต่อระบบงานในสถานศึกษา

โยเดอร์ (Yoder, 1989, p. 23) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่บุคลากรในสถานศึกษาเห็นคุณค่าของสิ่งที่ดีงาม เชื่อในสิ่งที่ถูกต้อง และยึดมั่นในคุณธรรม เป็นหลักในการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยยึดมั่นในแนวทางแห่งจริยธรรมเป็นหลัก และมีความมานะพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถสม่ำเสมอ

## 9.2 ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริต

เจเลียว ภากะสัย (2550, หน้า 30) กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ และมองเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งคำพูด และการกระทำของบุคลากร ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะ หรือตำแหน่งใดก็ตาม ทั้งนี้เพื่อเป็นบรรทัดฐาน และรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขจัดความน้อยเนื้อต่ำใจที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคลากรในสถานศึกษา เพราะถ้าบุคลากรในสถานศึกษามองเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกมั่นคง ก่อให้เกิดความสุขในการที่จะร่วมมือปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวลัยพร พันธุ์โยธี (2553, มกราคม 23) กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต และความจริงใจต่อกันของบุคคลย่อมเป็นเหตุให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2553, มกราคม 23) กล่าวถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่จำเป็นต่อทุกสังคม ไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ในระดับไหนก็ตาม จะต้องให้ความตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติ ทั้งนี้เพราะหากคนในสังคมขาดคุณธรรมข้อนี้เมื่อใด สังคมก็จะวุ่นวายไม่สงบสุข เหวอระแวงเบียดเบียน และเห็นแก่ตัวมากขึ้น จนก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 195) กล่าวถึง ความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งที่ควรรายล้อมชมเชยในความเสมอต้นเสมอปลาย ตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งในรูปแบบของการพูด และการกระทำ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริตได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณธรรมที่จำเป็นที่สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งคำพูด และการกระทำของบุคลากร เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 9.3 ลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริต

พูนสุข ดวงแก้ว (2546, หน้า 39) กล่าวถึง ลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการที่สถานศึกษาเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากร โดยการชมเชย และให้ผลตอบแทนรวมทั้งกำหนดเป็นแนวทางที่ควรปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม

จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547, หน้า 47) กล่าวถึง ลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นลักษณะของการประพฤติปฏิบัติงานของ

บุคลากรในสถานศึกษา ที่มีความตรงไปตรงมาในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน ทั้งในรูปแบบการพูด และการกระทำ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

จรรยา แสพนันตรี (2548, หน้า 56) กล่าวถึง ลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากร โดยการชมเชย และให้ผลตอบแทน รวมทั้งสถานศึกษากำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติ เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม

บิลเลห์, และซาคารีแอดส์ (Billech, & Zakhariades, 1975, p. 156) กล่าวถึง ลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ดังนี้ 1) การประพฤติปฏิบัติ การตัดสินใจ โดยปราศจากความลำเอียง หรืออคติ 2) ไม่นำสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง มาเกี่ยวข้องกับ การตีความหมายของผลงาน และ 3) ซื่อซม เห็นคุณค่า ยกย่องบุคคลที่เสนอความจริง

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 105) กล่าวถึง ลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริตไว้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมของบุคลากร สถานศึกษาต้องให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริตได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ควรนำมาประพฤติปฏิบัติร่วมกับการปฏิบัติงาน และนำมาใช้กับบุคลากร สามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จได้

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของความซื่อสัตย์สุจริต สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง ความจริงใจ ความยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น เห็นคุณค่าของสิ่งที่ดีงาม เชื่อในสิ่งที่ถูกต้อง และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นบรรทัดฐาน และเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ความจริงใจ ความซื่อตรงต่อกัน เป็นเหตุให้เกิดความไว้วางใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น และ 3) คุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตจะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง มีความสุขในการร่วมปฏิบัติงานของสถานศึกษา

## 10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร

### 10.1 ความหมายของความหลากหลายของบุคลากร

พูนสุข ดวงแก้ว (2546, หน้า 40) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างกัน ตามความแตกต่างของนักเรียน

จิรวุฒิ กิ่งกลางดอน (2547, หน้า 60) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคลากร แต่ละคน นำหลักความยืดหยุ่นมาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด

เทคนิค วิธีการ เพื่อพัฒนางาน และพัฒนาตนเอง รวมทั้งการประสานรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแต่ละคนมาใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันในสถานศึกษา

จรรยา แสนพันธ์ (2547, หน้า 58) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ ปรัชญา บุคลิกภาพ วิธีทำงานที่แตกต่างกัน ของบุคลากรแต่ละคน มีการยึดหยุ่นในการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลของนักเรียน ความแตกต่างในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ ปรัชญา บุคลิกภาพ วิธีสอนที่ แตกต่างกันของครูแต่ละคน

ปาริชาติ ไนต์สุภา (2548, หน้า 56) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน รู้จักยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดย คำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน

จันทร์ฉวี จำปากลาย (2553, มกราคม 24) กล่าวว่า ความหลากหลายของ บุคลากร หมายถึง มนุษย์ทุกคนมีความเหมือนกันทางด้านร่างกาย อารมณ์ สติปัญญา และ สังคม แต่ในความเหมือนกัน มีรายละเอียดที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล

ฟิตเชอร์ (Fitcher, 1957, p. 189 ) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน และรู้จักยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

โรทิสเบอร์เกอร์ (Roethlis Berger, 1968, pp. 261 - 262) กล่าวว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างของผู้บริหาร ครู และบุคลากร เกี่ยวกับ ปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอน สถานศึกษาต้องรู้จักยึดหยุ่น และเชื่อมโยงความแตกต่าง ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวว่า ความหลากหลาย ของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ ทักษะ วิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการยึดหยุ่น ผสมผสาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้งานวิชาการซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะ และวิธีการปฏิบัติงานที่ยึดหยุ่น และผสมผสาน ความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างของบุคคล เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และค่านิยม ร่วมกันของสถานศึกษา

## 10.2 ความสำคัญของความหลากหลายของบุคลากร

นพมล สัตยานุวัฒน์ (2541, หน้า 38) กล่าวถึง ความสำคัญของความหลากหลายของ บุคลากรไว้ว่า บุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นบุคลิก หน้าตา ท่าทาง การแสดงออก

และความสามารถเฉพาะ หากสถานศึกษามองเห็น และให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในทักษะ และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่น และผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับอุดมการณ์ หรือเป้าประสงค์ หรือปรัชญาของสถานศึกษาแล้ว จะเป็นการหล่อหลอม นำความแตกต่างที่หลากหลายนี้ ไปสู่การร่วมมือทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

พูนสุข ดวงแก้ว (2546, หน้า 40) กล่าวถึง ความสำคัญของความหลากหลายของบุคลากรไว้ว่า ความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย ครู อาจารย์ร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ ในลักษณะของกลุ่ม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การมีกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพัน รักใคร่อาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะหล่อหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลกลายเป็นความรู้สึก ความคิด เจตคติ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา ซึ่งครู อาจารย์ แต่ละคนจะเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อ และพฤติกรรมที่คล้อยตามกลุ่มทำให้เกิดความสามัคคี ยึดเหนี่ยวกันระหว่างสมาชิก ทำให้คงอยู่เป็นกลุ่มต่อไปได้

จิรวัดน์ กลิ่งกลางคอน (2547, หน้า 63) กล่าวถึง ความสำคัญของความหลากหลายของบุคลากรไว้ว่า ภายใต้อสถานศึกษาประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน ร่วมมือกันทำกิจกรรมต่างๆ ในลักษณะของกลุ่ม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันการมีกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพันรักใคร่อาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยเหลือหล่อหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลกลายเป็นความรู้สึก ความคิด เจตคติ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา ความหลากหลายของบุคลากร จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งในด้านเทคนิค และวิธีการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษามีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 108) กล่าวถึง ความสำคัญของความหลากหลายของบุคลากรไว้ว่า ความหลากหลายของบุคลากรจึงเป็นความแตกต่างของผู้บริหาร ครู และบุคลากร เกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนของแต่ละคน ซึ่งสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ และรู้จักการยืดหยุ่น และเชื่อมโยงความแตกต่างในการจัดการเรียนการสอนของบุคลากร เพื่อนำไปสู่จุดประสงค์ และค่านิยมร่วมกันของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปความสำคัญของความหลากหลายของบุคลากรได้ 4 ประการ ดังนี้ 1) ก่อให้เกิดการร่วมกิจกรรมกัน 2) ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ 3) ทำให้เกิดความรู้สึก ความคิด เจตคติ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา และ 4) ผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น

### 10.3 ลักษณะของความหลากหลายของบุคลากร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 234) กล่าวถึง ลักษณะของความหลากหลายของบุคลากรไว้ว่า ภายใต้อสถานศึกษาจะประกอบด้วยกลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีกิจกรรมร่วมกัน ก่อให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยเหลือหล่อหลอมให้

ความแตกต่างระหว่างบุคคลกลายเป็นความรู้สึก ความคิด เจตคติ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา ความหลากหลายจะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ เทคนิค และวิธีปฏิบัติงาน ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545, หน้า 8) กล่าวถึง ลักษณะของความหลากหลายของบุคลากรไว้ว่า ในสถานศึกษาจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีหลากหลายในรูปร่างหน้าตา ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบวิธีการเรียนการสอน และวิธีการปฏิบัติงาน สถานศึกษาจะต้องยืดหยุ่น และผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เข้ากับอุดมการณ์ หรือความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การร่วมกิจกรรม ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

พูนสุข ดวงแก้ว (2546, หน้า 40) กล่าวถึง ลักษณะของความหลากหลายของบุคลากรในสถานศึกษาไว้ว่า ในสถานศึกษาประกอบด้วย ครู อาจารย์ ร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในลักษณะของกลุ่ม และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การมีกิจกรรมร่วมกันก่อให้เกิดความผูกพัน รักใคร่อาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งจะหล่อหลอมให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลกลายเป็นความรู้สึก ความคิด เจตคติ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมา ซึ่งครู อาจารย์ แต่ละคน จะเกิดการเรียนรู้ ปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อ และพฤติกรรมที่คล้ายตามกลุ่มทำให้เกิดความสามัคคียึดเหนี่ยวกันระหว่างสมาชิก ทำให้คงอยู่เป็นกลุ่มต่อไปได้

จากที่กล่าวมาสรุปลักษณะของความหลากหลายของบุคลากรได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากรเป็นลักษณะของความแตกต่างกันของบุคคลเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างกันของครูแต่ละคน ครูควรรู้จักยืดหยุ่นในการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน หากสถานศึกษามองเห็น และให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในทักษะ และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่น และผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของบุคคลให้เข้ากับอุดมการณ์ หรือเป้าประสงค์ หรือปรัชญาของสถานศึกษาแล้ว จะเป็นการหล่อหลอมนำความแตกต่างที่หลากหลายนี้ไปสู่การร่วมมือทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

จากความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของความหลากหลายของบุคลากรสรุปได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างกันของบุคลากรเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ พฤติกรรม ค่านิยม วิธีสอน และการปฏิบัติงาน โดยหล่อหลอม และบูรณาการความแตกต่างไปสู่การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาดังนั้นผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวัดผลไว้ ดังนี้ 1) เกิดการร่วมกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 2) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ 3) เกิดความรู้สึก ความคิด เจตคติ และค่านิยมของกลุ่มขึ้นมาใหม่ 4) การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น และ 5) เกิดความผูกพัน รักใคร่ อาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยภายในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน สามารถรวบรวมได้ดังนี้

พิมพ์ภักดี ปลั่งอุดม (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง  
พฤติกรรมผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโสตศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของ  
โรงเรียนโสตศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามประเภทการทำงาน  
ของผู้บริหารทั้งประเภทมาก และประเภทน้อย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนก  
ตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนปรากฏว่า โรงเรียนส่วนกลางและโรงเรียนส่วนภูมิภาค วัฒนธรรม  
องค์การอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05

อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการ  
ปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน  
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และ  
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่  
ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร

อุดม อินทา (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของ  
โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน  
ของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมมีการปฏิบัติ  
ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านเดียวที่มีอยู่ในระดับปานกลาง  
ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และ 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การในการ  
ปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีระดับวัฒนธรรม  
องค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประเภทการทำงาน พบว่า มี  
ระดับวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ทองคำ จันทรโสภา (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรม  
โรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ศรีสะเกษ เขต 4 ภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติในระดับมาก และ 2) ความสัมพันธ์ของ  
วัฒนธรรมโรงเรียนกับการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมากที่ระดับนัยสำคัญ  
ทางสถิติ .001

พูนสุข ดวงแก้ว (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับ วัฒนธรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า 1) ผู้บริหาร และครูผู้สอนเห็นว่าสถานศึกษามีวัฒนธรรมโดยภาพรวม มีการปฏิบัติในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวม มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผล และวัฒนธรรมของสถานศึกษาโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001

วรวิทย์ ทรัพย์ไพฑูริย์ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียน เอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน เอกชน เขตอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) วัฒนธรรม โรงเรียนเอกชน เขตอำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน เขต อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า 1) วัฒนธรรม องค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อำเภอศรีราชา จังหวัด ชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ และด้านความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) เมื่อจำแนก ตามระดับที่เปิดสอน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

แหลมไทย พงษ์พรหม (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก 2) วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว จำแนก ตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน และ 3) วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

มนสิการ คงมนต์ (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ ความมีคุณภาพ ความ ซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การมอบอำนาจ ยกเว้นด้านความมุ่งประสงค์

ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ความไว้วางใจ การยอมรับและความเอื้ออาทรอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ 2) วัฒนธรรมองค์การ กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัด ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน อายุ สถานภาพการสมรส และ ตำแหน่งงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สุรวุฒิ พวงจำปา (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) วัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามอายุ และขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ และด้าน ความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความมี คุณภาพ

ชูชาติ งามจรัด (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนใน อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และ ขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน ด้านการเสริมพลังและด้านความเอื้ออาทร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 เมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน ด้านการเสริมพลัง ด้าน ความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้าน ความหลากหลายของบุคลากร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นภัตสร โอสถานนท์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนและ แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนา วัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา เรียงลำดับค่าเฉลี่ยที่ควรพัฒนา จากมากไปน้อย คือ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้าน ความหลากหลายของบุคลากร

นิภารัตน์ ป้อสีลา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ดังนี้ ด้านการมอบอำนาจ ส่งผลต่อการประกันคุณภาพด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษา และด้านการผ่องระบบประกันคุณภาพ ด้านการตัดสินใจส่งผลต่อการประกันคุณภาพโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ด้านการยอมรับส่งผลต่อการประกันคุณภาพด้านการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ส่งผลต่อการประกันคุณภาพด้านการผ่องระบบประกันคุณภาพ

ตะวัน จาว หยาง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของอธิการบดีและวัฒนธรรมองค์การที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการให้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำของอธิการบดี และวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลาย ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านกระตุนการใช้ปัญญาและวัฒนธรรมองค์การด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ในกำกับมหาวิทยาลัยครุศาสตร์ยูนนาน ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ได้ร้อยละ 62.50

นางเยาว์ รักพวง (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การของครูโรงเรียนประเทืองทิพย์วิทยา เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ และด้านการยอมรับ ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิไลวรรณ มีแหยม (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

นพมาศ ประภา (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความมีคุณภาพ ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ และด้านความหลากหลายของบุคลากร และ 2) เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

มานพ โคตรโสภ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนชุมแพศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนชุมแพศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้านทั้ง 13 ด้าน พบว่า มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านหลักสูตร ด้านการเรียนการสอน ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านการร่วมคิดร่วมทำ และเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

พากินสัน (Pakinson, 1991, p. 2343-A) ได้ศึกษา เรื่อง การทดสอบความเชื่อมั่นและโครงสร้างทางปัจจัยของวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผลการสอนและงานพัฒนาความร่วมมือในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน

ซอร์ (Sjhaw, 1991, p. 770-A) ได้ศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนระหว่างโรงเรียนประถมศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษากับในโรงเรียนมัธยมศึกษา และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวกับค่านิยมของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษากับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะเรื่องค่านิยม และความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา มีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา และการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเป็นค่านิยมอันดับแรกของความมุ่งมั่นในการทำงาน

ดาฟท์ (Daft, 1992, p. 323) กล่าวว่า วัฒนธรรมของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สร้างให้สถานศึกษาบรรลุความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่โดยวัฒนธรรมของสถานศึกษาจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัว เพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมทางวัฒนธรรมกับความเชื่อ กลยุทธ์ของสถานศึกษา และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลได้

กิลลิเมท (Guillemette, 1992, p. 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและผู้บริหาร มีความร่วมมือสูง การรับรู้และการตอบสนองต่อการปรับตัวเข้าสถานศึกษาสูง การรับรู้ต่อภารกิจหลักของสถานศึกษา การมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี เหล่านี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับองค์กรและการคงอยู่ในงาน

วิลเมอร์ (Wilmer, 1993, p. 4510-A) ได้วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบต่อ การให้ความยุติธรรมกับบุคลากรในองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรกับยุทธวิธีในการให้รางวัลบุคลากรภายในองค์กรและศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในด้านความยุติธรรมของการให้รางวัล ผลการวิจัย พบว่า ทุกองค์กรใช้ยุทธวิธี การให้รางวัลแบบทั่วๆ ไป และไม่มีผลมาจากวัฒนธรรมองค์กร ยุทธวิธีการให้รางวัลที่พบได้แก่ ใช้การพิจารณาจากคุณภาพงาน ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานของรายบุคคล หรือรายกลุ่ม และพิจารณาจากหลักการสวัสดิการสังคม นอกจากนี้ ยังพบว่าหากองค์กรใช้ยุทธวิธีการให้รางวัลที่ตรงกับความคิดของบุคลากร บุคลากรจะมีความคิดเห็นว่ายุติธรรมสูง ผลการค้นพบนี้แสดงว่า การสื่อความหมายอย่างเป็นทางการเรื่องเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้แก่บุคลากรในองค์กรนั้นมีความสำคัญมาก ผลการวิจัยยังพบว่า ทิศทางของวัฒนธรรมองค์กร หรือการเน้นวัฒนธรรมองค์กรนั้น มีอิทธิพลมากกว่าวัฒนธรรมของแต่ละคนหรือวัฒนธรรมเดิมของบุคคล

แกริตี้ (Garity, 1995, p. 1745-A) ได้ทำวิจัย เรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรกับรูปแบบความคิดในการที่จะยอมรับเทคนิคการฝึกอบรมในหน่วยงานธุรกิจ และอุตสาหกรรม มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับวิธีการฝึกอบรม รายละเอียดของจุดมุ่งหมายนี้คือ สร้างคำอธิบายทางทฤษฎีเป็นกระบวนการ โดยศึกษาวัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการฝึกอบรมและเทคโนโลยี การฝึกอบรมแบบต่างๆ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อความคิดในการที่จะยอมรับเทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) ค่านิยมการดำเนินชีวิตอายุ และประสบการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีผลกระทบต่อกรยอมรับเทคโนโลยี

ลอค และครอฟอร์ด (Lok & Crawford, 1999, abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคือมา 251 ชุด

ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันองค์การ ความพึงพอใจในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันองค์การ ลักษณะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความผูกพันองค์การ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่นๆ ส่วนอายุและระยะเวลาการทำงานในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การและวัฒนธรรมองค์การอย่างไรก็ตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน คือ แบบแผนของการประพฤติ ปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานาน มีผลต่อการบริหารจัดการในสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานจะดำเนินไปได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษามากน้อยเพียงใด วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจะต้องมีลักษณะที่แข็งแกร่ง สอดคล้องหรือสนับสนุน จึงจะส่งผลต่อความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษา