



วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร  
สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ดวงดาว บุญทอง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2553



วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร  
สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

**SCHOOL CULTURE AFFECTING WORKING ENVIRONMENT  
OF TEACHERS IN BANGKOK VOCATIONAL TRAINING  
SCHOOL UNDER DEPARTMENT OF SOCIAL  
DEVELOPMENT AND WELFARE, BANGKOK**



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2553  
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร  
สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ดวงดาว บุญทอง



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
ปีการศึกษา 2553  
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**SCHOOL CULTURE AFFECTING WORKING ENVIRONMENT  
OF TEACHERS IN BANGKOK VOCATIONAL TRAINING  
SCHOOL UNDER DEPARTMENT OF SOCIAL  
DEVELOPMENT AND WELFARE, BANGKOK**

DUANGDAO BOONKONG



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE  
REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
PROGRAM IN ADMINISTRATION EDUCATION TECHNOLOGY  
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI  
ACADEMIC YEAR 2010**

**COPYRIGHT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY  
OF TECHNOLOGY THANYABURI**

หัวข้อวิทยานิพนธ์	วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
ชื่อ-สกุล	นางดวงดาว บุญกอง
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
ปีการศึกษา	2553

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม จำนวน 207 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัย พบว่า

1.ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงจากลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านการตัดสินใจ

2.สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

3.วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า

4.1 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 5 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม ได้ร้อยละ 81.60

4.2 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านการจัดการเรียนการสอน มี 3 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านการจัดการเรียนการสอนได้ร้อยละ 51.70

4.3 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านเพื่อนร่วมงาน มี 3 ด้าน วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านเพื่อนร่วมงาน ได้ร้อยละ 50.00

4.4วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านผู้บังคับบัญชา มี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ และด้าน

ความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้าน ได้ร้อยละ  
79.00

4.5 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน  
โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครด้านในความมั่นคง  
ก้าวหน้า มี 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความ  
หลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถร่วมกันทำนาย  
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนา  
สังคม กรุงเทพมหานครในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ได้ร้อยละ 50.00

คำสำคัญ : วัฒนธรรมโรงเรียน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร



<b>Thesis Title</b>	School Culture Affecting Working Environment of Teachers in Bangkok Vocational Training School Under Department of Social Development and Welfare, Bangkok
<b>Name - Surname</b>	Mrs. Duangdao Boonkong
<b>Program/Major Subject</b>	Master of Education (Administration Education of Technology)
<b>Thesis Advisor</b>	Assoc. Prof. Dr.Prasert Pinpathomrat
<b>Academic Year</b>	2010.

## ABTRACT

The purposes of this research are to study 1) importance level of school culture and working environment 2) relationship between school culture and working environment 3) School culture affecting working environment of teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok. The samples are 207 teachers in the Bangkok Vocational Training School.

A research tool used to collect data is questionnaire with rating scale while the data is analyzed by several statistics such as mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results show that

1. The whole image and detailed aspects of importance level of school culture of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok is at high level. The feeling of being a part of the school is at highest level, followed by workforce diversity in aspect of decision making.

2. The working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok is at high level, both the whole image and detailed aspects.



3. All aspects of school culture have a positive relationship with the working environment, both the whole image and detailed aspects with significance level at .01.

4. The school culture affecting the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok, demonstrates that

4.1 The whole image of the school culture affecting the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok, includes 5 aspects; acceptance, workforce diversity, high-quality personnel, honesty and feeling of being a part of the school, with significance level at .01. These factors can be applied to forecast the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare at 81.60%.

4.2 The instructional aspect of the school culture affecting the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok, includes 3 items consisting of workforce diversity, reliability and motivation of the schools. These aspects can be used to predict the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare at 51.70%.

4.3 The colleague aspect of the school culture affecting the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok, comprises of 3 items which are workforce diversity, honesty and feeling of being a part of the school. These aspects can be used to predict the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare at 50.00%.

4.4 The chief aspect of the school culture affecting the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok, contains 4 items including acceptance, generosity, decision making and feeling of being a part of the school. These aspects can be used to predict the working environment of the

teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare at 79.00%.

4.5 The security and progressive aspect of the school culture affecting the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare, Bangkok, covers 4 items including quality of school, reliability, workforce diversity and feeling of being a part of the school. These aspects can be used to predict the working environment of the teachers in Bangkok Vocational Training School under Department of Social Development and Welfare at 50.00%.

Keywords : School Culture, Working Environment, Social Development and Welfare ,Bangkok



หัวข้อวิทยานิพนธ์      วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน  
โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร  
SCHOOL CULTURE AFFECTING WORKING ENVIRONMENT OF  
TEACHERS IN BANGKOK VOCATIONAL TRAINING SCHOOL  
UNDER DEPARTMENT OF SOCIAL DEVELOPMENT AND  
WELFARE, BANGKOK

ชื่อ-นามสกุล              นางดวงดาว บุญกอง  
สาขาวิชา/วิชาเอก        ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา)  
อาจารย์ที่ปรึกษา          รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ  
ปีการศึกษา                2553

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร บุญส่ง)  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ)  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. คำรณ สิริระชนกุล)  
..... กรรมการ  
(ดร.ณรงค์ อินธิ์ยว)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ )  
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความสำเร็จอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง รองศาสตราจารย์ ดร. คำณ สิริชนกุล และ ดร.ณรงค์ อินเอียว ที่กรุณาให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ประเมินรับรองต้นแบบชิ้นงานวิจัยและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าตอบข้อสัมภาษณ์อันเป็นผลให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วนและสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง และขอขอบใจนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้ง 7 คน ที่ให้ความร่วมมืออดทนในการดำเนินกิจกรรมวิจัยร่วมกันจนได้ความสมบูรณ์ของงาน ขอขอบคุณบุคลากร บัณฑิตวิทยาลัยทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความช่วยเหลือตลอดช่วงระยะเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากนี้ขอขอบคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มอบทุนสนับสนุนพัฒนาบุคลากรตลอดระยะเวลาในการศึกษาของผู้วิจัย

คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ดวงดาว บุญกอง

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฅ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม.....	12
วัฒนธรรมองค์กร.....	12
วัฒนธรรมโรงเรียน.....	15
ความสำคัญของธรรมโรงเรียน.....	16
องค์ประกอบของธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ Patterson.....	18
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purposes).....	18
การมอบอำนาจ (Empowerment).....	20
การตัดสินใจ (School purposes).....	23

## สารบัญ

หน้า

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)	
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community).....	28
ความไว้วางใจ (Trust).....	30
ความมีคุณภาพ (Quality).....	32
การยอมรับ (Recognition).....	33
ความเอื้ออาทร (Caring).....	35
ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity).....	37
ความหลากหลาย (Diversity)ของบุคลากร .....	38
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	40
แนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	40
ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	42
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	43
แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation).....	49
ทฤษฎีสองปัจจัย .....	49
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ.....	51
ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG).....	52
ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ.....	52
ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	53
องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	56
ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	56
ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	59
ด้านผู้บังคับบัญชา.....	61
ด้านความมั่นคงก้าวหน้า.....	64
ข้อมูลโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักพัฒนาสังคม	
กรุงเทพมหานคร.....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71

## สารบัญ

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	81
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	84
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
ตอนที่ 2 ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.....	91
ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม.....	108
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม.....	112
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	124
สรุปผลการวิจัย.....	127
การอภิปรายผล.....	130
ข้อเสนอแนะ.....	148
ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้.....	143
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	144

# สารบัญ

หน้า

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา  
หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือด้านความตรง  
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ค ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ภาคผนวก ง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประวัติผู้วิจัย





## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	การเปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จำนวน 4 ทฤษฎี.....	53
2.2	การวิเคราะห์ห้วงศักระบอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	55
3.1	แสดงจำนวนของประชากรของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553.....	80
3.2	ค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	83
4.1	จำนวน และร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของครูผู้สอนใน โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.....	90
4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน.....	92
4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการมอบอำนาจ.....	93
4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจ.....	94
4.5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน.....	95
4.6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจ.....	96
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมีคุณภาพ.....	97

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับ.....	98
4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความเอื้ออาทร.....	99
4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....	100
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความหลากหลายของบุคลากร.....	101
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	102
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	103
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บังคับบัญชา.....	104
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงก้าวหน้า.....	105
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม.....	106

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม.....	107
4.18	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.....	107
4.19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน.....	109
4.20	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานโดยรวม.....	111
4.21	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครใน ภาพรวม.....	113
4.22	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครใน ด้านการจัดการเรียนการสอน.....	115

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.23	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครใน ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	117
4.24	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครใน ด้านผู้บังคับบัญชา.....	119
4.25	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครใน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า.....	121

# สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษานับว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนไปถึงเป็นพื้นฐานของการพัฒนาส่วนอื่นๆ ด้วยเพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อนดังนั้นการพัฒนาคนสามารถทำได้หลาย ๆ รูปแบบ อย่างที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคนคือการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญ (อาภรณ์ รัตน์มณี, ออนไลน์) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างรุนแรง ทำให้สังคมมีคำถามต่อระบบการศึกษาหรือระบบการจัดการให้คนเกิดการเรียนรู้ทั้งระบบการศึกษาในระบบ นอกกระบบและระบบการขัดเกลาทางสังคม (socialization) มีผลลัพธ์ของการจัดระบบการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการนำพาสังคมไปสู่ความสำเร็จ (สุภรณ์ สุภาพงษ์, 2543:2-3) จึงเกิดกระแสเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาคนไทยยุคใหม่ การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เริ่มต้นขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคน การให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง การให้โอกาสทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและให้มีเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งเป็นหลักประกันว่า ครู ผู้เรียน มีเสรีภาพในการเรียนการสอน การช่วยส่งเสริมให้มีการคิดหารูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (กรมวิชาการ, 2542 : 1) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บท ที่เป็นเสมือนธรรมนูญการศึกษาระดับชาติ กล่าวคือ การจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ทุกรูปแบบ ต้องดำเนินการโดยยึดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้เป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนถือเป็นองค์กรแห่งการศึกษาที่เข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้สามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนมีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้กับทรัพยากรบุคคลของชาติ (ประเวศ วะสี, 2543: 77)

ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น โรงเรียนแต่ละแห่งต้องมีศักยภาพ และบริบทที่แตกต่างกัน (ยุวดี กังสาด, 2545 : 69) เพราะ โดยธรรมชาติ คนนั้นมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด

ความเชื่อ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรม ไม่สามารถมองเห็นได้ และแตะต้องไม่ได้ (ลัทธินิโชน วรานุสันติกุล, 2540 : 50) โรงเรียนเป็นองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่สำคัญมากมาย ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่างๆ ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติ ที่ติดตัวมาแตกต่างกันไปตามลักษณะของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และเมื่อบุคลากรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่ร่วมกันในโรงเรียน ทุกคนจะหล่อหลอมความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน ที่มีผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับบุคลากรชุมชนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้แล้ว การบริหารงานภายในของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี (ณรงค์ศักดิ์ วัฒนศิริ 2538: 27) ซึ่งอิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อการบริหารนี้จะมามากแม้แต่การตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติของบุคคลจะต้องอยู่ในกรอบระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักการจัดการขององค์กรก็ตาม ถ้าหากระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้อยู่ขัดกับวัฒนธรรมของบุคคลนั้นแล้ว บุคคลนั้นก็พยายามหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทำให้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เป็นอย่างหนึ่ง แต่การปฏิบัติเป็น ไปอีกอย่างหนึ่ง ดังพิจารณาได้จากสังคมได้นำเอาเทคนิคหรือหลักเกณฑ์ตลอดจนหลักการต่างสังคมมาใช้ แต่ขัดกับวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ จึงนำมาใช้ไม่ได้ผลต้องประสบกับความล้มเหลวไปในที่สุด ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการบริหารหรือวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อการบริหาร (วิไลวรรณ มีแหยม, 2551 : 11-12) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยหลายท่าน พบว่า วัฒนธรรมมีส่วนสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานวิชาการ งานจัดการเรียนการสอนงานนิเทศภายใน งานวัดผลประเมินผล งานโรงเรียนกับชุมชน ทั้งนี้หากผู้บริหารโรงเรียนมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญในวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นอย่างดีแล้ว ก็จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกับบุคลากร และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนการบริหารงานในโรงเรียนจะเป็นไปด้วยความราบรื่น บังเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่างๆ ทำให้การบริหารจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (จิรวัดน์ กลิงกลางคอน, 2547:29) และการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ผู้บริหารย่อมที่จะมุ่งให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรร่วมกันกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลงานที่ดี จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญต่างๆ ในการบริหารงานขององค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยที่มีส่วนทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านเงินทุน วัสดุในการผลิต รวมทั้งความรู้ความสามารถทางด้านต่าง ๆ แต่ปัจจัยทางด้านทรัพยากรมนุษย์นั้น เราถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการปฏิบัติงาน เพราะผลผลิตอันเกิดจากทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเป็นตัวกำหนดที่สำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพรวมทั้งความอยู่รอดขององค์กร (อคุลย์ จาตุรงค์กุล, 2543 : 114) เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่มีผลต่อการดำเนินงาน องค์กรต้องให้ความสำคัญเอา

ใจใส่ต่อพนักงานผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างมากเพื่อเป็นแรงผลักดันในการสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรก็คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545: 55) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเยวลักกษณ์ กุลพาณิชย์ (2533) ที่กล่าวว่า ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมคนทำงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีประสิทธิภาพตรงข้ามหากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมจะเป็นสิ่งที่บั่นทอนสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจของคนทำงานอย่างช้าๆ

จากเหตุผลที่กล่าวแล้วข้างต้นการที่วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมากดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีประเด็นต่างๆ ที่เป็นตัวบ่งชี้ได้ 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร เพื่อจะศึกษาว่าวัฒนธรรมเรื่องใดบ้างที่เป็นสาเหตุและอุปสรรค วัฒนธรรมเรื่องใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนให้เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู ซึ่งจะ เป็นประโยชน์โดยตรงต่อการพัฒนาบุคลากรครูและนักเรียนภายในโรงเรียนรวมทั้งในด้านการบริหารจัดการที่ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์สำหรับการวางแผนบริหารงานบุคลากรปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของครูให้มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เมื่อครูที่ปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานอื่นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติต่อไป

### คำถามของการวิจัย

1. ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพียงใด



3. วัฒนธรรมโรงเรียนสามารถส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ได้หรือไม่ เพียงใด

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
ของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
ของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน  
โรงเรียน ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน  
โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีระดับที่มากขึ้นไป
2. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
3. วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพ  
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

#### คำจำกัดความในการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่  
แสดงถึงวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานร่วมกันภายในโรงเรียน  
ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ  
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความ  
ซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร
2. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ  
กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน โดยการจัดทำแผนงาน/โครงการมี

ความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนเสมอ รวมทั้งสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยการแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน ให้อำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ บุคลากรภายในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

4. การตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดเห็น รวมทั้งมีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจเสมอ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด

5. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรมีความรักความผูกพันเป็นเจ้าของหน่วยงานโดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน ทำให้มีความทุ่มเทในการทำงานแม้ทางโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ค่าตอบแทนบุคลากรก็มีความยินดีให้ความร่วมมือในการมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรักความสามัคคีต่อกันมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ

6. ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย และบุคลากรมีเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารว่าสามารถบริหารงานภายในโรงเรียนได้สำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งการสร้างควมไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเชื่อใจในการมอบหมายงานที่มีการคาดหวังผลสำเร็จในระดับสูงให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกวิธีการทำงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระเพื่อให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน

7. ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐาน

คุณภาพของนักเรียน ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียน จัดสรรอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งโรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน

8. การยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู พร้อมทั้งยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

9. ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บริหารเป็นอย่างดี ให้มีโอกาสดำเนินการความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีให้การช่วยเหลือต่อกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ และบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน

10. ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน บุคลากรภายในโรงเรียนต่างตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของการยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตร่วมกัน เมื่อใดที่ครูเห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่มิชอบจะเข้าไปแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมมอบหมายให้ครูมีการอบรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียนอย่างน้อยวันละ 5 นาที เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่นักเรียน

11. ความหลากหลายของบุคลากร คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ แม้มีความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนแต่ทุกคนต่างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นให้การยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน รวมทั้งความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนจะทำให้เกิดแนวคิดแตกต่างซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

12. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมเป็นบรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้า

13. สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารจัดให้ครูได้สอนในวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ มีระบบการนิเทศภายในเพื่อติดตาม

ประเมินผลคุณภาพด้านการเรียนการสอน ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

14. สภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีความรักใคร่กลมเกลียวช่วยเหลือซึ่งกันและกันปราศจากความขัดแย้ง มีเอื้ออารีต่อกัน มีความไว้วางใจและความจริงใจให้กัน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ สร้างสรรค์บรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความสุข เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานผู้บริหารมีวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้บุคลากรมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกัน ยกย่อง ชมเชย ร่วมยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ร่วมปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกันให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

15. สภาพแวดล้อมด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารใช้หลักการบริหารการมอบหมายงาน และสั่งการ ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็น ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานดี หรือประสบความสำเร็จ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้า พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นกันเองและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

16. สภาพแวดล้อมความมั่นคงก้าวหน้า คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีความมั่นคงในการทำงาน และมีอำนาจในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเองว่ามีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม มีรักและศรัทธาในอาชีพครู

17. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงเรียน

18. ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ประกอบไปด้วยข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงเรียน

19. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นข้าราชการครู ประกอบไปด้วย ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ครู คศ.1 ครู คศ.2 และครู คศ.3 ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนอยู่ในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร

20. ครูลูกจ้าง หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในดำรงตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างประจำที่ทำหน้าที่ในด้านการสอนวิชาชีพระยะสั้นในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

21. วิทยากร หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งบรรจุอยู่ในตำแหน่งวิทยากรของโรงเรียน ฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2553 มีหน้าที่สอนในหลักสูตรระยะสั้น 60, 75, 90, 150 ชั่วโมง มีประสบการณ์สอนใน โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานครอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

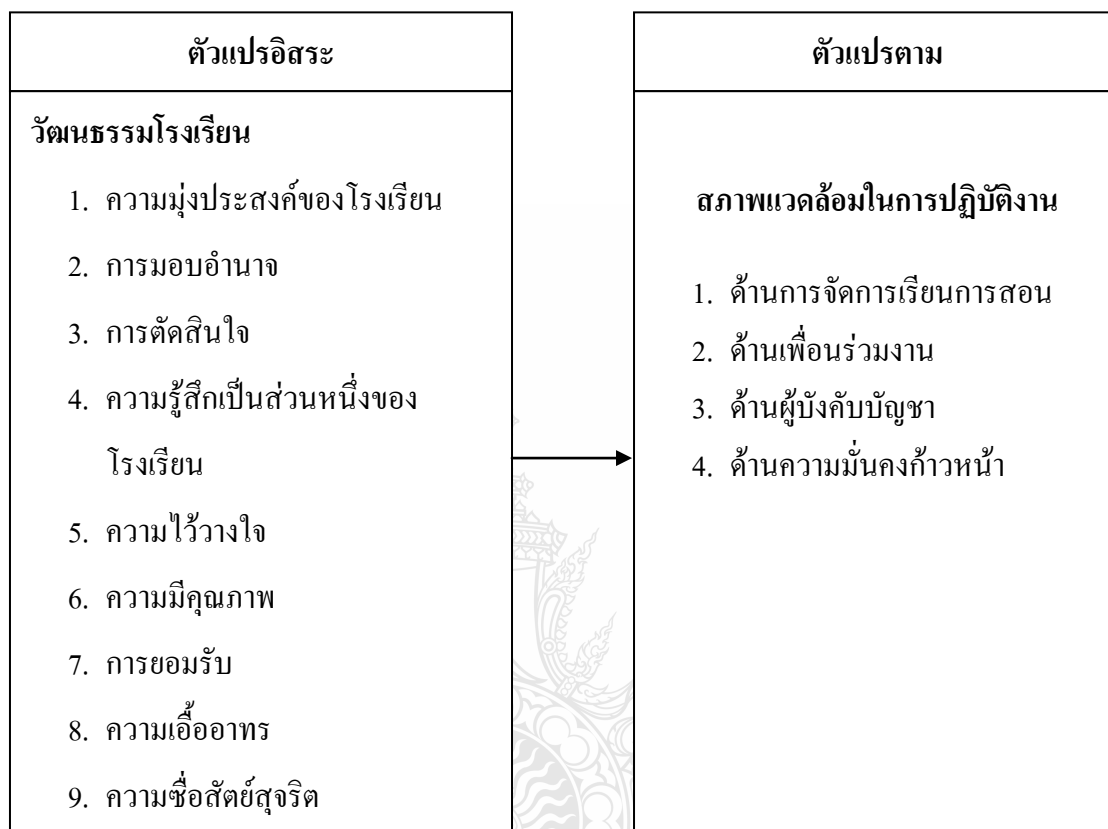
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดวัฒนธรรมของโรงเรียน และได้ยึดหลักแนวคิดของ ตามแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน(Patterson, 1988: 107-109) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) มาเป็นกรอบแนวคิดในด้านของตัวแปรอิสระ

ในส่วนของตัวแปรตามผู้วิจัยทำการศึกษาถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรตามจะมีที่มาจาก การสังเคราะห์ความต้องการของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) เพื่อเชื่อมโยงไปยังองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยนำหลักแนวคิดของแอสติน (Astin) ที่มีส่วนสัมพันธ์กับการเรียนการสอนมาเป็นแนวคิดหลัก และประยุกต์แนวคิดในส่วนของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษา ซึ่งได้แก่ ขอบข่ายงานวิจัยของศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธ์ (2548 : 4-5) ขอบข่ายงานวิจัยของสุรัตน์ ทองประเทศ (2549: 19) และขอบข่ายงานวิจัยของสุพัตรา เลิศฤทธิเรืองสิน (2545: 3-4) มาประยุกต์เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อให้ครอบคลุมกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบสำคัญใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ด้านเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านผู้บังคับบัญชา 4) ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ดังภาพที่ 1.1

## ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพ

กรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร



### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 10 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 207 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการครู จำนวน 105 คน ครูลูกจ้าง จำนวน 34 คน และวิทยากร จำนวน 68 คน จำนวนทั้งสิ้น 207 คน

#### 2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านการ

ตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร

2.2 ตัวแปรตาม คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้า

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลของการศึกษาวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและโรงเรียน

2. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารต่อไป

3. เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางต่อการพัฒนาโรงเรียนให้หมดไป และส่งเสริมวัฒนธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครให้มีความเข้มแข็งเป็นประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและในด้านการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นอันเป็นผลดีต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัย โดยจำแนกเนื้อหาได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
  - 1.1 วัฒนธรรมองค์กร
  - 1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน
  - 1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน
  - 1.4 องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ Patterson
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
  - 2.1 แนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
  - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)
  - 2.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
  - 2.4 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียน
  - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน



## 1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติของบุคคลภายในองค์กร ซึ่งเป็นการรวมเอาความคิด (idea) แนวคิด (concept) อุดมการณ์ (ideology) ค่านิยม (value) ทักษะคติ (attitude) เป้าหมาย (goal) บรรทัดฐาน (norm) พฤติกรรมการเรียนรู้ (learned behavior) สัญลักษณ์ (symbol) พิธี (rite) ประเพณี (custom) เรื่องเล่าขาน (myth) หรือสิ่งประดิษฐ์ (artifacts) ซึ่งจะสะท้อนออกมาเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีขององค์กร จักรเย็บขององค์กร ซึ่งแนวทางในการทำงานและปฏิบัติตัว สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิก และกำหนดเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรและมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์และแผนงานในองค์กร แต่ในทางปฏิบัติแล้ววัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่เห็นได้ไม่ชัดเจนและจับต้องได้ยาก องค์กรส่วนมากต่างมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างกัน วัฒนธรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นนี้ต่างมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยอาจเอื้ออำนวยหรือขัดขวางต่อการพัฒนา การปรับปรุงหรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญ และมีนักวิชาการจำนวนมากสนใจ และศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกัน ดังนี้

### 1.1 วัฒนธรรมองค์กร

#### 1.1.1 วัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในกลุ่มหนึ่ง ๆ โดยอาศัยการสืบทอดต่อกันมาจนเกิดความเคยชิน อันนำไปสู่แนวทางในการประพฤติปฏิบัติในทิศทางเดียวกันซึ่งสามารถใช้เป็นแบบแผนกำหนดระเบียบปฏิบัติของบุคคลได้ (นันทิยา น้อยจันทร์, 2550: 17) ซึ่งได้มีนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วัฒนธรรม ตามความหมายพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งทีคนในหมู่ผลิต สร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใ้ช้อยู่ในหมู่พวกของตน ส่วนความหมายของวัฒนธรรมในภาษาไทยนั้น ตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2553 ได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้ "วัฒนธรรม" หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม จารีตประเพณี พิธีกรรม และภูมิปัญญาซึ่งกลุ่มชนและสังคมได้ร่วมสร้างสรรค์ สัม

ปลูกฝัง สืบทอด เรียนรู้ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งด้านจิตใจและวัตถุอย่างสันติสุขและยั่งยืน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 243) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นรูปแบบของพฤติกรรมซึ่งกำหนดความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกร่วมกัน วัฒนธรรมจะเกิดจากสิ่งที่บุคคลพูดกระทำและคิดภายในองค์กรหนึ่ง รวมทั้งเกี่ยวข้องการเรียนรู้ การส่งความรู้ ความเชื่อและรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาหนึ่ง

มาลินี เกห์ทุม (2547: 8) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมไว้ดังนี้ วัฒนธรรม หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ศิลป จริยธรรม กฎหมาย ประเพณี ที่สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมซึ่งอยู่เบื้องหลังของพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงถึงความดี ความงามและความจริง และมีการถ่ายทอดพฤติกรรมนั้นให้แก่สมาชิกรุ่นใหม่ๆ ของสังคมต่อไป

วิไลวรรณ มีแหยม (2551: 8) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรมคือทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและตอบสนองความต้องการของสังคม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้และปลูกฝังทางกระบวนการสังคมจากค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติและบรรทัดฐาน เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมและตอบสนองความต้องการของสังคม

### 1.1.2 วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแต่ละแห่งจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมในองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ หากผู้บริหารมีความเข้าใจและประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ได้อย่างเหมาะสมก็จะสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ ซึ่งได้มีนักทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรได้มีนักวิชาการเป็นจำนวนมากต่างให้ความหมาย คำว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ในหลายแง่มุมขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใดซึ่งแนวคิดวัฒนธรรมที่นักทฤษฎีองค์กรได้ให้ความหมายแตกต่างกันดังนี้

เอ็ดการ์ เอช ซไชน์ (Edgar H. Schein, 2004) ได้ให้ทัศนะในเรื่องนี้ว่าวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะที่แสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ขององค์กรในด้านของการเรียนรู้ ร่วมกันในการแก้ไขปัญหา การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอก และการรวมตัวกันภายในองค์กร เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งผู้นำองค์กรมักเป็นผู้กำหนดและรวบรวมเป็นมาตรฐานหรือแบบของ พฤติกรรม พร้อมถ่ายทอดแก่บุคลากรใหม่เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กร

กอร์ดอน (Gordon, 1999 : 342) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่รวมเอาข้อสมมุติ (Set of assumptions) ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์กร ที่มีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับ โครงสร้างอย่างเป็นทางการในการ กำหนดรูปแบบพฤติกรรมวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการตีความร่วมซึ่งส่วนมากรู้จักกัน ภายในและมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 7) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อค่านิยม ประเพณี ที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับ และใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกโดยสมาชิกแต่ละคนจะ รับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการทางสังคม โดยเขาต้องแสดงบทบาทและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างเหมาะสม เพื่อให้เขาได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกขององค์กร

วิเชียร วิทยอุดม (2547 : 396) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ การสร้างของค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานให้ความสนใจต่อการดำรงอยู่ขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรแบบไหนที่มีอยู่ในองค์กรที่สามารถจะค้นพบได้โดยการเรียนรู้ ตลอดจนจนถึงตัวสัญลักษณ์และสถานภาพพิเศษของตัวองค์กร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจถึงความสำคัญของปัจจัยทั้งหมดที่สามารถใช้ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งก็จะเป็นประโยชน์ต่อตัวองค์กรได้เป็นอย่างมาก

วรรณารด แสงมณี (2544 : 165) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ 2 ลักษณะ คือ ประการแรก วัฒนธรรมองค์กรเป็นการรับรู้ (Perception) คนในองค์กรรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้วยการเห็นและการได้ยินสิ่งต่างๆ ในองค์กร แม้นคนในองค์กรจะมีพื้นฐานส่วนตัวต่างกันหรือทำงานในระดับที่ต่างกัน แต่คนเหล่านี้จะเห็นและรับรู้เหมือนกันวัฒนธรรมจึงเกิดจากการรับรู้ร่วมกัน ประการที่สอง วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะ (Descriptive term) นั่นคือ สมาชิกองค์กรเห็นอย่างไรหรือ

รับรู้ว่า วัฒนธรรมเป็นอย่างไร ไม่ได้ระบุว่าสมาชิกขององค์กรชอบหรือไม่ชอบวัฒนธรรมนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นเพียงการอธิบายลักษณะไม่ใช่เป็นการประเมินลักษณะนั้นว่าดีหรือไม่ดี ผิดหรือถูก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 242) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงข้อสมมติฐาน ประเพณีและพฤติกรรม ซึ่งกำหนดการกระทำของบุคคลภายในองค์กรประสิทธิผลขององค์กรหนึ่งจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กร

กนกกร ธรรมโกสิน (2548 : 10-11) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนวิธีการทำงานร่วมกัน เป็นความเชื่อ ค่านิยม แนวปฏิบัติร่วมกันในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างดีที่สุด อาจจะมีการแสดงออกให้เห็นในรูปแบบต่างๆ ด้วย เช่น รูปสัญลักษณ์อาคาร การตกแต่ง ซึ่งจะแสดงออกถึงลักษณะวัฒนธรรมภายในองค์กรนั้นได้ เป็นสิ่งที่ป็นทั้งนามธรรมและเป็นรูปธรรมเกิดขึ้นในองค์กรและสามารถสืบทอดไปยังคนรุ่นต่อไปได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานที่มีอยู่ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร จนพัฒนาจนกลายเป็นกฎระเบียบของการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันให้สมาชิกทุกคนปฏิบัติ โดยบรรทัดฐานจะเป็นแบบไม่เป็นทางการและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกพันสมาชิกในองค์กรเข้าด้วยกัน เกิดเป็นแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับ และมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

## 1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคม ซึ่งมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสะท้อนถึงแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นประเพณีและค่านิยมซึ่งมีอิทธิพลต่อวิธีการและกระบวนการทุกอย่างที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และตรวจสอบสภาพแวดล้อมในอดีตของโรงเรียนเพื่อให้มีกรอบความคิดที่กว้างขึ้นต่อการเข้าใจถึงปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนถ้าผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียน และปรับวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันได้แล้ว จะส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ ซึ่งจากความสำคัญดังกล่าวจึงได้มีนักวิชาการต่างๆ ได้ทำการศึกษาและให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนไว้แตกต่างกันดังนี้

แพทเตอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมของโรงเรียนว่า หมายถึง กรอบของค่านิยม ความเชื่อและประเพณีต่าง ๆ ซึ่งฝังรากลึก และผ่านการหล่อหลอมต่อเนื่องมาตลอดอายุ ของโรงเรียน

โอเวน (Owens, 2001: 17) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน คือ แนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ฟิลลิปส์ (Phillips, 2003: ออนไลน์) กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนในฐานะที่เป็นความเชื่อ ทำที่ และพฤติกรรมซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะของโรงเรียนในด้านที่สมาชิกพึงปฏิบัติและมีความรู้สึกต่อกัน อย่างไร ขอบเขตที่ทำให้สมาชิกขององค์กรรู้สึกได้รับการยอมรับและชื่นชมพิธีการ และประเพณีอัน สะท้อนถึงความร่วมมือ และการเป็นผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน

จตุพร คำแก้ว (2547: 27) ได้สรุปวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวิถีแห่ง การดำเนินงานของโรงเรียน ที่มีการถ่ายทอดให้สมาชิกแบ่งได้เป็นหลายลักษณะได้แก่ วัฒนธรรมที่ สามารถสัมผัส และสังเกตเห็นได้ ประกอบด้วยวัฒนธรรมด้านวัตถุ คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการ สัญลักษณ์อื่นๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถสัมผัสได้ ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และทัศนคติที่ มีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้

จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์ (2547: 30) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียนดังนี้ วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรมและปทัศฐานที่ได้รับการถ่ายทอดสืบ ต่อกันมาภายในโรงเรียน จะเป็นแนวทางต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากร ในโรงเรียนที่แสดงถึงวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานร่วมกันภายใน โรงเรียน

### 1.3 ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็นสิ่งหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อกำหนดเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกัน จนกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมใดเป็นที่ควรปฏิบัติและ ยอมรับได้ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผล โดยตรงต่อพฤติกรรมของ บุคลากรในสถานศึกษา

จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ชญัญ มั่นคง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครู

มาลี ควรคณิง (2545: บทคัดย่อ) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด

แอนดรูว์ ลี สมิทซ์ (Andrew Lee Smith, 2006: บทคัดย่อ) Andrew ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและคะแนนการทดสอบมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ของวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐแอริโซนาทางตะวันตกเฉียงใต้ ประเทศสหรัฐอเมริกา

จากความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศให้ความสำคัญในการศึกษาถึงวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอน วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียน และการความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและคะแนนการทดสอบมาตรฐาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีต่อองค์ประกอบต่าง ๆ หากผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องได้ทำการศึกษาและทำความเข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียนของตนเองจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียนในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนให้มากขึ้น

#### 1.4 องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ Patterson

วัฒนธรรมโรงเรียนมีลักษณะจำเพาะที่แต่ละองค์กรให้ความสำคัญ และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารงานในโรงเรียนซึ่ง แพทเตอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) 2) การมอบอำนาจ(Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ(Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### 1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purposes)

การปฏิบัติงานของโรงเรียนย่อมต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จ บรรลุความประสงค์ที่ตั้งไว้ การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนนั้น ภายในโรงเรียนควร ประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นชี้แนวทางในการดำเนินงานและการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าประสงค์ของโรงเรียนด้วย

แพทเตอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกแห่ง ต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนควรมีโอกาสร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เมื่อโรงเรียนกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียน เข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการ ดำเนินการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 170) กล่าวว่า เป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดผลการปฏิบัติงาน ก็ต่อเมื่อทุกคนยอมรับทั้งหมด การที่มีคนใดคนหนึ่งปฏิเสธเป้าหมายนั้นเขาก็จะไม่ให้ความร่วมมือไม่ใช่ ผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย

วารสาร เมืองพวน (2551 : 23) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้วยรูปแบบวิธีการต่างๆ ทำ

ให้บุคลากรเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญในเป้าประสงค์ของโรงเรียน การนำเป้าประสงค์ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้เป้าประสงค์ของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 39) ได้กล่าวถึงหลักในการกำหนดความมุ่งประสงค์ไว้ ดังนี้

1. กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรจะต้องมีส่วนสนับสนุนหรือช่วยส่งเสริม ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้ความมุ่งประสงค์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้ ความหมายในที่นี้คือ กิจกรรมที่จัดขึ้นซ้ำกันหรือที่ไม่จำเป็นจะก่อให้เกิดความสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์ และองค์กรจะทำงานโดยไม่มีประสิทธิภาพ

2. ความมุ่งประสงค์ที่ระบุอย่างชัดเจน และเข้าใจง่ายจะเป็นการส่งเสริมให้องค์กรดำเนินไปโดยมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะถ้าหากเป้าหมายไม่ชัดเจนหรือเข้าใจยาก ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีหลักยึด และอาจทำให้ทำไปคนละทิศคนละทาง ซึ่งจะก่อให้เกิดการเสียเวลาหรือไม่สามารถรวบรวมความทุ่มเทจากกำลังแรง และกำลังความคิดของฝ่ายต่างๆ ได้เต็มที่

3. ความมุ่งประสงค์ที่ตั้งขึ้นจะต้องได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงจะทำให้ความมุ่งประสงค์นั้นประสบความสำเร็จ เพราะถ้าความมุ่งประสงค์ถูกจัดขึ้นโดยขัดแย้งกับผลประโยชน์ของฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (ทั้งสมาชิกภายในองค์กร และบุคคลภายนอกองค์กร) แล้วย่อมทำให้ฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อต้านหรือไม่ปฏิบัติตามก็ได้

4. ความมุ่งประสงค์หรือเป้าหมายที่จัดขึ้นต้องไม่สูงหรือยากเกินไป หากแต่ต้องสมเหตุสมผล ความหมายในที่นี้ ก็คือ ความมุ่งประสงค์ที่ตั้งไว้สูงเกินไปหรือหาหนทางที่จะทำให้สำเร็จได้ยาก ย่อมเป็นการกำจัดตั้งแต่เริ่มแรก สมาชิกองค์กรอาจมองไม่เห็นหนทางที่จะทำได้ก็จะท้อถอยตั้งแต่เริ่มต้น ตรงกันข้าม หากความมุ่งประสงค์ที่ตั้งไว้ง่ายเกินไป และสามารถทำให้สำเร็จผลได้ โดยใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยหรือใช้เวลาอันสั้นก็ย่อมไม่เป็นการท้าทายความพยายามของสมาชิก ดังนั้นความมุ่งประสงค์ที่ดีนั้น ควรจะสมเหตุสมผลในลักษณะที่ต้องสูงพอสมควร และเหมาะสมสำหรับท้าทายความพยายามของสมาชิกได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ความมุ่งประสงค์ที่สมเหตุสมผลดังกล่าว ถ้าหากจัดได้ถูกต้องก็จะเป็นการจูงใจให้สมาชิกทุ่มเทกำลังความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันการ



ประเมินผลงาน ส่วนมากนิยมดูจากความมุ่งประสงค์ที่กำหนดให้เป็นเกณฑ์สำคัญ ดังนั้น ความมุ่งประสงค์ที่จะใช้วัดจึงต้องเหมาะสม

5. การจัดทำความมุ่งประสงค์หรือเป้าหมายดังกล่าวจะต้องให้สมาชิกในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำ เพื่อให้ได้ประโยชน์ที่ว่าความมุ่งประสงค์ดังกล่าวจะเป็นที่เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งจะช่วยให้แปลความได้ถูกต้อง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน โดยการจัดทำแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียนเสมอ รวมทั้งสร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียนให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดยการแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับบุคลากรให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน เพื่อให้การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

## 2. การมอบอำนาจ (Empowerment )

การมอบอำนาจ เป็นกระบวนการของการบริหารหรือเป็นหัวใจของนักบริหารในการบริหารราชการให้เป็นไปด้วยดี เมื่อผู้บังคับบัญชามอบอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกันและในขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาก็ยังต้องรับผิดชอบร่วมต่อผลที่เกิดขึ้นด้วย

แพทเตอร์สัน (Patterson, 1988 : 107-109) ได้กล่าวถึงการมอบอำนาจไว้ว่าในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนในบางสถานการณ์ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 127) กล่าวว่า การมอบอำนาจที่มีประสิทธิผลไว้ว่าการมอบหมายงาน (Delegation) เป็นกระบวนการมอบความรับผิดชอบ (Authority) พร้อมๆ กับการมอบอำนาจหน้าที่ (Responsibility) ในแนวคิดจากระดับบนไประดับล่างซึ่งนับว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในงานของผู้บริหาร โดยต้องการให้ผู้บริหารกำหนดอำนาจหน้าที่และการสร้างความรู้สึกความรับผิดชอบ

จินตนา ยูนิพันธ์ (2539 : 101) ได้กล่าวไว้ว่า การมอบอำนาจในงานเป็นกระบวนการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการให้อำนาจในการตัดสินใจสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน โดยการตัดสินใจส่วนบุคคลของบุคลากรเอง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการถ่ายโอนอำนาจจะช่วยให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ท้าทาย มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ทุกคนในองค์กรมีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตเจริญก้าวหน้าในงานของตน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 236) กล่าวถึงการมอบอำนาจหน้าที่แต่ปราศจากความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาว่า เป็นการแบ่งงานขององค์กรโดยขาดผู้รับผิดชอบ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ไม่ใช้การมอบหมายความรับผิดชอบผู้บังคับบัญชายังคงรับผิดชอบไว้ เพื่อความถูกต้องเหมาะสมของการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้ที่อยู่ในองค์กรทุกคนจะต้องมีความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบ

สมยศ นาวิการ (2544: 238) กล่าวว่า การมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพทำได้โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารและความเข้าใจระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดีขึ้น ผู้บริหารที่เรียนรู้จุดแข็งจุดอ่อนและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาของเขาจะสามารถตัดสินใจได้ดีว่างานไหนสามารถมอบหมายให้ใครได้

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 288) กล่าวว่า ชนิดของงานหรือหน้าที่ในการกระทำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลกระทบต่อกรมอบอำนาจหน้าที่ ถ้าหากเป็นงานที่ผู้บริหารชั้นสูงควบคุมหรือสั่งการเองอย่างทั่วถึงได้ยากในขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์อย่างเพียงพอที่จะทำงานนั้นได้ด้วยตนเองแล้ว ผู้บริหารก็ไม่ควรรวบงานดังกล่าวไว้ทำด้วยตนเอง แต่ควรมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ

เทรซี (Tracy, 1990 : 1-5) ได้กล่าวถึง กระบวนการมอบอำนาจในงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กรไว้ 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การให้อำนาจโดยความรับผิดชอบ (power through responsibility) กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากร ได้รับทราบถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยทำการสื่อสารและส่งเสริมในบทบาทหน้าที่ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในความเป็นเจ้าของต่อบทบาทและความรับผิดชอบของตน รวมทั้งเข้าใจถึงบทบาทและความรับผิดชอบของผู้อื่นด้วย
2. การให้อำนาจโดยอำนาจหน้าที่ (power through authority) มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เท่าเทียมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งชี้แจงให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

3. การให้อำนาจโดยมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ (power through standard of excellence) ต้องยึดถือในมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานในงานทั้งด้านปริมาณ คุณภาพงบประมาณและเวลา สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรู้ถึงผลสำเร็จและความสำเร็จ

4. การให้อำนาจโดยการฝึกอบรมและการพัฒนา (power through training and development) ผู้บริหารควรทำการมอบอำนาจในงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม สร้างเสริมความมีคุณค่าในตนเอง เสริมสร้างแรงจูงใจที่ต้องเรียนรู้ โดยไม่ก่อให้เกิดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการฝึกอบรม ความต้องการของบุคลากรในองค์กร

5. การให้อำนาจโดยการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (power through knowledge and information) การมอบอำนาจในงาน โดยการให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรได้รับทราบถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานขององค์กร ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

6. การให้อำนาจโดยการให้ข้อมูลย้อนกลับ (power through feedback) จุดมุ่งหมายของข้อมูลย้อนกลับ คือ ช่วยเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคลากรได้เห็นว่าเขาต้องทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง จูงใจให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้นและทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในตนเอง

7. การให้อำนาจโดยการรับรู้ (power through recognition) ให้บุคลากรเกิดความรู้สึกยอมรับโดยทำการยกย่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์การให้อำนาจหน้าที่ที่สูงขึ้น และการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการต่าง ๆ บุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจ มีแรงจูงใจที่จะผลิตผลงาน หรือคุณภาพบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

8. การให้อำนาจโดยความไว้วางใจ (power through trust) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความไว้วางใจในการสามารถมองของตนเองและผู้อื่น โดยมีการเชื่อว่าบุคคลทุกคนย่อมมีพื้นฐานและความสามารถในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกถึงความไว้วางใจผู้อื่น รวมทั้งการให้อิสระในการทำงานแก่บุคลากร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน ให้อำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ บุคลากรภายในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

### 3. การตัดสินใจ (Decision Making )

ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งการมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการตัดสินใจถือว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของกระบวนการบริหารเป็นพฤติกรรมหลักของการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารทั้งหลายจึงไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงจากเรื่องของการตัดสินใจได้ การตัดสินใจเป็นพฤติกรรมที่นักบริหารได้นำ ไปเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของการบริหาร

สมคิด บางโม (2540 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็นการตัดสินใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งหลายอย่าง เพื่อความสำเร็จตรงตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติการตัดสินใจมักเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ยุ่ยากสลับซับซ้อน และมีวิธีการแก้ปัญหาให้วินิจฉัยมากกว่าหนึ่งทางเสมอ

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) ให้แนวคิดว่า ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่องค์กร พร้อมทั้งการมีข้อมูล สารสนเทศ ที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

ยูลค์ (Yulk. 2002 : 81) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมว่าเกี่ยวข้องกับการใช้กระบวนการตัดสินใจที่หลากหลาย โดยยอมให้ผู้อื่นมีอิทธิพลบางอย่างเหนือการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยทั่วไปคำศัพท์อื่นที่ใช้อ้างอิงถึงลักษณะของภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การปรึกษาหารือ การตัดสินใจร่วมกัน การมีส่วนร่วมในอำนาจ การกระจายอำนาจ และการบริหารแบบประชาธิปไตย

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2008 : 217) เสนอแนะขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ยอมรับรวมทั้งระบุถึงสภาพและขอบเขตปัญหา
2. วิเคราะห์ปัญหาสร้างเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ในการแก้ปัญหา
3. พัฒนาแผนหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติกรรวมทั้งการระบุทางเลือกต่างๆ การพยากรณ์ผลตามที่เป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก
4. การใคร่ครวญและการเลือกทางเลือกที่ปฏิบัติ
5. เริ่มแผนปฏิบัติการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 264) กล่าวว่า คุณภาพของการตัดสินใจย่อมขึ้นอยู่กับ การแจกแจงข้อมูลที่สอดคล้องกัน ความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยทั่วไป การมีส่วนร่วมจะส่งผลดีต่อการตัดสินใจดีกว่าถ้าหากว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับข้อมูลที่สอดคล้องกัน และมีความพยายามให้ความร่วมมือกับผู้นำในการตัดสินใจที่ดี อย่างไรก็ตาม การให้ความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาถือว่าเป็นผลดีอย่างมากที่จะได้แบ่งปันให้กับวัตถุประสงค์ของผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดสัมพันธภาพในการให้ความไว้วางใจร่วมกันกับผู้นำ

บัญชา อึ้งสกุล (2545 : 27) ได้กล่าวถึง การใช้อำนาจการบริหารจัดการตามแนวทางแบบประชาธิปไตยที่สำคัญไว้ 3 ประการ คือ

1. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและเลือกวิธีปฏิบัติงานตนเอง
2. ควรจัดสรรแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่การทำงาน ให้ผู้ร่วมรับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่
3. ควรให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นกับคำปรึกษาหารือจากผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังและจริงใจ นั่นคือ เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานในที่สุด

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยภยกุล (2541 : 50) กล่าวถึงลักษณะการตัดสินใจที่ดีไว้ดังนี้

1. ต้องพยายามตัดสินใจไปในทางที่จะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ให้มากที่สุด คือควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์
2. ต้องพยายามตัดสินใจโดยหวังว่าจะได้รับผลดีที่สุดและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือและการยอมรับนับถือมากที่สุด
3. ต้องพยายามตัดสินใจให้สามารถปฏิบัติได้ โดยการตัดสินใจที่ดีจะต้องคำนึงถึงนโยบาย กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่มีอยู่ ตลอดจนสถานะแวดล้อม และปัญหาต่างๆ โดยรอบขอบ

ประทีป (2546 : 37) การตัดสินใจของครูใหญ่มี 3 แบบดังนี้

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำ (routine decision making) การตัดสินใจของครูใหญ่ส่วนใหญ่เป็นการตัดสินใจแบบนี้ อาจเป็นการตัดสินใจที่เป็นผลจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

2. การตัดสินใจเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ (heuristic decision making) ครูใหญ่ต้องให้เสรีภาพแก่เพื่อนร่วมงานที่แสดงออก เปิดโอกาส และส่งเสริมให้เกิดผู้นำแบบฉุนเฉียวขึ้นในการทำงาน ร่วมกับนักเรียนและคณะครู ครูใหญ่ควรสร้างบรรยากาศให้มีโอกาสในการตัดสินใจทางสร้างสรรค์เกิดขึ้น

3. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประนีประนอม (compromise decision making) ครูใหญ่จำเป็นต้องหายุทธวิธีในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้งซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างในค่านิยม และวัฒนธรรมความคาดหวังในบทบาทที่แสดง หรือข้อขัดแย้งที่เกิดจากความสนใจเฉพาะบุคคลครูใหญ่ จำเป็นต้องพัฒนาทักษะตนเองในการตัดสินใจด้านนี้ เพราะถ้าเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นอยู่ในหน่วยงานการสร้างความก้าวหน้าในหน่วยงานจะกระทำไม่ได้ลำบาก

สถิติ กองคำ (2542 : 111-114) ได้จำแนกรูปแบบการตัดสินใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของปัญหาออกเป็น 2 รูปแบบดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว เหมาะสำหรับการตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า และเป็นเรื่องธรรมดาไม่ยุ่งยากซับซ้อนมาก ซึ่งผู้บริหารมีข้อมูลและทักษะเพียงพอจะทำการตัดสินใจได้ด้วยตนเองได้ นอกจากนี้การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียวยังมีความจำเป็นสำหรับการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ฉุกเฉินอีกด้วย การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียวอาจจะทำได้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

- 1.1 ผู้บริหารต้องตัดสินใจเองโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่
- 1.2 ผู้บริหารตัดสินใจโดยหาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ปฏิบัติงาน
- 1.3 ขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลแล้วทำการตัดสินใจด้วยตนเอง

1.4 ฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานแล้วทำการตัดสินใจด้วยตนเอง

2. การตัดสินใจโดยกลุ่ม เหมาะสำหรับการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า เป็นเรื่องที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งผู้บริหารมีความรู้และทักษะไม่กว้างขวางพอที่จะตัดสินใจได้ดีที่สุด การใช้

กลุ่มตัดสินใจจะช่วยให้ได้ความคิดกว้างขวางจากผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้ต่างๆ กัน การตัดสินใจโดยกลุ่มอาจทำได้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 การตัดสินใจโดยกลุ่มผู้บริหาร เป็นการตัดสินใจระดับสูง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องสำคัญที่มีความยุ่งยาก และอัตราการเสี่ยงภัยในการตัดสินใจสูง การตัดสินใจจะมีประสิทธิภาพได้ควรเป็นการตัดสินใจโดยกลุ่มผู้บริหาร และนอกจากนี้การที่ผู้บริหารทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งหรือต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการตัดสินใจนั้นๆ ด้วย

2.2 การตัดสินใจโดยคณะกรรมการ เป็นการตัดสินใจระดับสูงเช่นเดียวกัน การตัดสินใจโดยกลุ่มผู้บริหาร และเรื่องที่ต้องทำการตัดสินใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างหลาย ๆ ด้าน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับความคิดเห็นจากผู้ชำนาญการในแต่ละด้าน ในกรณีเช่นนี้ผู้บริหารระดับสูงจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อทำการตัดสินใจ คณะกรรมการดังกล่าวจะประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการในสาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจจะมีผู้บริหารบางคนหรือทุกคนร่วมอยู่ด้วย

2.3 การตัดสินใจโดยกลุ่มระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรหรือในหน่วยงาน การตัดสินใจแบบนี้กระทำได้ 4 วิธี คือ

2.3.1 สมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีสิทธิออกเสียงในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายเท่าเทียมกัน

2.3.2 สมาชิกเพียงแต่เสนอข้อคิดเห็นแนะนำประกอบการตัดสินใจขั้นสุดท้ายแก่ผู้บริหาร

2.3.3 การตัดสินใจโดยได้ข้อยุติที่เป็นมติเอกฉันท์ของกลุ่ม หมายถึง สมาชิกในกลุ่มเห็นด้วยจะต้องมีการลงเสียงความคิดเห็นขัดแย้งให้เรียบร้อยเสียก่อนแล้วจึงค่อยตกลงกัน การตัดสินใจนี้ทำได้ยากแต่ก็จำเป็นสำหรับการตัดสินใจในเรื่องที่ต้องอาศัยการสนับสนุนจากกลุ่ม

2.3.4 การตัดสินใจโดยได้ข้อยุติที่เป็นมติเชิงเสียงข้างมาก หมายถึง จำนวนเกินครึ่งหนึ่งหรือสองในสามของกลุ่มเห็นด้วย แม้ว่าจะมีบางคนไม่เห็นด้วยก็ถือว่าเป็นการตัดสินใจที่มากจากกลุ่ม การคำนวณหลายอย่างที่สามารถใช้หาผลลัพธ์ที่ดีที่สุดได้ เทคนิคเหล่านี้ได้แก่ การโปรแกรมแบบเส้นตรง การวิเคราะห์ข่ายงาน แบบจำลองของคงคลัง ทฤษฎีการรอคอย การวิเคราะห์ทางสถิติ ฯลฯ

3. การตัดสินใจแบบดุลยพินิจ (Judgmental Decision) การตัดสินใจแบบดุลยพินิจเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ตัวแปรของการตัดสินใจมีจำนวนจำกัด แต่ผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกของการตัดสินใจไม่รู้แน่นอน เช่น ปัญหาของการตลาด การลงทุน การจัดสรรทรัพยากร ผู้จัดการตลาด อาจจะมีทางเลือกของการส่งเสริมการขายสินค้าหลายทาง แต่เขาไม่แน่ใจผลลัพธ์ของทางเลือก การใช้ดุลยพินิจที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเพิ่มความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ต้องการ และการลดความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ไม่ต้องการให้มึ้น้อยที่สุด เครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีเหตุผลภายใต้สภาวะของความไม่แน่นอนมีอยู่หลายอย่าง

4. การตัดสินใจแบบปรับตัว (Adaptive Decision) การตัดสินใจแบบปรับตัวเกี่ยวข้องกับปัญหาที่ตัวแปรของการตัดสินใจมีอยู่เป็นจำนวนมากและผลลัพธ์ไม่สามารถคาดคะเนได้ เนื่องจากความซับซ้อนและความไม่แน่นอนของปัญหา ผู้ตัดสินใจไม่สามารถเห็นพ้องต้องกันในลักษณะหรือกลยุทธ์ของการตัดสินใจของพวกเขาได้ ปัญหาดังกล่าวนี้ต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ทางเทคนิคแตกต่างกันหลายอย่าง ในกรณีดังกล่าวนี้กลยุทธ์ของการตัดสินใจและการดำเนินการต้องถูกปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งเพื่อรับเอาการพัฒนาทางเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมใหม่ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 132) กล่าวถึง การตัดสินใจเป็นทางเลือกระหว่างทางเลือกซึ่งคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์พึงพอใจจากปัญหาใดปัญหาหนึ่งแม้ว่าการตัดสินใจในการบริหารไม่ได้เริ่มต้นหรือสิ้นสุดด้วยการตัดสินใจเพราะต้องมีการกำหนดปัญหาก่อนจึงจะตัดสินใจ และเมื่อตัดสินใจแล้วจึงนำไปปฏิบัติ

จุมพล นิมพานิช (2543 : 130) กล่าวว่า ความสำคัญของการตัดสินใจในองค์กร โดยทั่วไปเมื่อพูดถึงการตัดสินใจจะหมายถึงความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกหรือการตกลงใจในการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง ซึ่งการตัดสินใจเลือกทางเลือกลงกล่าวถือเป็นหน้าที่ของผู้นำ หรือผู้บริหารหรือฝ่ายบริหาร เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างระมัดระวัง ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจใดๆ ของผู้นำ หรือผู้บริหารมิใช่เป็นการตัดสินใจที่กระทำกันอย่างง่ายๆ นอกจากนี้การตัดสินใจยังเป็นกิจกรรมหรือกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และมักจะได้รับผลกระทบจากตัวบุคคลที่ทำหน้าที่ตัดสินใจและสภาพแวดล้อมต่างๆ



จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547 : 38) กล่าวว่า การที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรอื่น กำหนดเป้าหมายที่สำคัญเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดและมีความเป็นไปได้สูงในการปฏิบัติงานโดยให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดเห็นรวมทั้งมีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจเสมอ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด

#### 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community)

โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน เมื่อใดที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน จะทำให้มีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1988 : 107-109) ได้ให้ความหมายของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรว่าในการปฏิบัติงานควรยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก โดยถือว่าครู และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาโรงเรียนร่วมกันให้มากที่สุด

คิมบอลล์ ไวลส์ (Kimball Wiles, 1987 : 46-47) กล่าวว่า วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย

1. ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกัน ตลอดจนอุทิศเสียสละเวลาให้กับงาน
2. ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน
3. ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์
4. ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของโรงเรียนการขอความช่วยเหลือในงานกิจกรรม เน้นถึงความสามารถพิเศษและความมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็น ไม่แก่งแย่งอิจฉาริษยากัน

ทองใบ สุธชาลี (2543 : 197) กล่าวว่า ขวัญในการทำงานขององค์กรใดๆ จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
3. ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์กร
4. ระบบการให้รางวัล การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง
5. สภาพในการทำงานถูกสุขลักษณะ เกื้อหนุนต่อการทำงาน
6. สุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 130-131) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. ภัยคุกคามจากภายนอก (External Threat) หมายถึงแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มจะเพิ่มขึ้นเมื่อกลุ่มมีอุปสรรค หรือศัตรูร่วม (Common Enemy) ที่คุกคามการดำรงอยู่ของกลุ่ม

2. ประวัติความเป็นมาของกลุ่ม(Group History) คือ ประวัติความเป็นมา ประสบการณ์ที่พบเป็นประจำและความท้าทายที่เกิดขึ้นกับกลุ่ม จะถูกเรียนรู้ ค่อย ๆ ซึมซับ และถ่ายทอดกันจนกลายเป็นขนบธรรมเนียมและประเพณีภายในกลุ่ม ซึ่งจะมีส่วนเพิ่มแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มและช่วยเหลือกลุ่มในสถานการณ์ต่างๆ

3. เป้าหมายที่เกี่ยวข้องกัน (Interdependent Goal) บุคคลแต่ละคนจะมีเป้าหมายส่วนตัวในการรวมกลุ่ม ดังนั้นการมีเป้าหมายร่วมกันของสมาชิกและของกลุ่มจะเพิ่มความจำเป็นที่สมาชิกต้องพึ่งพาอาศัยกันภายในกลุ่ม เพื่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและของส่วนรวม

4. การบรรลุเป้าหมาย (Accomplishment) ความสำเร็จหรือผลงานที่น่าชื่นชมจะมีส่วนสำคัญในการเพิ่มแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มขึ้น เนื่องจากความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในความสำเร็จของกลุ่มจะเป็นแรงผลักดันให้ทุกคนร่วมงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจขึ้น

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 202-203) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนจะก่อให้เกิดความเข้าใจความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคคลในองค์กรมีกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับองค์กร ทำให้เกิดความสามัคคีเป็นปึกแผ่นในองค์กร

มาลี ควรคะนิง (2545 : 22) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย ผู้บริหารซึ่งรับผิดชอบในโรงเรียนจะต้องสำรวจขวัญและกำลังใจ

ของผู้ปฏิบัติงานเสมอและพึงตระหนักเสมอว่า ขวัญและกำลังใจเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรมีความรักความผูกพันเป็นเจ้าของหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้กับบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนทำให้มีความทุ่มเทในการทำงานแม้ทางโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่ได้ค่าตอบแทนบุคลากรก็มีความยินดีให้ความร่วมมือในการมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรักความสามัคคีต่อกันมีการขบถองชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ

### 5. ความไว้วางใจ (Trust)

ความไว้วางใจที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากรว่าจะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีคุณภาพ โดยให้ออกาสให้บุคลากรได้เลือกทำงานตามความต้องการ ตามความรู้ ความสามารถของตนเอง ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและทุ่มเทของบุคลากรในโรงเรียนที่พร้อมจะทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แพทเตอร์สัน (Patterson, 1988 : 107-109) ให้แนวคิดว่า ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียน

เทรซี และมอริน (Tracy and Morin 2001 : 2) กล่าวถึงความไว้วางใจว่าความไว้วางใจคงอยู่ เมื่อบุคคลอื่นบอกให้คุณกระทำการใด ๆ ก็ตาม โดยไม่มีการอธิบายละเอียดทุกขั้นตอน และคุณทำสิ่งนั้นเพราะคุณมั่นใจว่า บุคคลนั้นถือเอาประโยชน์ของคุณเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และจะไม่กระทำการใดๆ ก็ตาม ที่จะก่อให้เกิดผลเสีย หรือเกิดโทษแก่คุณ

จตุพร คำแก้ว (2547 : 42) กล่าวว่า เมื่อเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น ขอมรับในตำแหน่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของความจริงใจ ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาและเปิดเผย การแก้ปัญหาจะเป็นไปอย่างนี้มนวลเมื่อมีการตัดสินใจทุกคนจะมีความรู้สึกดีงามต่อกัน

วารสาร เมืองพวน (2551 : 28) กล่าวว่า การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความต้องการ การให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรที่มีการสื่อสารแบบเผยความรู้สึกต่อกันทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน

ชาวยุชัช อาจินสมาจาร (2541 : 97-100) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ต้องการหล่อหลอมความสัมพันธ์ของความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างมั่นคง ผู้นำควรปฏิบัติตนดังนี้

1. ปฏิบัติอย่างเปิดเผย (Practice openness) ความเปิดเผยจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ดังนั้น ผู้นำควรให้ข้อมูลแก่บุคลากรทำให้บุคลากรแน่ใจว่า การตัดสินใจของผู้นำกระทำอย่างไร โปร่งใส อธิบายถึงเหตุผลในการตัดสินใจ เปิดเผยความเป็นจริงของปัญหา และเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่

2. มีความยุติธรรม (Be fair) ก่อนการตัดสินใจหรือกระทำการใดๆ ควรพิจารณาว่า บุคลากรจะรับรู้ถึงวัตถุประสงค์และความยุติธรรมได้อย่างไร ควรให้ความเชื่อถือกับวัตถุประสงค์และความสำคัญของการประเมินผลการทำงานของบุคคล และให้ความสนใจต่อการรับรู้ถึงความยุติธรรมในการให้รางวัลของบุคลากร

3. พูดถึงความรู้สึก (Speak your feeling) ผู้นำที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกกับบุคลากรจะถูกมองว่าเป็นคนจริงใจ และได้รับความเคารพจากบุคลากรเพิ่มขึ้น

4. บอกความจริง (Tell the truth) การพูดความจริงทำให้บุคคลรับรู้ ผู้นำมีความซื่อตรงและนำไปสู่ความไว้วางใจ

5. แสดงถึงความสม่ำเสมอ (Show consistency) บุคคลต้องการความสามารถในการคาดคะเนได้ ดังนั้น ผู้นำควมใช้เวลาในการคิดถึงคุณค่าและความเชื่อของตนเอง และยอมให้บุคลากรมีส่วนเสนอแนะการตัดสินใจ เมื่อผู้นำเข้าใจถึงเป้าหมายสำคัญของตนเอง การกระทำของผู้นำจะสอดคล้องกับเป้าหมาย และจะดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการหล่อหลอมความไว้วางใจของบุคคลต่อผู้นำ

6. รักษาความสัตย์สัญญา (Fulfil your promises) ความไว้วางใจจะเกิดขึ้น เมื่อบุคลากรเชื่อใจว่าผู้นำสามารถฟังพาได้ ดังนั้น ผู้นำจะต้องแน่ใจว่า สามารถรักษาคำพูดและคำมั่นสัญญาได้

7. รักษาความเชื่อมั่น (Maintain confidence) บุคคลโดยปกติจะให้ความไว้วางใจกับบุคคลที่มีความสุขุม และเชื่อถือได้ ดังนั้น ถ้าบุคลากรให้ความยินยอมบอกบางสิ่งกับผู้นำด้วยความเชื่อมั่น เขาจะต้องการความแน่ใจว่า ผู้นำจะไม่นำไปวิพากษ์วิจารณ์กับบุคคลอื่น หรือทรยศต่อความเชื่อมั่นของเขา แต่ถ้าบุคลากรรับรู้ว่าผู้นำไม่สามารถเชื่อถือหรือฟังพาได้ บุคลากรจะไม่ให้ความไว้วางใจต่อผู้นำ

8. แสดงให้เห็นถึงความสามารถ (Demonstrate competence) การทำให้บุคคลอื่นชื่นชม และให้ความเคารพนับถือจะต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถด้านวิชาชีพ และเทคนิคต่างๆ รวมทั้งพัฒนาตนเองทางด้านทักษะการคิดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และทักษะส่วนบุคคลอื่น

คอตลิช Dotlich และ ไคโร Cairo (2002: 173) ได้สรุปผลของความไว้วางใจไว้ดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น เมื่อผู้นำแสดงถึงความซื่อสัตย์ โดยการสื่อสารทางคำพูด การกระทำ และทัศนคติ เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้ บุคลากรจะทำงานหนักขึ้น เพราะความไว้วางใจเป็นพลังงานที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานหนักขึ้นและยาวนานกว่า เพื่อแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจที่มอบให้ผู้นำ

2. การมอบความไว้วางใจให้บุคคลอื่น ก็จะได้รับ ความไว้วางใจเป็นการตอบแทน สัมพันธภาพระหว่างผู้นำและบุคลากรที่ถูกทำลายลงแล้วนั้น สามารถฟื้นฟูให้ดีขึ้นได้ ถ้าผู้นำเป็นผู้ริเริ่ม และแสดงให้เห็นว่าผู้นำมองเห็นคุณค่าของบุคลากร มากกว่าการเป็นทรัพยากรมนุษย์ หรือต้นทุนทางแรงงาน และเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าเขาได้รับความไว้วางใจ บุคลากรก็จะตอบสนองต่อความรู้สึกนี้ โดยการมีความตั้งใจมากขึ้นที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ความคิด และเสาะหาข้อมูลที่มีประโยชน์ซึ่งบุคลากรได้รับมาจากผู้นำคนอื่น ๆ

3. ความไว้วางใจทำให้งานสำเร็จเร็วขึ้น ในขณะที่ถ้าผู้นำไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ความสำเร็จของงานจะขึ้นอยู่กับ การควบคุมดูแล การบริหารจัดการในหน่วยย่อย การตรวจสอบและการวัดผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะใช้เวลามากในการนิเทศงาน แต่ความไว้วางใจที่ผู้นำมอบให้บุคลากรจะมีความตั้งใจและมุ่งมั่นความสำเร็จของงานมากกว่า

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย และบุคลากรมีเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของ ผู้บริหารว่าสามารถบริหารงานภายในโรงเรียน ได้สำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งการสร้าง ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเชื่อใจในการมอบหมายงานที่มีการคาดหวังผลสำเร็จในระดับสูง ให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้เลือกวิธีการทำงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระเพื่อให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน

## 6. ความมีคุณภาพ (Quality)

การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นระบบการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถาบันการศึกษาทำให้มีผลผลิตและการบริการที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่าและการคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงาน ของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจและความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1988 : 107-109) ให้แนวคิดว่า ความมีคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน ความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงาน ของครูและความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็น

อกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียนนอกจากนี้ โรงเรียนจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540 : 113-114) ได้กล่าวถึง ระบบควบคุมคุณภาพ (Quality control) ไว้ว่า องค์กรที่นำกิจกรรมควบคุมคุณภาพมาใช้จะเริ่มต้นด้วยอุดมการณ์พื้นฐาน คือ การมุ่งพัฒนาคนก่อน ซึ่งในระหว่างการพัฒนาคนและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันเป็นทีม ทำให้เกิดความเคารพในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและทำให้บรรยากาศในการทำงานอบอุ่นและช่วยให้กันทำให้ที่ทำงานนั้นน่าอยู่ในการทำงาน เมื่อทำกิจกรรมควบคุมคุณภาพต่อเนื่องไประยะหนึ่ง กิจกรรมต่างๆ ที่กลุ่มทำก็เริ่มส่งผลต่อการปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้บรรลุอุดมการณ์พื้นฐานกล่าวคือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาสถานประกอบการของตน

สมยศ นาวิการ (2544: 128) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ เป็นการเพิ่มพูนแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงาน อิทธิพลที่มีผลต่อคุณลักษณะของตัวบุคคลคือ ความสามารถ (abilities) และแรงจูงใจ (motive) คุณลักษณะของตัวบุคคลนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลงานขององค์กรซึ่งจะดีหรือไม่คืออย่างไรขึ้นอยู่กับความสามารถและสิ่งจูงใจของตัวบุคคลภายในองค์กรด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพพนักงานจะได้รับกระตุ้นให้มีส่วนร่วม ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและกันความรู้สึกแบบครอบครัว สร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและสร้างขวัญในการทำงาน

นิภารัตน์ ป้อสีลา (2550 : 31) กล่าวว่า ความมีคุณภาพนั้นหมายถึง โรงเรียนคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของงานและการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคคลในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้สมาชิกของโรงเรียนมีคุณภาพขึ้น ซึ่งเป็นความคาดหวังของโรงเรียนสำหรับมาตรฐานและคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ให้ความเชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียน จัดสรรอุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งโรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน

## 7. การยอมรับ (Recognition)

การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีขวัญและกำลังใจ และส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

เพราะมนุษย์ทุกคนต้องการการยอมรับจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 55-56) กล่าวไว้ว่า การจูงใจบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำกิจกรรมใด ๆ มีลำดับความต้องการ 5 ชั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัย (Security needs) ความต้องการที่จะเป็นเจ้าของ (Belongingness needs) ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization)

กอร์ดอน (Gordon, 1999 : 121) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับไว้ว่า เป็นสิ่งทีบุคคลหรือกลุ่มมีความเห็นต่อสิ่งต่างๆ ว่าถูกต้องหรือเหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้นๆ และมีการตัดสินใจเพื่อนำไปปฏิบัติงานจริงๆ ต่อไป

พรรณี ช.เจนจิต (2545 : 467-468) ให้แนวคิดว่า ความต้องการเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องเป็นความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าทั้งในสายตาตนเองและสายตาของผู้อื่นคนทุกคนล้วนมีความต้องการต้องการที่จะมองเห็นตนเองมีคุณค่าจะเกิดความรู้สึกทนไม่ได้ถ้าขาดในเรื่องนี้ดังนั้นผู้บริหารควรยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากรพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนในการแสวงหาแนวคิดที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ยอมรับในความสำเร็จ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน การยอมรับเป็นเทคนิควิธีที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานไปสู่เป้าหมาย

วิโรจน์ สารัตนะ (2542 : 96) ที่กล่าวว่า คนที่ต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมและเชื่อมั่นว่าอุดมการณ์ของตนถูกต้อง ก็อาจยอมดำรงชีวิตของตนอย่างเร้นแค้นเพียงเพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถือ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2525 : 99-100) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับนักบริหารการศึกษาไว้ว่า นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ให้การยอมรับคนอื่นๆ เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจและให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน เพราะเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จนั้น หมายความว่าเราเองก็เป็นผู้บริหารที่ดีที่สามารถบริหารให้คนทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หน้าที่ของผู้บริหารคือ พยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่แฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏและมองเห็นถึงปัญหาของคนอื่นๆ ในการทำงาน พร้อมกับชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่นๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จเพื่อเป็นกำลังใจให้ทำงานอื่นๆ เพื่อหน่วยงานต่อไป

จตุพร คำแก้ว (2547 : 46) การยอมรับ และเห็นคุณค่าความสามารถของบุคลากรรู้จักมองส่วนดีของกันและกัน จะก่อทัศนคติ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดการยอมรับซึ่ง

กันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู พร้อมทั้งยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ในโรงเรียน ยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

#### 8. ความเอื้ออาทร (Caring)

ความเอื้ออาทร เป็นคุณธรรมและจริยธรรมประจำใจและกายของมนุษย์ ถือเป็นความสำนึกที่ดี เป็นการกระทำที่ก่อประโยชน์สุขให้ทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับ โรงเรียนควรเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ของบุคลากร ผู้บริหารและบุคลากรใช้เวลาว่างมาอยู่ใกล้ชิดกันการเอาใจใส่ดูแลในความเป็นอยู่ซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือความเอื้ออาทรต่อกันทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นทีมมากขึ้นดังที่ แพทเตอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) ได้เสนอว่า องค์กรควรเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อรุณ รักธรรม (2527: 234-239) ได้ให้แนวปฏิบัติแก่ผู้บังคับบัญชาว่าควรยึดหลักหลายประการ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชา จะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าเขาทำงานเพื่ออะไร ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกคนควรรู้ และเข้าใจงานของตนเพราะเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้แก่ตนเอง เขาต้องการคำ บอกล้ำหรือคำ อธิบายต่างๆอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของเขา และระเบียบข้อบังคับทางราชการ นอกเหนือจากนั้นเขามีความรู้สึกว่า เขาเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของงาน

2. ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้หน้าที่ของเขามีอะไรบ้าง ผู้บังคับบัญชาต้องชี้แจงขอบเขต หน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ตลอดถึงสายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของเขาด้วย

3. ผู้บังคับบัญชาต้องตั้งมาตรฐานการทำงานไว้ให้สูง ข้าราชการทุกคนย่อมมีความภูมิใจในหน้าที่ตนปฏิบัติ งานยิ่งสำเร็จได้มากเท่าใดเขาก็ยิ่งภูมิใจมากเท่านั้น เขาชอบทำงานในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน



4. ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่างานที่เขาทำ ลังทำ นั้นควรทำ อย่างไร
5. ผู้บังคับบัญชาต้องช่วยพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ได้ตั้งมาตรฐานการทำงานไว้สูง และได้แจ้งให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทราบแล้ว จะต้องส่งเสริมสมรรถภาพ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานในการทํางานที่ตั้งไว้ นับเป็นหน้าที่สำคัญที่สุดของผู้บังคับบัญชา
6. ผู้บังคับบัญชาต้องจัดให้มีการอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในการฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
7. ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามสร้างความเห็นร่วมกันให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีจุดประสงค์ร่วมกัน การปฏิบัติงานก็จะดำเนินด้วยความเรียบร้อย ความรู้สึกของการอยู่ร่วมกัน มีความเห็นร่วมกันเกิดขึ้นได้โดยให้ผู้ร่วมงานทราบถึงผลสำเร็จของงานในหน่วยงานต่อผู้เพื่อสิทธิของผู้ร่วมงาน
8. ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาต่างๆ เช่น มีการประชุมผู้ร่วมงานสอบถามความคิดเห็น และช่วงวางแผน
9. การกระทำที่มีผลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรบอกกล่าวให้เขาทราบ
10. ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเป็นรายคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพและอุปนิสัยอุปนิสัยต่างกัน การสรรเสริญคนในเวลาที่เหมาะสมให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย การดำเนินผู้อื่นด้วยความยุติธรรมจะไม่ทำให้เขาเสียหน้า เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสนใจแต่เพียงผลงานอย่างเดียว และคิดว่าเขาเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่ง เขาก็จะไม่สนใจทำงานหรือทำก็ทำได้ไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ
11. ผู้บังคับบัญชาควรชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ทำงานดี
12. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปฏิบัติงานไม่ได้ดีให้เกิดความกล้าและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรับปรุงตัวเอง
13. ผู้บังคับบัญชาจะต้องสนใจเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาหากผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาส่วนตัว จะเกี่ยวข้องกับงาน ความพอใจงาน ความสำเร็จของงานหรือไม่ก็ตามเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องให้คำปรึกษา และแนะนำ ในปัญหาส่วนตัวนั้นๆ แก่เขา

14. สร้างความเห็นอกเห็นใจเกี่ยวกับเรื่องราวร้องทุกข์ของผู้ที่ได้บังคับบัญชาเมื่อผู้ได้บังคับบัญชา ได้ร้องทุกข์ หรือเล่าเรื่องให้ฟัง จงรับฟังด้วยความเห็นใจ และให้จบเรื่อง

15. ต้องแน่ใจว่าได้บรรจุบุคคลตรงกับตำแหน่งที่ว่างทุกตำแหน่งงานและคนจะต้องควบคู่กันเสมอ ความพอใจของผู้เข้าทำงานใหม่ คือการให้ทำงานตรงกับความสามารถคุณสมบัติการเลือกคนให้เหมาะสมกับงานเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะสามารถทำ ให้งานได้รับความสำเร็จประหยัดกว่าและรักษาคุณภาพ ปริมาณของงาน ความผิดพลาด การสูญเสียเหล่านี้จะน้อยลง

บรรเจิด อยู่ยืนยง (2544: 37) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการดูแลเอาใจใส่และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญ และแรงจูงใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

นิภารัตน์ ป้อสีลา (2550 : 34) กล่าวว่า ความเอื้ออาทร (caring) หมายถึง ความเอาใจใส่ดูแลและมีความเอื้อเฟื้อต่อกันของบุคลากรภายในโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บริหารเป็นอย่างดีให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีให้การช่วยเหลือต่อกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ และบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน

## 9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 23 พฤษภาคม 2549

“...ข้าพเจ้าใคร่ขอให้ท่านทั้งหลายจงมั่นอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต ถือเอาประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เพราะคุณธรรมอันนี้เป็นมูลฐานอันสำคัญที่จะยังความเจริญ และความเป็นปึกแผ่นแก่สังคมเป็นบ่อเกิดแห่งความสามัคคี กลมเกลียว ความซื่อสัตย์สุจริตที่ว่านี้ หมายถึง ความสุจริตซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน ต่อตนเองและต่อผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง มีเจตนาบริสุทธิ์ไม่เอารัดเอาเปรียบ สำหรับท่านที่ใช่วิชากฎหมายย่อมกินความถึงการรักษาความเป็นธรรม ไม่บิดเบือนความหมายของตัวบทกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของตนเองด้วยความซื่อสัตย์สุจริตจะเป็นเสมือนหนึ่งเกราะคุ้มภัยแก่ท่านตลอดไป ดังบทพระราชนิพนธ์ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ว่า..สุจริตคือเกราะบังสารทพ้อง”

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1988 : 107-109) เสนอว่า องค์กรควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2540 : 71) ให้แนวคิดว่าเป็นความซื่อสัตย์สุจริตเป็นดั่งคอ และรากเหง้าของปัญหาหลาย ๆ อย่างถ้าคนเราเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต ปัญหาหลายอย่างจะไม่เกิดขึ้นหรือเกิดก็ไม่มากถ้าข้าราชการซื่อสัตย์ไม่ทุจริตคอร์รัปชันก็จะไม่มีช่องทางให้คนอื่นอาศัยประโยชน์ จึงจำเป็นต้องคิดปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริตให้คนไทยทุกคน คนไทยทั้งชาติ ไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ ผู้หญิงหรือผู้ชาย คนรวยหรือคนจน ไม่ว่าจะเป็นประชาชนหรือข้าราชการพื้นฐานความเจริญรุ่งเรืองของชาติ ไม่ใช่เพียงข้าราชการเท่านั้นที่ต้องซื่อสัตย์สุจริตคนไทยทุกคนต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตด้วย

สถิตย์ กองคำ (2540 : 308) กล่าวว่า การพิจารณาเงินเดือนค่าจ้างนั้น ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน เพื่อนำไปใช้จ่ายซื้อสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตและยกมาตรฐานการครองชีพของตนอย่างเหมาะสม การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เป็นธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นในสังคม

เอกชัย ชินโคตร (2549 : 35) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริตนั้นหมายถึง โรงเรียนควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในโรงเรียน ให้ค่ายก้องชมเชย และให้ผลตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน บุคลากรภายในโรงเรียนต่างตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของการยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตร่วมกัน เมื่อใดที่ครูเห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่มีขอบจะเข้าไปแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญและยกย่องชมเชยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมมอบหมายให้ครูมีการอบรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียนอย่างน้อยวันละ 5 นาที เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่นักเรียน

#### 10. ความหลากหลาย (Diversity) ของบุคลากร

เมื่อบุคลากรคือหัวใจของความสำเร็จของโรงเรียน การที่โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญแตกต่างกัน ก็จะก่อให้เกิดความสมดุลและความเหมาะสมของการทำงานร่วมกัน เนื่องจากแต่ละคนจะมีความโดดเด่นด้านต่าง ๆ จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งในด้านเทคนิคและวิธีการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

แพทเทอร์สัน (Patterson, 1988 : 107-109) ได้ให้แนวคิดที่ว่า ครูมีค่านิยมในด้านปรัชญาหรือความเชื่อตลอดจนบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการสอนที่ไม่เหมือนกัน มีค่านิยมในการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียนแต่ละคนที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองต่อความต้องการส่วนตัวของนักเรียนที่แตกต่างกันในแต่ละคน

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 234) กล่าวว่า ความหลากหลายเป็นการเชื่อในความแตกต่างกันของสมาชิกทั้งกลุ่มใหญ่และกลุ่มเล็ก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างบรรทัดฐานของพฤติกรรม (Norms) ค่านิยม (Values) นโยบาย (Policies) การสร้างคุณค่าจากการฝึกอบรมด้านความหลากหลายของบุคลากร (Valuing Differences Training)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543: 34) กล่าวว่า หน่วยงานที่มีความหลากหลาย (Diversity) จะมีความเข้มแข็งกว่า มีการปรับตัวได้ดีกว่าและสามารถอยู่ได้ในระยะยาว กลุ่มทำงานที่หลากหลายจะมีการตัดสินใจที่มีคุณภาพสูงกว่า เพราะมีความเห็นที่หลากหลายทำให้มีทางเลือกมากขึ้นความหลากหลายระหว่างสมาชิกในหน่วยงานจะช่วยให้หัวหน้างานสามารถดึงเอาความสามารถพิเศษจากทีมออกมาได้มากกว่า ทำให้ภารกิจของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

อาจริษฐ์ ณะแก้วทุ่ง (2545 : 8) กล่าวว่า ความหลากหลายในวิธีการเรียนการสอนของครูจะเป็นปรัชญาที่ช่วยครูวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถสนองความต้องการที่แตกต่างของผู้เรียนปัจจุบันวิธีการสอนที่หลากหลายไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือครูแต่เป็นปรัชญาที่ครูต้องนำไปใช้

จตุพร คำแก้ว (2547 : 50) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหลอมความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น วัฒนธรรมดังกล่าวจะถ่ายทอดสืบต่อกันโดยประเพณี โดยโรงเรียนแต่ละแห่งอาจมีวัฒนธรรมของตนเองซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกันก็ได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหลากหลายของบุคลากร คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ แม้มีความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนแต่ทุกคนต่างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นให้การยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน รวมทั้งความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนจะทำให้เกิดแนวคิดแตกต่างซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

#### 2.1.1 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้มีความต้องการที่จะทำงานหรือเกิดความเบื่อหน่ายต่อการปฏิบัติงาน องค์กรสมัยใหม่จึงได้มุ่งเน้นการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้บุคคลได้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่รวมทั้งการทำงานที่มีความสุข มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ไซลาเกีและวอลเลซ (Szilagyi and Wallace 1980 : 344) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรเป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในการทำงานในองค์กรหนึ่ง ซึ่งจะวัดได้จากวิธีการที่องค์กรนั้นเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลในองค์กร หรือสิ่งแวดล้อมด้านงาน และสิ่งแวดล้อมทั่วไปขององค์กร

คนองยุทธ และคณะ (2542 : 223) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึงลักษณะเฉพาะและนโยบาย โครงสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ กระบวนการจัดการและบรรยากาศ หรือพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีผลต่อสุขภาพจิต ความเครียด ความล่าช้าในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สำเนาวั จจรศิลป์ (2542 : 101) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งมีชีวิตสิ่งไม่มีชีวิตและสภาพการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น สิ่งมีชีวิตในที่นี้คือ พืช สัตว์ และมนุษย์ ส่วนสิ่งที่ไม่มีวิตชีวนั้นมีหลายอย่าง เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนขนาดและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน ส่วนสภาพการณ์ต่างๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น เช่น กฎระเบียบนโยบาย สภาพสังคมและวัฒนธรรมตลอดจนบรรยากาศที่บุคคลกลุ่มต่างๆ สร้างขึ้น

วารริน แซ่ตัน (2543 : 11) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึงองค์ประกอบต่างๆ ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ

พงศ์ ทรดาล (2546 : 246) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่แวดล้อมในขณะที่ทำงาน เช่น สภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า สังคมและการติดต่อสื่อสารในการทำงาน ซึ่งสามารถกำหนดความพึงพอใจได้

สมยศ นาวิการ (2544, 193) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลการรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานโดยบรรยากาศองค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลนอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะ ที่เห็นได้ขององค์กรเช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชา กับ ขวัญกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา

เทพนม และ สวิง (2540 : 6) ได้กล่าวถึงความหมายของการรับรู้ว่า หมายถึงกระบวนการในการการเลือกรับการจัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็นหรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่งๆ

ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธ์ (2548 : 15) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน กฎเกณฑ์ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะกายภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและความสำเร็จในการทำงาน

สุรัตน์ ทองประเทศ (2549 : 17) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ซึ่งเป็นการรับรู้หรือความเข้าใจต่อสภาพในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ การรับรู้นี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมเป็นบรรยากาศในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบ ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้า

### 2.1.2 ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงบริบทอย่างท่วงแท้ เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อ งาน และผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้มีความต้องการทำงานหรือ เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ หากองค์กรใดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีก็ ย่อมจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงสมควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ดังที่

สเตียร์ (Steers, 1979 : 100) ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์กร ยิ่งองค์กรสามารถคะแนนสภาพแวดล้อมได้มากเท่าไร ความเป็นไปได้ หรือ โอกาสจะสนองตอบต่อสภาพแวดล้อมได้เหมาะสม ยิ่งมีขึ้นมากเท่านั้นองค์กรทุกองค์กรยังมีได้อยู่อย่าง โดดเดี่ยว จำต้องสัมพันธ์ทั้งระบบเข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กรตั้งแต่กิจกรรม วัฒนธรรม สถานที่

พนัส หันนาคินท์ (2543: 149) กล่าวว่า การจัดที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น การมีที่ปฏิบัติงานสบายพอสมควร บรรยากาศสดใส ไม่รู้สึกรอจับจ้องแคบจะมีส่วนช่วยสร้างน้ำใจ ในการปฏิบัติงานได้ไม่น้อย ดังนั้น อาจกล่าวถึง ความสำคัญได้ว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีย่อม ส่งผลต่อองค์กร ทั้งผู้ปฏิบัติ ผู้บริหาร และองค์กรควรทำสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีความ ปลอดภัยและน่าอยู่ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติการจัดสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน สภาพที่เอื้ออำนวยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความปลอดภัยและจัดสวัสดิการให้ ผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธุ์ (2548 : 16) ได้สรุปความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานจะทำให้การทำงานของผูปฏิบัติงานมีทั้งด้านดีและ ด้านที่ไม่ดี กล่าวคือ ในด้านที่ดี ถ้าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีจะทำให้ผูปฏิบัติงานมีความสนุกสนาน กับการทำงาน ไม่วิตกกังวล และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ในทางตรงกันข้ามถ้าสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานไม่ดีจะส่งผลให้ผูปฏิบัติงานเกิดความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่ง จะเป็นการบั่นทอนสุขภาพของผูปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพัตรา เลิศฤทธิเรืองสิน (2545 : 12) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานและงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

สุรัตน์ ทองประเทศ (2549 : 17) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถจนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสำคัญสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต รวมกันเป็นปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทั้งในด้านที่พึงประสงค์และด้านไม่พึงประสงค์ของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้า

#### 2.1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบต่างๆ ของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างลึกซึ้ง เพื่อเป็นแนวทางในวางแผนและจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีสภาพที่เอื้ออำนวยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และเกิดความเต็มใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ ซึ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้มีนักวิชาการนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้ สเตียร์ (Steer 1979: 365-366) กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์กร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน



3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึง การตัดสินใจสำคัญๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4. การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การเน้นฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ระดับของกรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร โดยฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์กร

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับของความกดดันต่างๆ (Pressures) ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์กร

7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเอง โดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่ทุกๆ ไปของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรทราบว่า ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนในการทำงาน

10. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General Organization Competence and Flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกำลังทำอะไร องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นเพียงพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้น และควรจะตอบสนองปัญหานั้นอย่างไร

กิลเมอร์ (Gilmer, 1973: 380-384) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ประการ ซึ่งนับเป็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเช่นกันมีดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่าคนที่มีความรู้สั้นหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดียอมรับ และยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the jobs) เป็นเรื่องของงานที่อยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด มีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่างๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกายมีโรงอาหาร ใกล้เคียง มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

คองยูท และคณะ (2542: 223-226) แบ่งสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ คือ

1. ลักษณะเฉพาะและนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับ รวมถึง นโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์กร

2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำ ตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์กร แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง สี เครื่องมือ และอุปกรณ์

4. กระบวนการจัดการ หมายถึงการกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่างๆ ขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การประสานงานและการควบคุมงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กรทำใหบุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

แอสติน (Astin 1971: 67) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์บรรยากาศทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านกลุ่มเพื่อน หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครู เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องต่างๆ ไป และให้ความมั่นใจรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ ช่วยขยุงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และ

ช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจ ถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเองเข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้วสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติ และค่านิยม เพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความรักผูกพัน ความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สภาพแวดล้อมในด้านการเรียนการสอน หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และทักษะ แนวความคิดและอุดมการณ์ทั้งหมดให้ปรากฏในตัวนักเรียน กระบวนการดังกล่าวอาจรวมถึงวิธีการในการถ่ายทอดการเรียนรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน คือ การจัดห้องเรียน บรรยากาศในการเรียนการสอน คุณภาพของครูผู้สอน วิธีการสอน หลักสูตร เจตคติที่ดีของครูผู้สอนต่อวิชาที่สอน

สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร หมายถึง นโยบายและระเบียบการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารภายในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องบริหารไปในทางที่จะทำให้โรงเรียนเต็มไปด้วยบรรยากาศแห่งมิตรภาพ เพื่อนร่วมงานภายในสถาบันมีความอบอุ่น มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ มีความสุขสบายใจ อยากมาทำงาน มีความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเห็น จะเห็นได้ว่าระเบียบบริหารที่ดีมีประสิทธิภาพจะต้องมีสภาพที่คล่องตัว มีอิสระในการดำเนินการทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารด้านงบประมาณและการบริหารงานด้านวิชาการ

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านกายภาพ หมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตและการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน นอกจากนั้นยังรวมถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความ สะดวกสบายต่าง ๆ เช่น สภาพเมืองและชุมชนที่อยู่รอบโรงเรียน สภาพทางด้านภูมิศาสตร์ ที่ตั้งของ โรงเรียน สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ หรือสภาพแวดล้อมตามธรรมชาติที่เหมาะสมมีความ สบายเพียงพอสำหรับใช้ความคิด ห่างจากเสียงรบกวน เช่น เสียงของยานพาหนะหรือโรงงานต่างๆ นอกนั้น โรงเรียนควรมีสนามหญ้า และบริเวณที่ร่มรื่น มีการกำหนดสถานที่ของกิจกรรมต่างๆ จำเป็นต้อง

พิจารณาไม่ให้เกิดการรบกวนกันขึ้น เช่น สถานที่ประชุมหรือบรรยากาศทางวิชาการไม่ควรอยู่ใกล้กับบริเวณการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬาซึ่งมีการเชียร์ส่งเสียงดังจนก่อให้เกิดความเครียด

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในแง่มุมต่างๆ นั้น ผู้วิจัยได้พบว่า แนวคิดของแอสติน (Astin 1971 : 67) มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านการศึกษามากที่สุด ดังเห็นได้จากมีผู้สนใจได้นำแนวคิดของแอสติน (Astin 1971: 67) ไปเป็นหลักในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของหน่วยงานด้านการศึกษาในแง่มุมต่างๆ ดังต่อไปนี้

ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธ์ (2548 : 18-32) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะทางกายภาพ
2. การจัดการเรียนการสอน
3. เพื่อนร่วมงาน
4. ผู้บังคับบัญชา
5. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
6. ความมั่นคงก้าวหน้า

สุรัตน์ ทองประเทศ (2549 : 19) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความพร้อมทางด้านกายภาพ
2. บรรยากาศในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน
5. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2545 : 3-4) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
4. ด้านเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านผู้บังคับบัญชา

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย โครงสร้างของหน่วยงาน การให้รางวัล เป้าหมายของหน่วยงาน บรรยากาศในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน กระบวนการทำงาน การตัดสินใจ การอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อนความสัมพันธ์กับร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับชุมชน และสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลทั้งในด้านบวกและด้านลบ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและเหมาะสมย่อมจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจและมุ่งมั่นที่ให้งานนั้นประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

ครูจะทำหน้าที่ของตนดีมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่เกิดความรู้สึกที่ชอบหรือพอใจต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งความพอใจดังกล่าวมีทั้งในทางบวกและทางลบต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจต่อการทำงานมาก การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง ถ้าบุคคลใดมีความพึงพอใจต่อการทำงานน้อย การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพต่ำด้วย อันจะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารเกิดความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดลักษณะแรงจูงใจของบุคคลในการทำงานสามารถจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงปรารถนาของบุคลากรภายใน

หน่วยงานได้ ซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาและกำหนดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจเพื่อศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ไว้หลายท่านดังนี้

### 2.2.1 ทฤษฎีสองปัจจัย

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าค้นพบทฤษฎีที่เป็นมูลเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ที่เรียกว่า The Motivation-Hygiene Theory ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยเหล่านี้เฮิร์ซเบิร์กเชื่อว่าเป็นตัวหนูงำดั่งให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้นเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีค่าที่ และมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่เขาทำ ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ถ้าเขามีสิ่งเหล่านี้ และจะรู้สึกไม่พึงพอใจถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงานเกิดขึ้นมีอยู่ 11 ประการ คือ

- 2.1 เงินเดือน
- 2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.4 สถานะของอาชีพ
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 2.6 นโยบายและการบริหาร
- 2.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.8 สถานภาพการทำงาน

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.10 ความมั่นคงในการทำงาน

2.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

## 2.2.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69-80) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Needs-Hierarchy Theory) ซึ่งนับว่าเป็นทฤษฎีหนึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า “มนุษย์เรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองหรือพึงพอใจอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการสิ่งอื่นๆ ก็จะเกิดขึ้นมาอีกความต้องการของคนเราอาจจะซ้ำซ้อนกัน ความต้องการบางอย่างอาจยังไม่ทั้งหมดไปความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็จะเกิดขึ้นได้” ซึ่งความต้องการจะเป็นไปตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไป จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วยและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม การได้รับการยอมรับนับถือและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นหรือมีชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับจิตใจ เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ และความต้องการทางด้านสถานภาพ เป็นต้น

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความปรารถนาที่จะเป็นในสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถจะเป็นได้ คือ สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้



เต็มที่ได้ด้วยตนเองอย่างแท้จริง สามารถคิดเอง สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้เองโดยไม่ต้องอยู่ใต้ใคร รับคำสั่งใคร หรืออาศัยคนอื่น

### 2.2.3 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG)

ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer: ออนไลน์) ได้นำพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีของ มาสโลว์ และเฮิร์ซเบอร์กมาสร้างรูปแบบการจูงใจขึ้นใหม่ที่คล้ายคลึงกัน โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (E-existence) เป็นความต้องการทางร่างกายสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น หรือในองค์กรก็เป็น ค่าจ้าง โบนัสผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี และสัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R-relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษย์สัมพันธ์

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G-growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสภาพ และความเติบโตก้าวหน้าของผลงาน ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ ความสามารถในองค์กรก็เป็นความต้องการความรับผิดชอบเพิ่ม การทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่และการมีโอกาสดำรงตำแหน่งใหม่หลายด้านมากขึ้น

### 2.2.4 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1962: 99-122) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการเหมือนกันเพียงแต่มีขนาดมากน้อยต่างกันเท่านั้นความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่คือ

1 ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลงานตามที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นต้องมีอำนาจและครอบงำผู้อื่น

## 2.3 ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

### 2.5.1 การวิเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ได้จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเกิดความสนใจและต้องการจะทำการสังเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้องของกับแรงจูงใจทั้ง 4 ทฤษฎี เพื่อนำมาวิเคราะห์สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดทิศทางของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ดังแสดงตารางที่ 2.1 ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ จำนวน 4 ทฤษฎี

ทฤษฎี Maslow	ทฤษฎี Herzberg	ทฤษฎี Alderfer	ทฤษฎี McClelland
ความต้องการทางด้านร่างกาย	ปัจจัยค่าจุน	ความต้องการอยู่รอด	
ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย			
ความต้องการทางด้านสังคม		ความต้องการความสัมพันธ์	ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม
ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ	ปัจจัยจูงใจ	ความต้องการ	ความต้องการด้านอำนาจ
ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต		ความก้าวหน้า	ความสำเร็จ

จากตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจจำนวน 4 ทฤษฎี พบว่า

1. ทฤษฎีของมาสโลว์ในด้านความต้องการทางสังคม ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กในส่วนปัจจัยค่าจุน ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ในด้านความต้องการความสัมพันธ์ และทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ในด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีความสอดคล้องตรงกันในเรื่องด้านความสัมพันธ์ทางสังคม

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ในด้านความต้องการความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กในส่วนของปัจจัยจูงใจ และทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ความต้องการความก้าวหน้า และทฤษฎีของแมคคลีแลนดในด้านอำนาจ มีความสอดคล้องกันในเรื่อง การยอมรับนับถือและมีอำนาจ

3. ทฤษฎีของมาสโลว์ในด้านความสำเร็จ ทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กในส่วนของปัจจัยจูงใจ และทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ความต้องการความก้าวหน้า และทฤษฎีของแมคคลีแลนดในด้านความสำเร็จ มีความสอดคล้องกันในเรื่อง ความสำเร็จและก้าวหน้า

จากการสังเคราะห์ความสอดคล้องของทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด ทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีอยู่ 3 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ทางสังคม 2) การยอมรับนับถือและมีอำนาจ 3) ความสำเร็จและก้าวหน้า

#### 2.5.2 การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีอยู่ 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม การยอมรับนับถือและมีอำนาจ ความสำเร็จและก้าวหน้า ผู้วิจัยได้นำมาเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่ององค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยนำหลักแนวคิดของแอสติน (Astin 1971: 67) ที่มีส่วนสัมพันธ์กับการเรียนการสอนมาเป็นแนวคิดหลัก และประยุกต์แนวคิดในส่วนของวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสถาบันการศึกษา ซึ่งได้แก่ขอบข่ายงานวิจัยของศิริเพ็ญ คงพิทยพันธ์ (2548:4-5) ขอบข่ายงานวิจัยของสุรัตน์ ทองประเทศ (2549: 19) และขอบข่ายงานวิจัยของสุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2545:3-4) มาประยุกต์เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อให้ครอบคลุมกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝึกออาซิฟ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยแสดงตามตารางที่ 2.2 ดังนี้

## ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดทฤษฎี แรงจูงใจ 3 ด้าน	องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน	แนวคิดและขอบข่ายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง			
		Astin	ศิริเพ็ญ	สุรัตน์	สุพัตรา
ความสัมพันธ์ทางสังคม	ด้านเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓
	ด้านบรรยากาศในการทำงาน			✓	
	ด้านกายภาพ		✓	✓	✓
	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล		✓	✓	✓
การยอมรับนับถือและมี อำนาจ	ด้านการบริหาร	✓			
	ด้านการจัดการเรียนการสอน	✓	✓		✓
	ด้านผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓
ความสำเร็จและ ก้าวหน้า	ความมั่นคงก้าวหน้า		✓		

จากตารางที่ 2.2 สามารถวิเคราะห์และสรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงานมีความสอดคล้องมากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือและมีอำนาจ พบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในด้านผู้บังคับบัญชา และด้านการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่ที่สัมพันธ์กับการยอมรับนับถือและมีอำนาจมากที่สุด
3. ความสำเร็จในชีวิต พบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในด้านความมั่นคงก้าวหน้า เป็นส่วนใหญ่ที่สัมพันธ์กับการยอมรับนับถือและมีอำนาจมากที่สุด

จากกระบวนการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและการเชื่อมโยงแนวคิดองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนำมาวิเคราะห์เพื่อสรุปหาองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูมีองค์ประกอบใน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน

สอน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้า ซึ่งจะนำมาเป็นกรอบแนวคิดใน ด้านตัวแปรตามของงานวิจัยในครั้งนี้

## 2.4 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในยุคที่มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการแข่งขันเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละประเทศ ข้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีคุณภาพ ภายใต้งานใจที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ มีความสุข เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขแล้ว ก็จะเกิดความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จและมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

### 2.5.1 ด้านการจัดการเรียนการสอน

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึง ประสงค์ การจัดการเรียนการสอนใน โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการศึกษานอกระบบ โดย เน้นการสอนด้านวิชาชีพระยะสั้น จึงมีข้อจำกัดในด้านระยะเวลาการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องมี กระบวนการด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ สามารถผลิตผู้เรียนเป็นไปตาม จุดประสงค์ของการเรียนรู้สามารถนำวิชาความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอน ไว้ดังนี้

แอสติน (Astin, 1971: 3) ให้ความเห็นว่า สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ตลอดจน พัฒนาการด้านต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมเป็นตัวกลมกลืนบุคลิกลักษณะและมี อิทธิพลเหนือพฤติกรรมของผู้เรียน

จอห์น บี แครร์รอล (Carroll, John B., 1974: 116-118) ได้เสนอหลักการสำคัญจากงานวิจัย เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ประสบความสำเร็จไว้ 5 ประการดังนี้

1. ความถนัดของผู้เรียน (Learner's Aptitude) ผู้เรียนย่อมมีความแตกต่างกันในด้านความ ถนัดในการเรียนรู้ การใช้เวลาของผู้เรียนแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน แต่ทุกคนสามารถประสบความสำเร็จ ในการเรียนรู้ได้

2. ความสามารถทางสติปัญญาของผู้เรียน (Learner's Intelligence) ผู้เรียนย่อมมีความสามารถทางสติปัญญาที่แตกต่างกัน เวลาที่ใช้ในการเรียนรู้ก็ย่อมแตกต่างกันด้วยในชั้นเรียนแต่ละชั้นย่อมจะมีผู้เรียนที่มีระดับสติปัญญาแตกต่างกัน

3. ความอุตสาหพยายามของผู้เรียน (Learner's Perseverance) ผู้เรียนแต่ละคนย่อมมีความสนใจและความต้องการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และย่อมจะมีผลต่อแรงจูงใจ พร้อมทั้งความใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้แตกต่างกันด้วย

4. คุณภาพในการสอน (Quality of Instruction) กลวิธีการสอนที่แตกต่างกัน ย่อมมีผลในการเรียนรู้ของผู้เรียนแตกต่างกัน การสอนที่ดีย่อมทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี

5. โอกาสในการเรียนรู้ (Learning Opportunities) ผู้เรียนที่มีโอกาสในการเรียนรู้นานย่อมมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ได้ดี ผู้สอนจะเป็นผู้ให้โอกาสในการเรียนรู้แก่ผู้เรียนได้โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างเหมาะสม

คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 36-37) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง การจัดกิจกรรมโดยวิธีต่างๆ อย่างหลากหลายที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างแท้จริงเกิดการพัฒนาตนและสังคมคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมของประเทศชาติต่อไป การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียน จึงต้องใช้เทคนิควิธีการเรียนรู้รูปแบบการสอนหรือกระบวนการเรียนการสอนใน หลากหลายวิธีซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนทางอ้อม ได้แก่ การเรียนรู้แบบสืบค้น แบบค้นพบ แบบแก้ปัญหา แบบสร้างแผนผังความคิดแบบใช้กรณีศึกษา แบบตั้งคำถามแบบใช้การตัดสินใจ

2. เทคนิคการศึกษาเป็นรายบุคคล ได้แก่ วิธีการเรียนแบบศูนย์การเรียน แบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบชุดกิจกรรมการเรียนรู้ คอมพิวเตอร์ช่วยสอน

3. เทคนิคการจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีต่างๆ ประกอบการเรียน เช่น การใช้สิ่งพิมพ์ ตำราเรียน และแบบฝึกหัดการใช้แหล่งทรัพยากรในชุมชน ศูนย์การเรียนชุดการสอน คอมพิวเตอร์ช่วยสอน บทเรียนสำเร็จรูป

4. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นปฏิสัมพันธ์ ประกอบด้วย การโต้ว่าที่กลุ่ม Buzz การอภิปราย การระดมพลังสมอง กลุ่มแก้ปัญหา กลุ่มคิว การประชุมต่างๆ การแสดงบทบาทสมมติ กลุ่มสืบค้น คู่คิด การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

5. เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นประสบการณ์ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เกม กรณีตัวอย่าง สถานการณ์จำลอง ละคร บทบาท สมมติ

6. เทคนิคการเรียนแบบร่วมมือ ได้แก่ ปริศนาความคิด ร่วมมือแข่งขัน หรือกลุ่มสืบค้น กลุ่มเรียนรู้ร่วมกันคิด กลุ่มร่วมมือ

7. เทคนิคการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ได้แก่ การเรียนการสอนแบบใช้วันเล่าเรื่อง (Story line) และการเรียนการสอนแบบแก้ปัญหา (Problem-Solving)

กิติมา ปรีดีดิลก (2542 : 48) ได้สรุปลักษณะงานการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก ประกอบด้วยการบริหารงานวิชาการ มุ่งความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

2. ควรจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองทางด้านวิชาการให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานด้านวิชาการ

3. ผู้บริหารควรใช้เทคนิคการส่งเสริมคนอื่น ๆ มากกว่าการสอนคนอื่นสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

4. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ

5. ผู้บริหารต้องวางแผนงานโดยกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

6. ชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูผู้สอนให้เข้าใจวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ

7. ผู้บริหารจะต้องควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ งานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชา ผู้บริหารจะต้องดูแลให้มีการจัดแผนการสอนในแต่ละวิชา

เพื่อเป็นแนวทางในการสอนของครู จัดโครงสร้างส่งเสริมงานวิชาการ ส่งเสริมให้มีการบริหารสื่อการสอนและอุปกรณ์ต่างๆ จัดเอกสารการสอน คู่มือครู สนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางวิชา สรรหาบุคคลที่มีความรับผิดชอบทางวิชาการ จัดสรรเวลาและสถานที่ให้แก่กิจกรรมการเรียนการสอน และมีความรับผิดชอบทางวิชาการ จัดสรรเวลาและสถานที่ให้แก่กิจกรรมการเรียนการสอนและมีการ รวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตัวนักเรียน จัดตั้งชมรมทางวิชาการ ส่งเสริมให้มีการจัดทำวารสาร การ ประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้สูงขึ้น การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน ควรจัดให้ สอดคล้องกับความมุ่งหมายของโรงเรียน เช่น นักเรียนอาจแบ่งเป็นกลุ่มตามความสามารถ การจัดครูเข้า สอนก็ควรคำนึงถึงความสามารถ ความถนัด และวุฒิของครู

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารจัดให้ครู ได้สอนในวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ มีระบบการนิเทศภายในเพื่อติดตาม ประเมินผลคุณภาพด้านการเรียนการสอน ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

### 2.5.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน

การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายได้นั้น บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องมี ความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องอาศัยกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรม ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ถ้าองค์กรใดปราศจากการทำงานเป็นทีมที่ขาดการร่วมมือร่วมใจของ เพื่อนร่วมงานแล้ว การปฏิบัติงานก็ยากจะประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายได้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1968: 140-150) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่จะเป็นความดึงดูดใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ฉันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกันและ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพ ของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจของการได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนม กลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

พลุสุข สังข์รุ่ง (2543: 143 - 144) ได้กล่าวถึงการผูกสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ได้ดังนี้

1. มีความจริงใจต่อเพื่อนทั้งต่อหน้าและลับหลัง
2. ให้ความช่วยเหลือร่วมมือในงาน



3. ไม่ขัดทอความคิดให้เพื่อนร่วมงาน
4. ขอมรับในศักดิ์ศรีและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน
5. ให้ความสนใจในตัวเพื่อนอย่างจริงจัง
6. ขอมรับในความเป็นเช่นนั้นของเพื่อน
7. เข้าใจเพื่อนและไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน
8. มีความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานในองค์กร
9. สนใจในสิ่งที่เพื่อนพูด
10. ยิ้มแย้มและมีอารมณ์ขันตามควรแก่กาลเทศะ
11. มีมารยาทต่อเพื่อนในการติดต่อสื่อสาร
12. ให้ความรักความนับถือในความคิด
13. มีคุณธรรมในการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อน
14. มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อน

รังสิมา บุญชัย (2541: 48-49) กล่าวว่า การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จึงควรปฏิบัติ ดังนี้

1. การเข้าหาทักทายเพื่อนก่อน เพื่อสร้างความสัมพันธ์เป็นมิตร ให้ความเป็นกันเอง ให้ความสำคัญและยกย่องเขา
2. มีความจริงใจต่อเพื่อน
3. หลีกเลี่ยงการนินทา
4. อย่าขัดทอความคิดให้แก่เพื่อน

วาริน แซ่ตัน (2543: 34) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน จะเห็นได้จากการแสดงออกในลักษณะรักใคร่กลมเกลียว ช่วยเหลือเกื้อกูล ปราศจากความขัดแย้ง เอื้ออารีต่อกัน ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมกิจกรรมของเพื่อนด้วยความเต็มใจเสมอ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีความรักใคร่กลมเกลียวช่วยเหลือซึ่งกันและกันปราศจากความขัดแย้ง มีเอื้ออารีต่อกัน มีความไว้วางใจและความจริงใจให้กัน ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

สร้างสรรค์บรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความสุข เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานผู้บริหารมีวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ใ้บุคลากรมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกัน ยกย่อง ชมเชย ร่วมยินดีกับความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ ร่วมปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกันให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

### 2.3.3 ด้านผู้บังคับบัญชา

ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวแต่เป็นผลมาจากการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งการจะกระตุ้นให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารจัดการที่ดี มีหลักการบริหารงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เข้าใจทั้งระบบ กลไกในการทำงาน รู้ถึงจิตใจคนและมีความเชื่อมั่น เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธา เชื่อถือ มีการใช้อำนาจและการบังคับบัญชาเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระตือรือร้นอยากทำงานให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีคุณภาพ ซึ่งแนวทางด้านผู้บังคับบัญชาได้มีนักวิชาการจำนวนมากได้ทำการศึกษาไว้ดังนี้

ประสิทธิ์ ทองอุ่น (2542 : 233) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน โดยได้รับการคัดเลือกและการยอมรับ ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้างาน ให้เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ใช้อำนาจทั้งพระเดชพระคุณในการปกครองบังคับบัญชาและถือได้ว่ามีอิทธิพลเหนือจิตใจผู้อื่นในการที่จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามกระบวนการของการบริหาร

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113-115) กล่าวว่า การปกครองบังคับบัญชาจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

สุพัตรา เดชาดิวงส์ ณ อรุณยา (2541 : 31) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นผู้มีความสามารถจัดการเกี่ยวกับบุคคลและมีความสามารถจัดการเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมได้แก่ เครื่องอำนวยความสะดวก เครื่องอำนวยความสะดวกที่ส่งผลต่อการทำงานที่ดี เริ่มตั้งแต่ การกำหนดนโยบายควรใ้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม มีการนำข้อมูลจากสภาพจริงมากำหนดเป็นนโยบายการมอบหมายงานและการสั่งการต้องชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเหมาะสมกับกำลัง มอบหมายงานแล้วต้องติดตามดูแล คอยให้ความช่วยเหลือ ยกย่องชมเชยเป็นการสร้างขวัญและ

กำลังใจ ในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัยสามารถบริหารงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาตนเองกระทำได้โดยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การอ่านหนังสือและเอกสารทางวิชาการที่ให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานเทคนิคและแนวทางปฏิบัติงานใหม่ๆ การเข้าสมาคมร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การศึกษาค้นคว้าและวิจัย การทัศนศึกษา การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ ควรปรับปรุงด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นให้ได้อยู่เสมอซึ่งจะช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองและเน้นที่เคารพศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามแนวทางต่างๆ นี้จัดว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาต้องทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด ดังนั้นความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะละเลยหรือไม่ให้ความสำคัญไม่ได้ ผู้บังคับบัญชาที่ดีจะต้องใช้เทคนิคในการบริหารงานเพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความรูสึกพึงพอใจสร้างสรรค์งานที่ยืนยาว ถาวรทั้งระบบ และพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร นำมาซึ่งเกียรติภูมิของนักบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 10) กล่าวถึงคุณสมบัติที่ดีของผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะดังนี้

1. มีความรอบรู้ความชำนาญ
2. มีมนุษยสัมพันธ์
3. การควบคุมตนเองได้ในภาวะกดดัน
4. เป็นที่พึ่งพาได้
5. มีความสามารถในการสอนงาน
6. มีทักษะในการแก้ปัญหา

รุ่ง แก้วแดง (2545) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารมืออาชีพ ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องเป็นคนที่ยังชีพด้วยงานนั้น คือ ต้องมีรายได้หลักจากการงานในวิชาชีพที่ทำและทุ่มเทเวลาให้กับงานในอาชีพนั้นจริงๆ

2. ต้องมีการศึกษาและอบรม เพื่อให้มีความรู้ มีศาสตร์ มีหลักการ มีทฤษฎี มีการวิจัยค้นคว้า รู้ชัดและรู้อจริง และมีการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

3. ต้องนำศาสตร์ไปใช้ในการบริหาร มีการฝึกฝนอย่างจริงจังในอาชีพนั้นๆ จริงๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่มากพอ

4. ต้องมีการรับรองมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยมีการออกใบรับรองหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทนายความ นักบัญชี สถาปนิก วิศวกร เป็นต้น ซึ่งในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ และการดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพดังกล่าว จะต้องใช้ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเท่านั้น

5. ต้องมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สำหรับยึดถือและปฏิบัติโดยเคร่งครัด

6. มีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพให้การรับรอง โดยการออกใบประกอบวิชาชีพ เพื่อควบคุมกำกับดูแลคุณภาพ มาตรฐาน และจรรยาบรรณ รวมทั้งมีมาตรการลงโทษเมื่อมีการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1969 : 33-48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้เป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยทั้งเป็นทฤษฎี x ทฤษฎี y ดังนั้นจึงทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี x นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง จูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลัก ใหญ่ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ ต้องการ มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น

ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี y จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดแต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

ลูทซ์ คัมสังข์ทอง (2543: 38) ได้สรุปว่า ในการบริหารให้ประสบผลสำเร็จนั้นเกิดจากความสามารถของผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้นต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่น ความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่อง

สร้างความเข้าใจที่จะทำงานมากกว่าจะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ทำโดยไม่ออกความคิดเห็นได้แย้ง แต่ประการใด การบังคับบัญชาในโรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บริหารใช้หลักการบริหาร การมอบหมายงานและสั่งการได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม มีบุคลิกภาพดี มีมนุษยสัมพันธ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ ยกย่องชมเชยเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความเจริญก้าวหน้า พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นกันเองและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

#### 2.5.4 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

มนุษย์ทุกคนต่างต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในตำแหน่งและหน้าที่การทำงานให้แต่ละคนย่อมมีความต้องการและความคาดหวังในผลงานของตนประสบผลสำเร็จ และแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป บางคนชอบเอาใจและหาวิธีการต่างๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจจากหัวหน้างาน เพราะคิดว่าหัวหน้างานสามารถสนับสนุนความสำเร็จที่เกิดขึ้นให้กับตนเองได้ แต่บางคนปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จจากความสามารถของตนเอง โดยวัดผลจากผลงานที่เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถ เพื่อว่าจะได้สนับสนุนให้ตนเองประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานตามที่มุ่งหวังไว้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรม และให้ความสำคัญและส่งเสริมบุคคลที่มีความสามารถได้รับความเจริญก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม ดังที่ ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ แคนเตอร์ Kanter กับการมอบอำนาจในงานประกอบด้วย (Sabiston & Laschinger, 1995: 42) ได้กล่าวถึงการได้รับโอกาส ดังนี้ การได้รับโอกาสเป็นความคาดหวังที่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานรวมทั้งมีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ การได้รับโอกาสตามแนวคิดของ แคนเตอร์ Kanter ได้แก่

1. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการเลื่อนตำแหน่ง ได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2. การได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะ หมายถึง การได้มีโอกาสได้รับการอบรม ประชุมวิชาการ การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

3. การได้รับการยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องได้รับการยอมรับหรือได้รับรางวัลจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ  
เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69-80) กล่าวว่า การยกย่องสรรเสริญหรือได้รับพิจารณาความดี ความชอบเมื่องานสำเร็จนั้น เป็นความต้องการระดับสูงและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

บาร์นาร์ด (Banard, 1972: 142 - 149) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal nonmaterial opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะบุคคลอาจจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และมีอำนาจ ส่วนในด้านสภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะ使人มีความรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

คูเปอร์ (Cooper, 1958 : 31-33) มีความเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ผกาพรรณ แน่นอน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 คือ ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสวัสดิการ

จินตนา ตั้งช้อยุทธ์ (2543 : 142) กล่าวถึงความมั่นคงก้าวหน้าว่าเป็นความต้องการรอดพ้นจากสภาวะการเสี่ยงต่างๆ เช่น การตกงาน การลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ขนาดของความ

ต้องการความมั่นคงก้าวหน้าของแต่ละคนจะต่างกันออกไปโดยมีการสร้างความมั่นคงก้าวหน้าด้วยการพิจารณาจากความดีความชอบของบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมจัดให้มีผลประโยชน์พิเศษ เกณฑ์การเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธุ์ (2548 : 6) กล่าวสรุปความหมายของความมั่นคงก้าวหน้า คือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนในระดับที่สูงขึ้นและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมความมั่นคงก้าวหน้า คือ การที่บุคลากรในหน่วยงานได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีความมั่นคงในการทำงาน และมีอำนาจในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมากขึ้น บุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตนเองว่ามีเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม มีรักและศรัทธาในอาชีพการ

### 3. ข้อมูลโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ พ.ศ. 2504 อาศัยคำสั่งที่ 262/2503 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2503 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพราษฎรและได้จัดโรงเรียนฝึกอาชีพช่างยนต์ขึ้นในสมัยนั้นกรุงเทพมหานครยังเป็นเทศบาลอยู่โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อย ด้วยโอกาสทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะทางด้านวิชาชีพ แต่เดิมโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และเพิ่งได้โอนมาสังกัดฝ่ายพัฒนาอาชีพ สำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2535 (กรุงเทพมหานคร, สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร, 2540: 91)

สำนักพัฒนาสังคม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของประชาชน สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำรงชีวิต การส่งเสริมคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของบุคคล พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาคม การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ วิจัยปัญหาและแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองส่งเสริมอาชีพ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การจัดหาตลาดแรงงานเพื่อสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชนอย่างครบวงจร การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนจากภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน ประสานการจัดการแหล่งเงินทุนดำเนินการและช่องทางการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาด ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ เทคโนโลยี ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนฝึกออาชีพอาชีพรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกออาชีพให้ประชาชนผู้ไร้โอกาสศึกษาต่อระดับสูงสายอาชีพในโรงเรียนภาคปกติและภาคค่ำ โดยดำเนินการตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการดำเนินงาน โรงเรียนฝึกออาชีพและสารพัชช่วง พ.ศ. 2530 และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (ระเบียบกรุงเทพมหานคร. 2542: 1-2) ดังนี้

1. ผลิตแรงงาน
2. พัฒนาฝีมือแรงงานและยกระดับการศึกษาวิชาชีพ
3. ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
4. ส่งเสริมการมีงานทำ
5. เป็นศูนย์สารสนเทศตลาดแรงงาน
6. เป็นศูนย์วิจัยและพัฒนาการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงาน
7. ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
8. ส่งเสริมการบริหาร การจัดการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระแก่ชุมชน
9. ให้บริการชุมชนตามนโยบายกรุงเทพมหานคร

ปัจจุบัน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดฝ่ายการศึกษาอาชีพ กองส่งเสริมอาชีพ สำนักพัฒนาสังคม มีทั้งหมด 10 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 1) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตดินแดง
2. โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตดินแดง
3. โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตคลองเตย
4. โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (บ่อนไก่) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตปทุมวัน
5. โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตบางรัก
6. โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตลาดพร้าว
7. โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตหนองจอก



8. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทร สังข์วัฒนะ) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตบางมด
  9. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตคลองสาน
  10. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร(หลวงพ่อวิศศักดิ์) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่เขตหนองแขม
- ปัจจุบันโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีวิชาที่เปิดสอน จำนวน 98 วิชา ดังนี้

1. หมวดวิชาอุตสาหกรรม จำนวน 30 วิชา ประกอบด้วย

- 1.1 หมู่วิชาอิเล็กทรอนิกส์
- 1.2 วิชาช่างวิทยุ
- 1.3 วิชาช่างเครื่องเสียง
- 1.4 วิชาช่างโทรทัศน์
- 1.5 วิชาช่างวีดีโอเทปและวีดีโอคอมแพคดิสก์
- 1.6 วิชาช่างซ่อมโทรศัพท์เคลื่อนที่

2. หมู่วิชาไฟฟ้ากำลัง

- 2.1 วิชาช่างเดินสายและติดตั้งอุปกรณ์ไฟฟ้า
- 2.2 วิชาช่างซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้า
- 2.3 วิชาช่างเครื่องกลไฟฟ้า
- 2.4 วิชาช่างเครื่องทำความเย็นและปรับอากาศ

3. หมู่วิชาช่างยนต์

- 3.1 วิชาช่างเครื่องยนต์เบนซิน
- 3.2 วิชาช่างไฟฟ้ารถยนต์
- 3.3 วิชาช่างเครื่องยนต์ดีเซล
- 3.4 วิชาช่างเครื่องล่างรถยนต์
- 3.5 วิชาช่างเครื่องยนต์เล็ก
- 3.6 วิชาช่างจักรยานยนต์
- 3.7 วิชาช่างเครื่องยนต์เบนซินหัวฉีด
- 3.8 วิชาช่างส่งกำลังรถยนต์
- 3.9 วิชาช่างซ่อมสิรรถยนต์
- 3.10 วิชาช่างซ่อมตัวถังรถยนต์
- 3.11 วิชาช่างประคัฒยนต์

- 3.12 วิชาช่างเครื่องปรับอากาศรถยนต์
- 3.13 วิชาการส่งเสริมศักยภาพพนักงานขับรถยนต์
- 3.14 วิชาการบำรุงรักษารถจักรยานยนต์
- 3.15 วิชาช่างยนต์
- 3.16 วิชาช่างยนต์ขั้นสูง
- 3.17 วิชาช่างเครื่องยนต์เล็กและจักรยานยนต์
- 3.18 หมู่วิชาออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
- 3.19 วิชาช่างวิเคราะห์อัญมณีและการสร้างรูปร่างพลอย
- 3.20 วิชาช่างเจียรระโนพลอย
- 3.21 วิชาช่างฝังตัวเรือนเครื่องประดับ
- 3.22 วิชาช่างทำตัวเรือนเครื่องประดับ
- 4. หมวดวิชาพาณิชยกรรม จำนวน 15 วิชา ประกอบด้วย
  - 4.1 หมู่วิชาคอมพิวเตอร์
    - 4.1.1 วิชาคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
    - 4.1.2 วิชาช่างซ่อมคอมพิวเตอร์
    - 4.1.3 วิชาพิมพ์ดีดคอมพิวเตอร์
    - 4.1.4 วิชาการเขียนแบบด้วยคอมพิวเตอร์
    - 4.1.5 วิชาโปรแกรมภาพเคลื่อนไหว
    - 4.1.6 วิชาการใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ
    - 4.1.7 วิชาการใช้งานอินเทอร์เน็ต
    - 4.1.8 วิชาการออกแบบเว็บไซต์
    - 4.1.9 วิชาการนำเสนองานด้วยคอมพิวเตอร์
    - 4.1.10 วิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น
    - 4.1.11 วิชาการติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
    - 4.1.12 วิชาการเขียนโปรแกรมฐานข้อมูลเบื้องต้น
  - 4.2 หมู่วิชาภาษาอังกฤษ
    - 4.2.1 วิชาภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานขับรถบริการ
    - 4.2.2 วิชาภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานโรงแรม

- 4.2.3 วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
5. หมวดวิชาคหกรรม จำนวน 39 วิชา ประกอบด้วย
- 5.1 หมู่วิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
- 5.1.1 วิชาช่างตัดเย็บกระโปรงสตรี
- 5.1.2 วิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าสตรี
- 5.1.3 วิชาช่างตัดเย็บกางเกงสตรี
- 5.1.4 วิชาช่างเสื้อผ้าสตรีชุดติดกันและการตกแต่งเสื้อผ้า
- 5.1.5 วิชาช่างตัดเย็บชุดสูทสตรี
- 5.1.6 วิชาช่างตัดเย็บชุดไทย
- 5.1.7 วิชาช่างตัดเย็บเสื้อและกางเกงชาย
- 5.1.8 วิชาช่างตัดเย็บเสื้อสูทชาย
- 5.1.9 วิชาช่างตัดเย็บชุดชั้นในสตรี
- 5.1.10 วิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าอุตสาหกรรม
- 5.1.11 วิชาการออกแบบเสื้อผ้า
- 5.1.12 วิชาการสร้างแบบเสื้อผ้า
- 5.1.13 วิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้ายัด
- 5.1.14 วิชาช่างตัดเย็บเสื้อผ้าเด็ก
- 5.1.15 วิชาช่างตัดเย็บเสื้อซาฟารีและสูทพระราชทาน
- 5.1.16 วิชาช่างตัดเย็บชุดนักเรียน
- 5.1.17 วิชาช่างตัดเย็บชุดวิวาห์และราตรี
- 5.2 หมู่วิชาธุรกิจและการบริการ
- 5.2.1 วิชาช่างชอยम्म
- 5.2.2 วิชาช่างม้วนम्म
- 5.2.3 วิชาช่างตัดम्मชาย
- 5.2.4 วิชาช่างเกล้าम्म
- 5.2.5 วิชาช่างแต่งหน้า
- 5.2.6 วิชาช่างแต่งเล็บ
- 5.3 หมู่วิชาอาหารและโภชนาการ

- 5.3.1 วิชาอาหารไทย
- 5.3.2 วิชาขนมไทย
- 5.3.3 วิชาคุกกี้และเค้ก
- 5.3.4 วิชาขนมปังและพาย
- 5.3.5 วิชาอาหารจีน
- 5.3.6 วิชาอาหารญี่ปุ่น
- 5.3.7 วิชาอาหารเวียดนาม
- 5.4 หมู่วิชาการแพทย์แผนไทยประยุกต์
  - 5.4.1 วิชานวดไทยสปา
  - 5.4.2 วิชานวดตัว
  - 5.4.3 วิชานวดฝ่าเท้า
- 5.5 หมู่วิชาศิลปะประดิษฐ์
  - 5.5.1 วิชาการประดิษฐ์ดอกไม้
  - 5.5.2 วิชาการจัดดอกไม้ (สด-ดอกไม้ประดิษฐ์)

(สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร, ออนไลน์)

#### 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียน

จตุพร คำแก้ว (2547: บทคัดย่อ) เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมโรงเรียนและการนิเทศภายในโรงเรียน 2) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร และการตัดสินใจ สำหรับการนิเทศภายในโรงเรียน และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การพัฒนากลุ่ม และการช่วยเหลือครูโดยตรง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ และความเอื้ออาทร

จิรวัดน์ กลิ่งกลางคอน (2547:บทคัดย่อ) เป็นการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนและการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ดำเนินการวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนของ Patterson, Purkey และParker โดยมีองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความไว้วางใจความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลาย พบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิมีระดับความสำคัญที่ปรากฏในระดับมากที่สุดโดยภาพรวมและรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ เป้าประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริตการมอบอำนาจ การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความหลากหลาย การตัดสินใจ ความเอื้ออาทรและความไว้วางใจ

2. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก และมาตรฐานที่มีการปฏิบัติในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การร่วมมือกับผู้อื่นในโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับความสำคัญ คือ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านเป้าประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยสามารถทำนายการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้ร้อยละ 57.70

จันทรา พักตร์เพ็ชงจันทร์ (2547: บทคัดย่อ) เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การเพิ่มอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี 5 ด้าน ได้แก่

จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดและประเมินผลการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา 3) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน (ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก) และเขตพื้นที่การศึกษา (เขต 1 เขต 2 และเขต 3) และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการ พบการวิจัยสรุปได้ว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี รายด้านและโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี รายด้านและโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติด้านการเพิ่มอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยข้าราชการครูในเขต 2 มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูในเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่าข้าราชการครูในเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ต่างกันมีระดับการปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในเขต 2 มีระดับการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการครูในเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวมและการปฏิบัติงานวิชาการด้านการนิเทศภายใน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานวิชาการด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วารสาร เมืองพวน (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เพื่อเป็นพิจารณาเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง

แบล็กเบิร์น (Blackburn : 2003) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารต่างเพศกันกับวัฒนธรรมโรงเรียน วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารต่างเพศกัน 2. ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ อาจารย์ใหญ่จำนวน 30 คนและครูจำนวน 150 คนในมลรัฐมิสซูรี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในองค์กรตามแนวคิดของ Rahim (1992) และวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ Gruenert (1998)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นหญิงสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้ดีกว่าผู้บริหารเพศชาย วิธีการที่นำมาใช้กับครูมีความสัมพันธ์กันกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมครู และรูปแบบวิธีการบริหารความขัดแย้งทั้งห้าวิธี อันได้แก่ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจ การรับฟังการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และการประนีประนอม นั้นมีผลต่อการทำ งานร่วมกันของครู และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนางานของตนเองได้มากขึ้น

สโตน (Stone : 2003) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับวัฒนธรรมโรงเรียนตามความรู้ของครู วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับวัฒนธรรมโรงเรียนตามการรับรู้ของครู ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูจากโรงเรียนทุกระดับทั้งระดับประถม ระดับกลาง และระดับมัธยมจำนวน 513 คนในมลรัฐ Mississippi เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศการเรียนการสอน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าสหสัมพันธ์ของ Pearson และค่า ANOVA

พบว่า พฤติกรรมผู้นำ ของครูใหญ่ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งครูทุกระดับจากทุกโรงเรียนต่างมีความเห็นที่ไม่แตกต่างกันว่า พฤติกรรมผู้นำ ของครูใหญ่ในเรื่องของบทบาทความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะภาวะผู้นำ จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำ งานของครูในเรื่องของการมอบอำนาจการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการจัดการในโรงเรียน การร่วมมือกัน และการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานของโรงเรียนเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนแต่ละระดับมีสิ่งที่คล้ายคลึงกันคือ พฤติกรรมภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะผู้นำ จากโรงเรียนระดับใดหากผู้นำ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการทำ งานจะทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนการสอนที่ดี และมีประสิทธิภาพ

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สุรัตน์ ทองประเทศ (2549 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความพร้อมทางปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามกลุ่ม โดยรวมแตกต่างกัน มีรายละเอียดความแตกต่างกัน 17 คู่ ดังนี้ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษากับกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล หน่วยตรวจสอบภายในกลุ่มบริหารงานบุคคลกับกลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษากับทุกกลุ่ม และกลุ่มส่งเสริมโรงเรียนเอกชนกับทุกกลุ่ม นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2545: บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร

3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



4. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มงคล แอ้มกษร (2547 : บทคัดย่อ) การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 โดยรวมและด้านลักษณะขององค์ ด้านลักษณะของงานด้านบรรยากาศการทำงาน และด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านลักษณะของงานและด้านผู้บังคับบัญชา ส่วนด้านบรรยากาศในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

มัลลอค (Malloch : 1997) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพยาบาลประจำการในการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในงานกับความพึงพอใจในงาน โดยการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ โดยเก็บข้อมูลในพยาบาลวิชาชีพ 76 คน และพยาบาลที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนวิชาชีพ 116 คน รวมเป็น 192 คน ใช้เครื่องมือในการวิจัยทั้งหมด 4 ชุด โดยใช้ Work Environment Scale (WES) ของ Moos (1974) เป็นแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศสังคมในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ The Mueller/ McCloskey Satisfaction Scale (MMSS) ใช้แบบสอบถาม ในการวัดความพึงพอใจในงาน โดยในการวิจัยครั้งนี้ Malloch ได้เลือก WES ของ Moos โดยใช้ 5 ด้านย่อยในการนำมาสร้าง เป็นแบบวัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ 1) ด้านการมีความเกี่ยวข้องกับงาน (involvement) 2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) 3) ด้านความชัดเจนของงาน (clarity) 4) ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ช่วย (supervisor support) และ 5) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน (innovation) ส่วนแบบวัดความพึงพอใจในงาน หรือ McCloskey/ Mueller Satisfaction Scale (MMSS) เป็นแบบสอบถามที่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความพึงพอใจในงานใน 8 ด้านซึ่งได้แก่ 1) แรงจูงใจหรือสิ่งตอบแทนภายนอก (extrinsic rewards) 2) ตารางเวลาในการทำงาน (scheduling satisfaction) 3)

ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (family/work balance ) 4) เพื่อนร่วมงาน (co-workers) 5) การปฏิสัมพันธ์ (interaction) 6) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (professional opportunities) 7) การยกย่องสรรเสริญหรือการยอมรับ (praise/recognition) และ 8) การควบคุมความรับผิดชอบในหน้าที่ (control/responsibility) สรุปผลการวิจัย พบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน/Supervisor Support 2) ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน/Involvement 3) ด้านความชัดเจนของงาน/Clarity 4) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน/Peer Cohesion 5)การควบคุมความรับผิดชอบในหน้าที่/control/responsibility โดยมีค่า  $p < .001$  ส่วนด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานระดับสูง โดยค่า  $p < .01$  โดยตัวแปร WES ทั้ง 5 ด้านร่วมกันทำนาย/พยากรณ์ ความพึงพอใจในงานโดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 42 ( $R^2 = .42$  และ  $p < .001$ )

เทินนิพิด (Turnipseed, 1996: 42-47) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับตัวแปรที่มีความสำคัญในสถานประกอบการ ซึ่งในที่นี้ศึกษากับตัวแปรความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศชายในกองทัพบกของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดเป็นแบบสอบถามประเภท self-report ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สายการบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน การควบคุมงาน นวัตกรรม ความชัดเจนในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีแนวคิด หลักการจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแยกประเด็นสำคัญได้ใน 2 เรื่อง ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้วิจัยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ช่วยแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในองค์กรหลากหลายแง่มุมที่ถูกมองข้ามจากแนวการศึกษาองค์กรในอดีต ให้มีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในองค์กรว่ามีความสำคัญต่อการเรียนรู้ และถ่ายทอดวัฒนธรรมในองค์กรนั้น ๆ อย่างไร และแนวคิดนี้ยังช่วยให้ตระหนักว่าพฤติกรรมหลายอย่างในองค์กรนอกจากเป็นเรื่องทางเทคนิคการบริหารแล้ว ยังมีความหมายทางวัฒนธรรมแฝงอยู่และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร ดังนั้น การศึกษาองค์กรในแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างมากเพราะช่วยส่งเสริมแนวการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับองค์กรให้เข้าใจอย่างถ่องแท้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความ

สนใจที่จะศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อทำการศึกษารื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยจะนำแนวคิดของ แพทเตอร์สัน (Patterson , 1988: 107-109) ที่มีองค์ประกอบ 10 ประการ ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลาย มาใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. แนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า มีแนวคิดที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีด้านแรงจูงเข้ามาเชื่อมโยงกับหลักแนวคิดของแอสติน (Astin 1971: 67) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในด้านการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร หรือหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูให้มีความเหมาะสมโดยให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ดีและเอื้อต่อสภาพการทำงานของครูในโรงเรียนให้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุดพร้อมทั้งได้มีข้อมูลเพื่อทำการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่ไม่ดีไม่เหมาะสมเป็นอุปสรรคต่อสภาพการทำงานของครูให้หมดไปจากหน่วยงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นแรงขับเคลื่อนให้การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 10 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 207 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการครู จำนวน 105 คน ครูลูกจ้าง จำนวน 34 คน และวิทยากรจำนวน 68 คน จำนวนทั้งสิ้น 207 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนของประชากรของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2553

ลำดับ	โรงเรียน	ข้าราชการ ครู	ครูลูกจ้าง	วิทยากร	รวม
1	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง1)	15	4	2	21
2	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง2)	9	5	6	20
3	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บ่อนไก่)	11	4	9	24
4	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)	7	3	9	19
5	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย)	10	6	4	20
6	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก)	8	2	5	15
7	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หลวงพ่อบุ๊ตึกดี)	15	4	6	25
8	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์)	7	1	10	18
9	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์)	10	2	15	27
10	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทรสังข์วัฒนะ)	13	3	2	18
<b>รวม</b>		<b>105</b>	<b>34</b>	<b>68</b>	<b>207</b>
<b>รวมประชากรในการวิจัย</b>		<b>207 คน</b>			

ที่มา : ฝ่ายการศึกษาอาชีพ สำนักพัฒนาสังคม

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามครูผู้สอนของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 50 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง ระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง ระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง ระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง ระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

### 3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

3.3.1 ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย แล้วรวบรวมรายละเอียดจัดเป็นประเด็นสำคัญที่จะกำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมขอบเขตที่กำหนด ตามกรอบแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน(Patterson, 1988: 107-109) และองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.3 นำร่างแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุง แก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนด

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รูปแบบ และภาษาให้ถูกต้อง นำวิเคราะห์หาค่า IOC โดยใช้วิธีของโรวินेलลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977: 49-60) ดังนี้ (พิชิต ฤทธิรัฐ, 2544: 273)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญ แต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์

โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาถึงข้อคำถามใดมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรง ได้ดำเนินการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้านและโดยรวมทั้งฉบับ ซึ่งจะได้ค่า IOC ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รายการแบบสอบถาม	ค่า IOC
1. โดยรวมทั้งฉบับ	0.98
2.แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว	1.00
3. แบบสอบถามตอนที่ 2 วัฒนธรรมโรงเรียน	0.95
3.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	0.88
3.2 ด้านการมอบอำนาจ	0.96
3.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	0.96
3.5 ด้านความไว้วางใจ	0.96
3.6 ด้านความมีคุณภาพ	0.96
3.7 ด้านการยอมรับ	0.96
3.8 ด้านความเอื้ออาทร	1.00
3.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	0.96
3.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร	1.00
4. แบบสอบถามตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.99
4.1 ด้านการเรียนการสอน	0.96
4.2 ด้านเพื่อนร่วมงาน	1.00
4.3 ด้านผู้บังคับบัญชา	1.00
4.4 ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	1.00

ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00  
และมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.97

3.3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) ที่ศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครวัดจรจรยาวาส ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน



3.3.5 นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1990: 204) โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์การยอมรับค่า Alpha มากกว่าและเท่ากับ 0.7 สำหรับงานวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) จึงจะสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง (Jum, 1978) ซึ่งแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่า Alpha เท่ากับ 0.9762 และแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า Alpha เท่ากับ 0.9296 โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับมีค่า Alpha เท่ากับ 0.9807

3.3.6 ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้วจึงต้องอีกครั้งก่อนจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังสำนักพัฒนาสังคมให้แจกแบบสอบถามไปถึงผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 2 สิงหาคม 2553 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2553 รวมระยะเวลา 1 เดือน

3.4.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามที่ส่งเก็บกลับคืนมายังที่สำนักพัฒนาสังคมได้จำนวน 182 ฉบับ สูญหาย 25 ฉบับ และคัดเลือกฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออกจำนวน 2 ฉบับ จึงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.92 เพื่อนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ใช้ครูผู้สอน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลกลับคืนมาผู้วิจัยนำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาความเชื่อมั่นได้คำนวณจากสูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1990: 204) ดังนี้ (พิชิต ฤทธิจักรูญ, 2544 : 279)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อ
	$s_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$s_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมแต่ละข้อ

การวิเคราะห์หาค่า IOC โดยใช้วิธีของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977,49-60) มีสูตรดังนี้ (พิชิต ฤทธิจักรูญ, 2544, หน้า 273)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	หมายถึง	คะแนนเฉลี่ย
	$x_i$	หมายถึง	คะแนนแต่ละจำนวน
	$\sum$	หมายถึง	ผลรวมทั้งหมด

$N$	หมายถึง	จำนวนข้อมูล
$\sum_{i=1}^n X_i$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนแต่ละจำนวน

สำหรับเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ยได้กำหนดน้ำหนักคะแนนในการแบ่งช่วงชั้น (Class Interval) 5 ระดับเท่า ๆ กัน จำแนกเป็นรายด้านและโดยภาพรวม โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์ : 2550 - 69) แล้วแปลความหมาย ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึงระดับความสำคัญที่อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึงระดับความสำคัญที่อยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึงระดับความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึงระดับความสำคัญที่อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึงระดับความสำคัญที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{N - 1}}$$

เมื่อ	S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	N	หมายถึง	จำนวนข้อมูล
	$X_i$	หมายถึง	ค่าคะแนนแต่ละคน
	$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด

2.3 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์แบบ Pearson (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2546 : 499)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง X กับ Y
	$\Sigma x$	แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด X
	$\Sigma y$	แทน ผลรวมทั้งหมดของคะแนนชุด Y
	$\Sigma x^2$	แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนชุด X
	$\Sigma y^2$	แทน ผลรวมทั้งหมดของกำลังสองของคะแนนชุด Y
	$\Sigma xy$	แทน ผลรวมทั้งหมดของผลคูณระหว่าง X กับ Y แต่ละคู่
	n	แทน จำนวนข้อมูล

เมื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2553: 316) แล้วแปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.71-1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.31-0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01-0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

2.4 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้  
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นต้อน (Stepwise)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_{10}X_{10}$$



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอາชีพรุงเทพมหานคร สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่รวบรวมเก็บได้จากจำนวนประชาชนซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากร จำนวน 180 ฉบับ นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

**ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากรของโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมกรุงเทพมหานคร จำนวน 207 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.92 โดยศึกษาเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ดังรายละเอียดตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร  
สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

(N=180)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	80	44.4
หญิง	100	55.6
รวม	180	100
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
20-30 ปี	4	2.2
31-40 ปี	75	41.7
41-50 ปี	66	36.7
50 ปีขึ้นไป	35	19.4
รวม	180	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	20.6
ปริญญาตรี	107	59.4
สูงกว่าปริญญาตรี	36	20.0
รวม	180	100
4. ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการครู	91	50.6
วิทยากร	58	32.2
ครูลูกจ้าง	31	17.2
รวม	180	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพของครูผู้สอนใน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงาน		
1-5 ปี	21	11.7
6-10 ปี	50	27.8
11-15 ปี	67	37.2
16 ปีขึ้นไป	42	23.3
รวม	180	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.6 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 41.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด ร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู ร้อยละ 50.6 และมีประสบการณ์การทำงาน อยู่ระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 37.2

## ตอนที่ 2 ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญของวัฒนธรรม โรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรด้านวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 10 ด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้า ทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2-4.18



ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน</b>			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน	3.25	0.91	ปานกลาง
2. ท่านตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน	4.11	0.71	มาก
3. การจัดทำแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	3.63	0.84	มาก
4. ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับท่านให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน	3.49	0.99	ปานกลาง
5. การบริหารงานของโรงเรียน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.43	0.83	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า ครูตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=4.11$ ) รองลงมาคือการจัดทำแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X}=3.63$ ) และครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน ( $\bar{X}=3.25$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการมอบอำนาจ

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการมอบอำนาจ</b>			
1. ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา	3.44	0.94	ปานกลาง
2. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน	3.55	0.92	มาก
3. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ	3.34	0.94	ปานกลาง
4. บุคลากรภายในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน	3.41	0.89	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.69	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	0.91	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของครูอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=3.69$ ) รองลงมาคือผู้บริหารกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน ( $\bar{X}=3.55$ ) และครู มีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ ( $\bar{X}=3.34$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจ

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการตัดสินใจ</b>			
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ	3.27	0.96	ปานกลาง
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ	3.39	0.95	ปานกลาง
3. ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด	3.53	0.87	มาก
4. ผู้บริหารศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจเสมอ	3.47	0.87	ปานกลาง
5. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน	3.28	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.39	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจ โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=3.53$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจเสมอ ( $\bar{X}=3.47$ ) และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ( $\bar{X}=3.27$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน</b>			
1. เมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ค่าตอบแทนท่านยินดีมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ	3.98	0.76	มาก
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร	4.32	0.68	มาก
3. ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	3.79	0.86	มาก
4. ท่านยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.02	0.74	มาก
5. ท่านมีความรักความผูกพันเป็นเจ้าของหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น	3.94	0.97	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าครูมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=4.32$ ) รองลงมาคือ ครูยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ ( $\bar{X}=4.02$ ) และครูมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน ( $\bar{X}=3.79$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความไว้วางใจ

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความไว้วางใจ</b>			
1. ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร	3.74	0.94	มาก
2. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีการคาดหวังผลสำเร็จในระดับสูงเสมอ	3.27	0.96	ปานกลาง
3. ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน	3.56	0.86	มาก
4. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระ	3.41	0.87	ปานกลาง
5. ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย	3.65	0.80	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจ โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ครูเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=3.74$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าครูสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย ( $\bar{X}=3.65$ ) และครูมักได้รับมอบหมายงานที่มีการคาดหวังผลสำเร็จในระดับสูงเสมอ ( $\bar{X}=3.27$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมีคุณภาพ

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความมีคุณภาพ</b>			
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน	3.58	0.86	มาก
2. ผู้บริหารเชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน	3.69	0.74	มาก
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียน	3.67	0.89	มาก
4. โรงเรียนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.29	0.90	ปานกลาง
5. โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน	3.31	0.98	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ผู้บริหารเชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=3.69$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.67$ ) และโรงเรียน มีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ( $\bar{X}=3.29$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับ

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับ			
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน	3.42	0.97	ปานกลาง
2. ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	3.63	0.93	มาก
3. ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	3.61	0.86	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.67	0.80	มาก
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.68	0.75	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ โรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ครูและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=3.68$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ( $\bar{X}=3.67$ ) และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.42$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความเอื้ออาทร

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความเอื้ออาทร</b>			
1. ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในโรงเรียน	3.50	0.94	มาก
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของครู	3.66	0.99	มาก
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ	3.58	0.86	มาก
4. ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน	4.00	0.67	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บริหารเป็นอย่างดี	3.65	0.91	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	0.88	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทร โรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.68$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ครูเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=4.00$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของครู ( $\bar{X}=3.66$ ) และผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในโรงเรียน ( $\bar{X}=3.50$ ) มีค่าต่ำสุด



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>			
1. ท่านมีการอบรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียนอย่างน้อยวันละ 5 นาที	3.68	0.83	มาก
2. เมื่อท่านเห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่มิชอบ ท่านจะเข้าไปแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ	3.14	0.97	ปานกลาง
3. ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	3.57	0.99	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.73	0.92	มาก
5. ภายในโรงเรียนของท่านไม่มีเคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน	3.42	0.98	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ครูมีการอบรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียนอย่างน้อยวันละ 5 นาที และผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=3.68$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ( $\bar{X}=3.57$ ) และเมื่อครูเห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่มิชอบครูจะเข้าไปแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ( $\bar{X}=3.14$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความหลากหลายของบุคลากรของบุคลากร

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความหลากหลายของบุคลากรของบุคลากร</b>			
1. ท่านมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่	3.72	0.82	มาก
2. ความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนทำให้เกิดแนวคิดแตกต่างเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน	3.59	0.84	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.84	0.84	มาก
4. แม้มีความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนแต่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น	3.86	0.68	มาก
5. ทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน	3.72	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.99	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความคิดเห็นวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากรโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า แม้มีความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนแต่ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นมีระดับความสำคัญมากที่สุด ( $\bar{X}=3.86$ ) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียน

เป็นสิ่งสำคัญ ( $\bar{X}=3.84$ ) และความหลากหลายบุคลากรภายในโรงเรียนทำให้เกิดแนวคิดแตกต่างเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ( $\bar{X}=3.59$ ) มีค่าต่ำสุด

**ตารางที่ 4.12** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
ฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน

(N=180)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการจัดการเรียนการสอน</b>			
1. ท่านมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	3.13	0.93	ปานกลาง
2. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ	3.83	0.81	มาก
3. โรงเรียนมีการนิเทศภายในเพื่อติดตามประเมินผลคุณภาพด้านการเรียนการสอน	3.38	0.89	ปานกลาง
4. โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	3.50	0.89	ปานกลาง
5. ผู้บริหารจัดให้ครูได้สอนในวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์	4.05	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.58	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า ผู้บริหารจัดให้ครูได้สอนในวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์อยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=4.05$ ) รองลงมาคือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ( $\bar{X}=3.83$ ) และครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ( $\bar{X}=3.13$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านเพื่อนร่วมงาน

(N=180)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านการเพื่อนร่วมงาน</b>			
1. เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานท่านมีวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้	3.51	0.76	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.76	มาก
3. เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่อง ชมเชย ประสพผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ท่านเข้าไปแสดงความยินดีด้วยทุกครั้ง	3.87	0.64	มาก
4. เมื่อมีงานเร่งด้วยแม้ท่านจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงท่านจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ	3.84	0.67	มาก
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน โดยยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.76	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.75	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่อง ชมเชย ประสพผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ท่านเข้าไปแสดงความยินดีด้วยทุกครั้งอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=3.87$ ) รองลงมาคือ เมื่อมีงานเร่งด้วยแม้ท่านจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงท่านจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ ( $\bar{X}=3.84$ ) และเมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานท่านมีวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ( $\bar{X}=3.51$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
ฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บังคับบัญชา

(N=180)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>			
1. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ	3.41	0.89	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความคิดความชอบด้วย ความเป็นธรรม	3.33	0.92	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชา รั บ ฟั ง ค วาม คิ ด เ หื น ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพิจารณาในการ ตัดสินใจ	3.39	0.93	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.43	0.90	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานและเรื่อง ส่วนตัว	3.58	0.96	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา  
โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า  
ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัวอยู่ใน  
ระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=3.58$ ) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X}=3.43$ ) และผู้บังคับบัญชาพิจารณาความคิดความชอบด้วยความเป็น  
ธรรม ( $\bar{X}=3.33$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงก้าวหน้า

(N=180)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความมั่นคงก้าวหน้า</b>			
1. อาชีพที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและ ได้รับการยอมรับจากสังคม	4.12	0.76	มาก
2. อาชีพของท่านมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น ๆ	3.93	0.86	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.43	0.97	ปานกลาง
4. ท่านรักและศรัทธาในอาชีพของท่าน	4.43	0.62	มาก
5. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.60	0.98	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.90	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงก้าวหน้า โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.90$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ท่านรักและศรัทธาในอาชีพของท่านอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X}=4.43$ ) รองลงมาคือ อาชีพที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ( $\bar{X}=4.12$ ) และผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X}=3.43$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(N=180)

วัฒนธรรมโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	3.58	0.85	มาก
2. การมอบอำนาจ	3.48	0.91	ปานกลาง
3. การตัดสินใจ	3.39	0.93	ปานกลาง
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.01	0.80	มาก
5. ความไว้วางใจ	3.52	0.89	มาก
6. ความมีคุณภาพ	3.51	0.87	มาก
7. การยอมรับ	3.60	0.86	มาก
8. ความเอื้ออาทร	3.68	0.88	มาก
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.51	0.94	มาก
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.75	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.75$ ) และด้านการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.39$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(N=180)

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดการเรียนการสอน	3.58	0.85	มาก
2. ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.71	มาก
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.43	0.92	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้า	3.90	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านความมั่นคงก้าวหน้า อยู่ในระดับสูงที่สุดที่ ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) และด้านผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.43$ ) มีค่าต่ำสุด

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

(N=180)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
วัฒนธรรมโรงเรียน	3.60	0.87	มาก
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.66	0.83	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.85	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีระดับความสำคัญอยู่ใน



ระดับมาก ( $\bar{X}=3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย คือ สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ( $\bar{X}=3.66$ ) และวัฒนธรรมโรงเรียน ( $\bar{X}=3.60$ )

ดังนั้น ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

### ตอนที่ 3 ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ทำการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.19-4.20 กำหนดสัญลักษณ์และตัวแปรที่ใช้ศึกษาดังนี้

X <sub>1</sub>	แทน	ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนของโรงเรียน
X <sub>2</sub>	แทน	ด้านการมอบอำนาจ
X <sub>3</sub>	แทน	ด้านการตัดสินใจ
X <sub>4</sub>	แทน	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
X <sub>5</sub>	แทน	ด้านความไว้วางใจ
X <sub>6</sub>	แทน	ด้านความมีคุณภาพ
X <sub>7</sub>	แทน	ด้านการยอมรับ
X <sub>8</sub>	แทน	ด้านความเอื้ออาทร
X <sub>9</sub>	แทน	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต
X <sub>10</sub>	แทน	ด้านความหลากหลายของบุคลากรของบุคลากร
X <sub>tot</sub>	แทน	วัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวม
Y <sub>1</sub>	แทน	ด้านการจัดการเรียนการสอน

Y2 แทน	ด้านเพื่อนร่วมงาน
Y3 แทน	ด้านผู้บังคับบัญชา
Y4 แทน	ด้านความมั่นคงก้าวหน้า
Ytot แทน	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

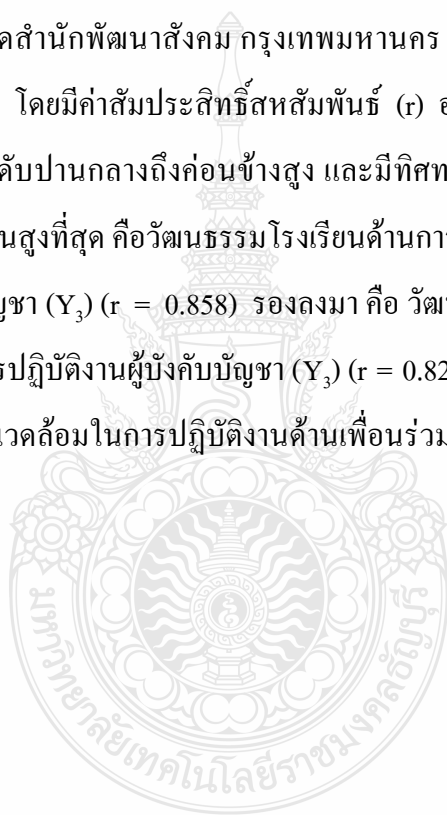
(N = 180)

ตัวแปร	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				รวม (Y <sub>tot</sub> )
	ด้านการจัดการเรียนการสอน (Y <sub>1</sub> )	ด้านเพื่อนร่วมงาน (Y <sub>2</sub> )	ด้านผู้บังคับบัญชา (Y <sub>3</sub> )	ด้านความมั่นคงก้าวหน้า (Y <sub>4</sub> )	
ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (x <sub>1</sub> )	0.576(**)	0.461(**)	0.631(**)	0.528(**)	0.682(**)
ด้านการมอบอำนาจ (x <sub>2</sub> )	0.546(**)	0.436(**)	0.682(**)	0.537(**)	0.688(**)
ด้านการตัดสินใจ (x <sub>3</sub> )	0.596(**)	0.489(**)	0.759(**)	0.513(**)	0.740(**)
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (x <sub>4</sub> )	0.559(**)	0.541(**)	0.512(**)	0.547(**)	0.658(**)
ด้านความไว้วางใจ (x <sub>5</sub> )	0.644(**)	0.530(**)	0.752(**)	0.634(**)	0.796(**)
ด้านความมีคุณภาพ (x <sub>6</sub> )	0.648(**)	0.546(**)	0.748(**)	0.653(**)	0.806(**)
ด้านการยอมรับ (x <sub>7</sub> )	0.641(**)	0.606(**)	0.858(**)	0.583(**)	0.842(**)
ด้านความเอื้ออาทร (x <sub>8</sub> )	0.629(**)	0.541(**)	0.826(**)	0.613(**)	0.817(**)

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ )	0.559(**)	0.572(**)	0.669(**)	0.534(**)	0.723(**)
ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ )	0.649(**)	0.663(**)	0.672(**)	0.600(**)	0.793(**)
วัฒนธรรมโรงเรียน ( $X_{tot}$ )	0.71(**)	0.63(**)	0.84(**)	0.68(**)	0.889(**)

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.461- 0.858 แสดงว่ามีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์กันทางบวกทุกค่า โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ( $X_7$ ) กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ ) ( $r = 0.858$ ) รองลงมา คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทร ( $X_8$ ) กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ ) ( $r = 0.826$ ) และวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ ( $X_2$ ) กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน ( $Y_2$ ) ( $r = 0.436$ ) มีค่าระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด



ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวม

วัฒนธรรมโรงเรียน	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานรวม ( $Y_{tot}$ )	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ( $X_1$ )	0.682(**)	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการมอบอำนาจ ( $X_2$ )	0.688(**)	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ )	0.740(**)	สูง	ทางบวก
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ )	0.658(**)	ปานกลาง	ทางบวก
ด้านความไว้วางใจ ( $X_5$ )	0.796(**)	สูง	ทางบวก
ด้านความมีคุณภาพ ( $X_6$ )	0.806(**)	สูง	ทางบวก
ด้านการยอมรับ ( $X_7$ )	0.842(**)	สูง	ทางบวก
ด้านความเอื้ออาทร ( $X_8$ )	0.817(**)	สูง	ทางบวก
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ )	0.723(**)	สูง	ทางบวก
ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ )	0.793(**)	สูง	ทางบวก
รวม ( $X_{tot}$ )	0.889(**)	สูง	ทางบวก

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.20 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ( $X_{tot}$ ) กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน( $Y_{tot}$ ) โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ( $r = 0.889$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์ทางบวกทุกค่า

ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอາชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

เมื่อได้ดำเนินการตรวจสอบความเป็นอิสระต่อกันระหว่างตัวแปร วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว มาวิเคราะห์ความแปรปรวนและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.21-4.25 ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ดังนี้



ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบแนบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม ( $Y_{tot}$ )

ตัวแปรพยากรณ์		b	Std. Error	$\beta$	t	p
1	ด้านการยอมรับ ( $X_7$ )	0.224	0.045	0.314	4.933(**)	.000
2	ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ )	0.192	0.047	0.224	4.123(**)	.000
3	ด้านความมีคุณภาพ ( $X_6$ )	0.160	0.046	0.205	3.461(**)	.001
4	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ )	0.139	0.039	0.167	3.546(**)	.001
5	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ )	0.121	0.038	0.135	3.146(**)	.002
ค่าคงที่ (Constant)		0.607	0.130		4.666(**)	.000
$R^2 = 0.816$ Adjusted $R^2 = 0.811$ $SE_{est} = 0.23182$						

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 5 ด้าน สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการยอมรับ ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.314 รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) ด้านความมีคุณภาพ ( $X_6$ ) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ ) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.224, 0.205, 0.167, 0.135 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 81.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) ร้อยละ 23.182

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.21 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) เขียนเป็นสมการทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครู

ในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) ได้ดังนี้

### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{tot} = 0.607 + 0.224 (X_7) + 0.192 (X_{10}) + 0.160 (X_6) + 0.139 (X_9) + 0.121 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Y}_{tot} = 0.314 (X_7) + 0.224 (X_{10}) + 0.205 (X_6) + 0.167 (X_9) + 0.135 (X_4)$$

จากสมการความถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับมีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เพิ่มขึ้น 0.314 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เพิ่มขึ้น 0.224 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ( $X_6$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เพิ่มขึ้น 0.205 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
4. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เพิ่มขึ้น 0.167 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
5. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) เพิ่มขึ้น 0.135 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

#### 4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอน ( $Y_1$ )

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการเรียนการสอน ( $Y_1$ )

ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	$\beta$	t	p
1 ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ )	0.373	0.074	0.363	5.011(**)	.000
2 ด้านความไว้วางใจ ( $X_5$ )	0.226	0.074	0.258	3.072(**)	.002
3 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ( $X_1$ )	0.203	0.074	0.201	2.747(**)	.007
ค่าคงที่ (Constant)	0.660	0.226		2.919(**)	.004
$R^2 = 0.517$ Adjusted $R^2 = 0.509$ SE <sub>est</sub> = 0.44638					

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมด้านการจัดการเรียนการสอน ( $Y_1$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.363 รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ ( $X_5$ ) และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.258, 0.201 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.70 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE<sub>est</sub>) ร้อยละ 44.638

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.22 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เขียนเป็นสมการทำนาย



สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน ( $Y_1$ ) ได้ดังนี้

**สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ**

$$\hat{Y}_1 = 0.660 + 0.373 (X_{10}) + 0.226 (X_5) + 0.203 (X_1)$$

**สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน**

$$\hat{Z}_{Y1} = 0.363 (X_{10}) + 0.258 (X_5) + 0.201 (X_1)$$

จากสมการความถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการเรียนการสอน ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น 0.363 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจ ( $X_5$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการเรียนการสอน ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น 0.258 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ( $X_1$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านการจัดการเรียนการสอน ( $Y_1$ ) เพิ่มขึ้น 0.201 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

### 4.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงาน ( $Y_2$ )

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านเพื่อนร่วมงาน ( $Y_2$ )

	ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	$\beta$	t	p
1	ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ )	0.376	0.070	0.411	5.365(**)	.000
2	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ )	0.199	0.062	0.225	3.235(**)	.001
3	ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ )	0.173	0.065	0.182	2.679(**)	.008
	ค่าคงที่ (Constant)	0.946	0.223		4.237(**)	.000
$R^2 = 0.500$ Adjusted $R^2 = 0.492$ $SE_{est} = 0.40467$						

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $Y_2$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.411 รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ ) และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.225, 0.182 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ( $SE_{est}$ ) ร้อยละ 40.467

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.23 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เขียนเป็นสมการทำนาย

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านเพื่อนร่วมงาน ( $Y_2$ ) ได้ดังนี้

**สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ**

$$\hat{Y}_2 = 0.946 + 0.376 (X_{10}) + 0.199 (X_9) + 0.173 (X_4)$$

**สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน**

$$\hat{Z}_{Y_2} = 0.411 (X_{10}) + 0.225 (X_9) + 0.182 (X_4)$$

จากสมการความถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ( $Y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.411 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ( $Y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.225 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านเพื่อนร่วมงาน ( $Y_2$ ) เพิ่มขึ้น 0.182 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

#### 4.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ )

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ (Std. Error) และคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ b และสร้างสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครในด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ )

	ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	$\beta$	t	p
1	ด้านการยอมรับ ( $X_7$ )	0.500	0.081	0.461	6.173(**)	.000
2	ด้านความเอื้ออาทร ( $X_8$ )	0.366	0.079	0.327	4.620(**)	.000
3	ด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ )	0.226	0.054	0.229	4.166(**)	.000
4	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ )	-0.130	0.062	-0.096	-2.116(*)	.036
	ค่าคงที่ (Constant)	0.036	0.193		0.187	.852
$R^2 = 0.790$ Adjusted $R^2 = 0.785$ SE.est = 0.37467						

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านการยอมรับ ( $X_7$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.461 รองลงมา คือ ด้านความเอื้ออาทร ( $X_8$ ) และด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.327, 0.229 ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ -0.096 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE.est) ร้อยละ 37.467

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.24 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เขียนเป็นสมการทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ ) ได้ดังนี้

**สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ**

$$\hat{Y}_3 = 0.036 + 0.500 (X_7) + 0.366 (X_8) + 0.226 (X_3) + (-0.130) (X_4)$$

**หรือ สมการความถดถอยเชิงพหุมาตรฐาน**

$$\hat{Z}_{Y_3} = 0.461 (X_7) + 0.327 (X_8) + 0.229 (X_3) + (-0.096) (X_4)$$

จากสมการความถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ( $X_7$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ ) เพิ่มขึ้น 0.461 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทร ( $X_8$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ ) เพิ่มขึ้น 0.327 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ ) เพิ่มขึ้น 0.229 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
4. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านผู้บังคับบัญชา ( $Y_3$ ) ลดลง 0.096 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

#### 4.5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณขององค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ( $Y_4$ )

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทดสอบความมีนัยสำคัญของ B และแสดงสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ( $Y_4$ )

	ตัวแปรพยากรณ์	b	Std. Error	$\beta$	t	p
1	ด้านความมีคุณภาพ ( $X_0$ )	0.249	0.083	0.285	2.998(**)	.003
2	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ )	0.165	0.071	0.165	2.318(*)	.022
3	ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ )	0.163	0.078	0.169	2.076(*)	.039
4	ด้านความไว้วางใจ ( $X_5$ )	0.158	0.078	0.192	2.037(*)	.043
	ค่าคงที่ (Constant)	1.201	0.231		5.197(**)	.000
$R^2 = 0.500$ Adjusted $R^2 = 0.489$ SE <sub>.est</sub> = 0.42695						

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ( $Y_4$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความมีคุณภาพ ( $X_0$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.285 ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับอำนาจการพยากรณ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความไว้วางใจ ( $X_5$ ) ด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ

0.192, 0.169, 0.165 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE.est) ร้อยละ 42.695

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.25 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เขียนเป็นสมการทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ( $Y_4$ ) ได้ดังนี้

**สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ**

$$\hat{Y}_4 = 1.201 + 0.249 (X_6) + 0.165 (X_5) + 0.163 (X_{10}) + 0.158 (X_4)$$

**สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน**

$$\hat{Z}_{Y_4} = 0.285 (X_6) + 0.192 (X_5) + 0.169 (X_{10}) + 0.165 (X_4)$$

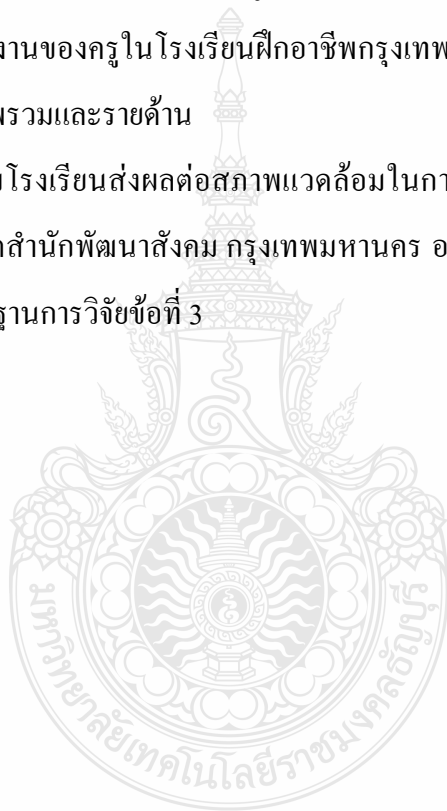
จากสมการความถดถอยเชิงพหุคูณข้างต้น สามารถแปลความหมายได้ดังนี้

1. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ( $X_6$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ( $Y_4$ ) เพิ่มขึ้น 0.285 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
2. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจ ( $X_5$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ( $Y_4$ ) เพิ่มขึ้น 0.192 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่
3. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ( $X_{10}$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ( $Y_4$ ) เพิ่มขึ้น 0.169 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

4. ถ้าตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ( $X_4$ ) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในด้านความมั่นคงก้าวหน้า ( $Y_4$ ) เพิ่มขึ้น 0.165 หน่วยโดยให้ตัวแปรอื่นๆ มีค่าคงที่

จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.41-4.25 สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) และสัมประสิทธิ์ความถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เขียนเป็นสมการทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ได้ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3





## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอາชีฟกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะนำเสนอสาระสำคัญลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีระดับที่มากขึ้นไป
2. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
3. วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนใน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2553 จำนวน 10 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 207 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการครู จำนวน 105 คน ครูลูกจ้าง จำนวน 34 คน และวิทยากรจำนวน 68 คน จำนวนทั้งสิ้น 207 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนของครูโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อตามกรอบแนวคิดวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน (Patterson , 1988: 107-109) 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมี

คุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากรของบุคลากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ตามกรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงก้าวหน้า

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รูปแบบ และภาษาให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) ศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร วัชรจรยवास ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาช โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่า Alpha เท่ากับ 0.9762 และแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่า Alpha เท่ากับ เท่ากับ 0.9296 โดยค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับ มีค่า Alpha เท่ากับ 0.9807

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ใช้ระยะเวลา 1 เดือน โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามที่ส่งเก็บกลับคืนมาซึ่งที่สำนักพัฒนาสังคมได้จำนวน 182 ฉบับ สูญหาย 25 ฉบับ และคัดเลือกฉบับที่ไม่สมบูรณ์ออกจำนวน 2 ฉบับ จึงเหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.92

#### การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการคำนวณหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอາชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วแปลความหมาย
3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยแปลผลจากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แล้วแปลความหมาย
4. การวิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยการแปลผลจากการหาค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นบันได (Stepwise)

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 55.6 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 50.6 และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.2
2. วัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 ด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านการตัดสินใจมีค่าต่ำสุด

3. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า ด้านความมั่นคงก้าวหน้า อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชามีค่าต่ำสุด

4. วัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับอยู่ในระดับสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์กันทางบวกทุกค่า โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทร กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าระดับความสัมพันธ์ต่ำที่สุด

5. วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า มีตัวแปร 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคมในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการยอมรับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.314 รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.224, 0.205, 0.167, 0.135 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 81.60 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ร้อยละ 23.182

เมื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีตัวแปร จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.363 รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.258, 0.201 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.70 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ร้อยละ 44.638

1.2 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีตัวแปรจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.411 รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.225, 0.182 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ร้อยละ 40.467

1.3 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า มีตัวแปรจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านผู้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการยอมรับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.461 รองลงมา คือ ด้านความเอื้ออาทร และด้านการตัดสินใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.327, 0.229 ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.096 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 79.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ร้อยละ 37.467

1.4 วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงก้าวหน้า พบว่า มีตัวแปรจำนวน 4 ด้าน สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความมีคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.285 ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับอำนาจ

การพยากรณ์จากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.192, 0.169, 0.165 มีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 50.00 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ร้อยละ 42.695

### การอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีข้อค้นพบและเป็นประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุพร คำแก้ว (2547: 115) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมที่ปรากฏอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวัดน์ กลิงกลางดอน (2547 : 118) ได้ทำการศึกษาในระดับของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า มีระดับความสำคัญที่ปรากฏในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และผลการวิจัยของ จันทรา พักตร์เพียงจันทร์ (2547: บทคัดย่อ) เพื่อศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี 10 ด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี รายด้านและโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรภายในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรักความผูกพัน และมีความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ที่เอื้อต่อ

ความการสร้างความรักความสามัคคีภายในหน่วยงาน บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า  
 เงินเดือนที่ได้รับ และพร้อมจะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ดังที่ พรณิ ช. เจนจิต  
 (2545: 467) ได้กล่าวว่า การที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจในสถานที่  
 นั้นก็จะเกิดความรู้สึกรัก และผูกพันในสถานที่นั้น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ ครูแต่ละ  
 คนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ทำงานๆ ด้วยการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งมี  
 อิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเกิดขึ้น ซึ่ง  
 สอดคล้องกับแนวคิดของ แพทเทอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) ที่กล่าวถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง  
 ขององค์กรว่า ในการปฏิบัติงานควรยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก โดยถือว่าครูและบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม  
 ในการปฏิบัติงาน จึงควรให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของมีความผูกพัน รู้จัก  
 รับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาโรงเรียนร่วมกันให้มากที่สุด สอดคล้องกับ พรนพ พุกกะพันธ์ (2544:  
 202-203) ที่กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม บุคคลที่  
 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนจะก่อให้เกิดความเข้าใจความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน  
 และกันทำให้บุคคลในองค์กรมีกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นกับองค์กร ทำให้  
 เกิดความสามัคคีเป็นปึกแผ่นในองค์กร สอดคล้องกับ ทองใบ สุดชาติ (2543 : 197) ที่กล่าวว่า ขวัญใน  
 การทำงานขององค์กรใดๆ จะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่  
 มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการสร้างสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจและนำไปสู่ความสำเร็จของ  
 องค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์กร  
 ระบบการให้รางวัล การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง สภาพในการทำงาน ถูก  
 สุขลักษณะเกื้อหนุนต่อการทำงานสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด  
 ของ คิมบอลล์ วิลส์ (Kimball Wiles, 1987: 46-47) ที่กล่าวว่า วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ  
 โรงเรียนทำได้โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันซึ่งกันและกันและเกี่ยวข้องกัน ตลอดจนอุทิศ  
 เสียสละเวลาให้กับงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน ร่วมกิจกรรมด้วยกันใน  
 วันหยุดสุดสัปดาห์ ให้ครูแต่ละคนมีความรู้สึกว่า เขาเป็นคนสำคัญคนหนึ่งของโรงเรียนการขอความ  
 ช่วยเหลือในงานกิจกรรม เน้นถึงความสามารถพิเศษและความมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุน  
 ช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็น ไม่แก่งแย่งอิทธิพลกัน



จากผลการวิจัยดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูได้เกิดความคิดตระหนักและเห็นคุณค่า มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน มีความรักความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะก่อเกิดวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีเข้มแข็งที่ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม พบว่า มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัตน์ ทองประเทศ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความพร้อมทางปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มงคล เข้มภรรยา (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและด้านลักษณะขององค์ ด้านลักษณะของงานด้านบรรยากาศการทำงานและด้านผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงก้าวหน้าอยู่ในระดับสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความมั่นคงก้าวหน้าเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคลที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปทั้งด้านบวกและด้านลบ การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในด้านการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ดังที่ทฤษฎีลำดับขั้น

ของความต้องการ (Needs-Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow, 1970: 69-80) ที่ได้กล่าวว่า ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์ต้องการจะได้รับ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด (McClelland, 1962: 99-122) ที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนต่างมีความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลงานตามที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา ซึ่งตรงกับแนวคิดของคูเปอร์ (Cooper, 1958: 31-33) มีความเห็นว่า โอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ บาร์นาร์ด (Banard, 1972: 142-149) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal nonmaterial opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ ที่ช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะบุคลากรจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และมีอำนาจ ส่วนในด้านสภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคม หรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีความรู้สึกมีหลักประกัน และมีความมั่นคงในการทำงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงก้าวหน้าให้มีความเข้มแข็ง โดยให้การสนับสนุนครูให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยการให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อสร้างความพึงพอใจและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานด้วยความเต็มใจ ย่อมจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของการทำงานที่มากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าต่อไปได้อย่างมั่นคงเช่นกัน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารสาร เมืองพวน (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและรายด้าน โดย

ภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อเป็นพิจารณาเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แอนดรูว์ ลี สมิทท์ (Andrew Lee Smith, 2006: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและคะแนนการทดสอบมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในรัฐแอริโซนาทางตะวันตกเฉียงใต้ ประเทศ สหรัฐอเมริกา

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา นั่นอาจเป็นเพราะผู้บริหารจำเป็นต้องมีความทักษะความสามารถในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของคนภายในโรงเรียนด้วยดังที่ แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1969 : 33-48) ได้เปรียบเทียบให้เห็นสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อที่จะใช้ป็นสิ่งกำหนดแบบของความเป็นผู้นำ โดยทั้งเป็นทฤษฎี x ทฤษฎี y ดังนั้นจึงทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี x นั้น จะพยายามควบคุมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด มีการสั่งการ โดยตรง จูงใจด้วยการจ่ายเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ใช้ระเบียบวินัยและบทลงโทษเป็นหลักใหญ่ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่ำ คือ ต้องการความปลอดภัย ปฏิบัติตามคำสั่งเท่าที่ต้องการ มีความสนใจในการปรับปรุงงานน้อยมาก และต้องการผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น ผู้บริหารที่ยึดสมมติฐานตามทฤษฎี y จะไม่ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวดแต่จะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในระดับสูง คือ มีความรับผิดชอบและพยายามปรับปรุงงานให้ดีขึ้นต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุพร คำแก้ว (2547: 46) ที่ได้สรุปว่า การยอมรับ และเห็นคุณค่าความสามารถของบุคลากร รู้จักมองส่วนดีของกันและ

กัน จะก่อทัศนคติ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละบุคคลมีความภูมิใจในตนเอง ส่งผลให้มีความสุขในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จอย่างเต็มที่

จากผลการวิจัยดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาควรได้รับการยอมรับจากของครูภายในโรงเรียน และผู้บริหารเองก็ควรที่จะให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร และเมื่อมีความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานควรรีให้ออกสบุคลากรได้แก้ไขปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้น ส่งผลนี้ล้วนเอื้อประโยชน์ให้เกิดบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อให้การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้

4. จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีตัวแปรจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลและเอื้ออำนวยให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เนื่องจากบุคคลย่อมต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสังคม หากผู้บริหารใช้หลักการบริหารที่คำนึงถึงความแตกต่างของบุคคลทั้งในด้านความคิดและค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยยึดหลักคุณธรรมเป็นแนวทางในบริหารงานย่อมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรให้มีความรักและผูกพันในองค์กร และพร้อมทุ่มเทการทำงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่วาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาลี ควรคณี (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $R = 0.87$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรัตน์ ทองประเทศ (2549: 19) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะปฏิบัติงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการยอมรับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การยอมรับเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่บุคคลมีความต้องการให้ทุกคนยอมรับ ดังที่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1970 : 69-80) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมจะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในสังคม การได้รับการยอมรับนับถือ และความรักจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ที่กล่าวว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เฮิร์ซเบิร์กเชื่อว่าเป็นตัวหนุนกำลังให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้น เป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีค่าที่ และมีความรู้สึกอย่างไรต่องานที่เขาทำ ปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจ ถ้าเขามีสิ่งเหล่านี้ และจะรู้สึกไม่พึงพอใจถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้

จากผลการวิจัยดังกล่าว วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับเป็นวัฒนธรรมด้านดีที่ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมด้วยการยอมรับในความรู้ความสามารถของครู ให้อิสระครูได้แสดงรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ เมื่อผลงานของครูประสบความสำเร็จผู้บริหารควรยกย่องชมเชย เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงผลักดันในการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ต่อไป แต่ถ้าหากครูไม่สามารถทำงานให้บรรลุดังที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำและให้โอกาสในครูในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จอย่างที่คาดหวังไว้

เมื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

4.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ และด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 3 ด้านเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนของครู โดยตรง เนื่องจากการที่บุคลากรมีความแตกต่างหลากหลายในความรู้ความสามารถ จะมีความเหมาะสมกับการสอน ด้านวิชาชีพที่ต้องการครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมทั้งการที่ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามความเหมาะสมโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง จะเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอาจิริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545: 8) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความหลากหลายในวิธีการเรียนการสอนของครู จะเป็นปรัชญาที่ช่วยครูวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสามารถสนองความต้องการที่แตกต่างของผู้เรียนปัจจุบันวิธีการสอนที่หลากหลายไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือครูแต่เป็นปรัชญาที่ครูต้องนำไปใช้ ในส่วนของวัฒนธรรมด้านความไว้วางใจจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีต่อครูในการช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความสัมพันธ์ในด้านความไว้วางใจที่ผู้บริหารมีต่อครู เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของครูเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวารสาร เมืองพวน. (2551: 28) ที่ได้สรุปว่า การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความต้องการให้ความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรที่มีการสื่อสารแบบเผยความรู้สึกลูกต่อกันทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความไว้วางใจกัน แต่การปฏิบัติงานกับบุคคลที่มีความแตกต่างหลากหลายเช่นนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ มีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างเดียวกัน พร้อมทั้งสร้างความตระหนัก และเห็นคุณค่าความสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุผลตามที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมายไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแพทเตอร์สัน (Patterson, 1988: 107-109) ที่ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนควรมีโอกาสร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเมื่อโรงเรียนกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียน

เข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย

จากผลการวิจัยดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความไว้วางใจและด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งเอื้อประโยชน์ต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นไปตามที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

4.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคม เนื่องจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน แต่การทำงานที่มีคนจำนวนมากมีพื้นฐานการดำเนินชีวิต ค่านิยม ความเชื่อที่แตกต่างกัน เมื่อมารวมกันทำงานกันย่อมมีความแตกต่างหลากหลายทั้งด้านความคิดและแนวทางในการปฏิบัติ นอกจากนี้ผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานเป็นกลุ่มจำเป็นต้องมีหลักยึดด้านความซื่อสัตย์สุจริตเป็นหลักปรัชญาในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แต่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรจำเป็นต้องมีจุดเป้าหมายอย่างเดียวกัน วัฒนธรรมในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนจึงมีอิทธิพลในการเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดการทุ่มเทการทำงานเพื่อกลุ่ม โดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตนจากเหตุผลดังกล่าว ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน จึงมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านเพื่อนร่วม ดังที่ แมคเคลลีแลนด์ (McClelland, 1962: 99-122) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจที่คนเรามีความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer: ออนไลน์) ที่ได้กล่าวว่า ความต้องการความสัมพันธ์ (R-relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร เป็นความต้องการทุกชนิดในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด

(Barnard. 1968: 140-150) กล่าวว่า สิ่งจูงใจที่จะเป็นความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์อันมิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกันและ สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ความพึงพอใจของการได้อยู่ร่วมกัน การรู้จักกันอย่างกว้างขวาง ความสนิทสนมกลมเกลียว เป็นองค์ประกอบที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของแอสติน (Astin 1971: 67) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกันนับว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อครู เพราะเพื่อนร่วมงานสามารถให้กำลังใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป และให้ความมั่นใจรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ ช่วยขยุงให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดหรือประสบการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ เพราะในสถาบันการศึกษามีลักษณะการรวมตัวจับกลุ่มกัน ซึ่งลักษณะการรวมตัวของกลุ่มดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจ ถ้ากลุ่มเพื่อนมีบรรยากาศที่เป็นกันเองเข้าอกเข้าใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กล่าวโดยสรุปแล้วสภาพแวดล้อมด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน ความประพฤติ เจตคติและค่านิยม เพราะถ้าสภาพแวดล้อมด้านกลุ่มเพื่อนดี ทำให้เกิดความรักผูกพัน ความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากผลการวิจัยดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งเพื่อให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความรักความสามัคคีภายในหมู่คณะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะได้ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อผลงานที่มีคุณภาพที่เป็นไปตามจุดเป้าหมายที่วางไว้

4.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร และด้านการตัดสินใจ ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านผู้บังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวแต่เป็น ผลมาจากการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งการจะกระตุ้นในการเกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้การยอมรับความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน



ให้ความรักความเอื้ออาทรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทางเลือกที่มีผลต่อสิ่งที่เขาจะมีส่วนได้ส่วนเสียในผลการดำเนินงานเพื่อให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้ทุกคนได้รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรเดียวกัน จากเหตุผลดังกล่าว ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน จึงส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) กล่าวว่า การปกครองผู้บังคับบัญชาจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตราคู (2525: 99-100) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำเกี่ยวกับนักบริหารการศึกษาไว้ว่า นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ให้การยอมรับคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจและให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ฉวยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน เพราะเมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานสำเร็จนั้น หมายความว่าเราเองก็เป็นผู้บริหารที่ดีที่สามารถบริหารให้คนทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ หน้าที่ของผู้บริหารคือ พยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่แฝงอยู่ในตัวออกมาใช้ให้ปรากฏและมองให้เห็นถึงปัญหาของคนอื่น ๆ ในการทำงานพร้อมกับชมเชยและยกย่องเพื่อนร่วมงานต่อหน้าคนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จ เพื่อเป็นกำลังใจให้ทำงานอื่น ๆ เพื่อหน่วยงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชีพ คุ้มสังข์ทอง (2543: 38) ได้สรุปว่า ในการบริหารให้ประสบผลสำเร็จนั้นเกิดจากความสามารถของผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้นต้องพยายามใช้อำนาจภายใน เช่นความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ได้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชามากกว่าอำนาจภายนอก การสั่งงานก็เป็นเรื่องสร้างความเข้าใจที่จะทำงานมากกว่าจะเป็นการกำหนดภาระหน้าที่ให้ทำโดยไม่ออกความคิดเห็นโต้แย้งแต่ประการใด การบังคับบัญชาในโรงเรียนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาควรเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชา ขณะเดียวกันก็สร้างบรรยากาศให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่

จากผลการวิจัยดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีทักษะความเป็นผู้นำที่ดี ให้การยอมรับ ให้ความเอื้ออาทรความเอาใจใส่ทั้งในด้านการทำงานและชีวิต

ส่วนตัว ให้โอกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่มอบหมาย สร้างความตระหนักและเห็นคุณค่าเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน เพื่อส่งผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

4.4 จากผลการวิจัยที่ พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงก้าวหน้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมนุษย์ทุกคนต่างต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในตำแหน่งและหน้าที่การทำงานให้แต่ละคนย่อมมีความต้องการและความคาดหวังใ้ในงานของตนประสบความสำเร็จ ผลงานเป็นที่ประจักษ์และยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน แต่สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบในความไว้นี้เชื่อใจที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากรว่าจะปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีคุณภาพ โดยผู้บริหารมอบหมายงานให้โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ เนื่องจากบุคคลแต่ละคนย่อมมีความเหมาะสมกับงานแต่ละอย่างที่แตกต่างกันไป การที่ผู้บริหารให้โอกาสให้บุคลากรได้เลือกทำงานตามความต้องการ ตามความรู้ ความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลให้เกิดความภักดีและทุ่มเทของบุคลากรในโรงเรียน มีความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนพร้อมจะทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างสุดความสามารถเพื่อผลสำเร็จขององค์กร เมื่อองค์กรประสบกับความเจริญก้าวหน้า ย่อมหมายถึงบุคคลจะมีโอกาสที่จะได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1962: 99-122) ที่ได้กล่าวถึงแรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลงานตามที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา สอดคล้องกับทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer: ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G-growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสภาพและความเติบโตก้าวหน้าของคนงาน ความอยากเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจขยายกว้างออกไป การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถในองค์กรก็เป็นความต้องการความรับผิดชอบ เพิ่มการทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใหม่และการมีโอกาสดำเนินงาน

ใหม่หลายด้านมากขึ้น สอดคล้องกับ จินตนา สังข์อุทุมภ์ (2543 : 142) กล่าวถึงความมั่นคงก้าวหน้าว่าเป็นความต้องการรอดพ้นจากสภาวะการเสี่ยงต่างๆ เช่น การตกงาน การลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ขนาดของความต้องการความมั่นคงก้าวหน้าของแต่ละคนจะต่างกันออกไปโดยมีการสร้างความมั่นคงก้าวหน้าด้วยการพิจารณาจากความดีความชอบของบุคคลที่ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมจัดให้มีผลประโยชน์พิเศษ เกณฑ์การเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธุ์ (2548 : 6) ได้สรุปว่า ความมั่นคงก้าวหน้า เป็นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนในระดับที่สูงขึ้นและได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองในด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต้องควรส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงก้าวหน้า ซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกร่วมภายในของบุคคลให้เกิดเป็นแรงผลักดันให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า องค์กรประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการทำนายสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่ไม่สามารถพยากรณ์สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ทั้งในภาพรวมและรายด้าน แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า องค์กรประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านการมอบอำนาจมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ มีอิทธิพลในเชิงความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวัฒน์ กลิ่งกลางดอน (2547:บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่ไม่ได้การคัดเลือกเข้าสมการพยากรณ์พหุคูณ 5 ด้าน คือ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ ขอมรับ ความเอื้ออาทร และความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภารัตน์ ปือสีลา (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่ไม่ได้การคัดเลือกเข้าสมการ

พยากรณ์พหุคูณ 6 ด้าน คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านเอื้ออาทร ด้านความไว้วางใจ ด้านคุณภาพ ด้านการบูรณาการ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จากเหตุผลที่กล่าวมา วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ จึงไม่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อพิจารณาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการตัดสินใจมีระดับความสำคัญมีค่าต่ำสุด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้วัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการตัดสินใจให้มีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดี นำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจเสมอ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้บังคับบัญชามีระดับความสำคัญมีค่าต่ำสุด เพื่อเป็นการส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมด้านผู้บังคับบัญชามีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาควรยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชามีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกันเองและช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าความสัมพันธ์ต่ำที่สุด เพื่อเป็นการส่งเสริมมีการพัฒนาความสัมพันธ์

ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจ กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านเพื่อนร่วมงานกันมากขึ้น ผู้บริหารควรให้ใช้หลักการบริหารที่มีการมอบอำนาจในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ การมอบอำนาจการตัดสินใจ การบริหารความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยใช้วิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่สามารถทำให้ทุกคนเกิดความรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เพื่อเกิดเป็นมิตรภาพที่ดีระหว่างกัน เพื่อนำมาซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของบุคลากรของบุคลากร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยเชิงพหุและสามารถรวมกันทำนายผลสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าทั้ง 9 ด้าน เป็นวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็งและเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและดำรงรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 9 ด้านให้ดำรงอยู่ เพื่อใช้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพต่อไป เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมด้านการมอบอำนาจ เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนเพียงด้านเดียวที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยเชิงพหุ แต่เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจได้รับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้มากขึ้นย่อมมีอิทธิพลต่อวิธีการและกระบวนการทุกอย่างที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจเองได้อย่างอิสระ และผู้บริหารควรให้โอกาสกับบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้งในเชิงสำรวจและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมสภาพแวดล้อมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารและผู้ที่มีเกี่ยวข้องกับการบริหารงานโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัด

สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ได้มีข้อมูลประกอบการวางแผนในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลในการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนให้มีความเข้มแข็งและเอื้อประโยชน์ต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน และมีแนวทางในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลภายใน โรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรศึกษาภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรภายในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม เพื่อให้ผู้บริหารได้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการสร้างกลยุทธ์และวิธีการที่เหมาะสมสอดคล้องเพื่อปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีหรือมีความเหมาะสมน้อยให้มีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มากยิ่งขึ้น

2.4 ควรศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้หน่วยงานที่จัดการด้านการศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้มีข้อมูลมาปรับปรุงพัฒนาปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียนในให้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.5 ควรศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เพื่อให้หน่วยงานที่จัดการด้านการศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้มีข้อมูลมาวางแผนพัฒนามาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนให้มากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กนกกร ธรรมโกคิน. (2548). **วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการจัดและ การใช้พื้นที่สำนักงานการศึกษาความพึงพอใจและประสิทธิภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรมวิชาการ. (2542). **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ.** กรุงเทพฯ : กองการวิจัยทางการศึกษากกรมวิชาการ.
- กรุงเทพมหานคร. (2540). **แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2540-2544).** กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผน.
- กิติมา ปรีดีคิด. (2542). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : อักษรพัฒนา.
- คณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้อื่นๆ. (2543). **บทบาทของผู้สอน: ลักษณะกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.sut.ac.th/edu/news/Mean.html> [17 พฤษภาคม 2553].
- คนองยุทธ กาญจนกุล และคณะ. (2542). **เอกสารการสอนชุดวิชาเออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงานหน่วยที่ 8-15.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- จตุพร คำแก้ว. (2547). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทร์ พักตร์เพียงจันทร์. (2547). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จินตนา ชูนิพันธ์. (2539). **เอกสารการประชุมวิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ 26 - 28 มิถุนายน 2539.** กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา สังข์อุทัย. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์.** นนทบุรี: จตุพร ดีไซน์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2543). **ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ
- จิรวัดน์ กลิ่งกลางดอน. (2547). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2544). การใช้ SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล ปรับปรุงครั้งที่ 4 สิงหาคม 2544. 352 หน้า (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก <http://www.watpon.com/spss/> [1 กันยายน 2553].
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2543). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ณรงค์ศักดิ์ ถนอมศรี. (2538). ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านโรงเรียนกับชุมชน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้. เลขานุการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง, สิงหาคม.
- ทสาร สีสลับ. (2545). “ศาสนาและวัฒนธรรมกับการศึกษา” ใน ประมวลสาระชุดวิชาบริบททางการศึกษา หน่วยที่ 4 หน้า 166 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชสาขาวิชาศึกษาศาสตร์.
- ทองใบ สุดชาติ. (2543). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_ (2543). องค์กรและการบริหารการศึกษาการจัดแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา มั่นคง (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับระดับมาตรฐานการเรียน การสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. ปริญญา นิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดล. (2525). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทเอส.เอ็ม. จำกัด.
- นันทิยา น้อยจันทร์. (2550). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการบริหารอุดมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิภารัตน์ ป้อสีลา. (2550). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัด กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- บรรเจิด อยู่ยืนยง. (2544). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อมาตรฐานการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการ  
ประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บัญชา อึ้งสกุล. (มีนาคม 2545). “ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา”. วารสารวิชาการ.  
5(3) : 27.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2546). คู่มือการวิจัยการเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- ประทีป สยามชัย. 2546. ทฤษฎีและหลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประเวศ วสี. (2543). ปฏิรูปการศึกษา: แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.  
กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- ประสิทธิ์ ทองอ่อน. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟการศึกษา. มติชน: 10
- พการรรณ แน่นอน. (2541). ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6.  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศ์ หรดาล. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2540). รายงานผลการสัมมนาระดับผู้บริหารของสถาบันภาคใต้. กรุงเทพฯ: กองวิจัยและ  
วางแผน สำนักงาน ป.ป.ป., 71.
- พนัส หันนาคินทร์. (2543). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พร ภิเศก, พันเอก. (2546). วัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่า  
สายวิทยาการ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thesis.tiac.or.th/main.html>[1 มีนาคม 2553].
- พรนพ พุททะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักส์.
- พรรณี ช. เจนจิต. (2545). จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เมธีทิปส์.
- พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในการพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักศึกษา  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก:  
[http://www.thai-tech.ac.th/TBC/sec\\_innovation/data\\_012/web/rcth.html](http://www.thai-tech.ac.th/TBC/sec_innovation/data_012/web/rcth.html). [1 มีนาคม 2553].
- พระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2553. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนที่ 69 ก ลงวันที่ 12  
พฤศจิกายน 2553 .

- พลสุข สังข์รุ่ง. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิชิต ฤทธิจรูญ (2544). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มาลินี เกห์ท่อม. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดขอนแก่น**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาลี ควรงค์. (2545). **วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- มงคล เข้มเกษร. (2547). **สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3**. งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุวดี กังสาด. (2545). **วัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาผู้เรียน**. ในวารสารวิชาการ. 5(6) : 67-79.
- เขวาลักษณ์ กุลพาณิชย์. (2533). “สภาพแวดล้อมกับประสิทธิภาพในของงาน”. **ข้าราชการ**. 35. พฤษภาคม - มิถุนายน 2533).
- ระเบียบกรุงเทพมหานคร. (2542). **การดำเนินงานโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ .
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รังสิมา บุญชัย. (2541). **จิตวิทยาการทำงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พัฒนาวิชาการ.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2553). **บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/wijai/job%20of%20administrators.htm> [1 ตุลาคม 2553].
- วรนาถ แสงมณี. (2544). **องค์กรและการจัดองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ระเบียบทองการพิมพ์.
- วารสาร เมืองพาน. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วาริน แซ่ตัน. (2543). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- วิเชียร วิทอุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). **การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไลวรรณ มีเหมย. (2551). **วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนสตรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธุ์. (2548). **ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สถิตย์ กองคำ. (2540). **มนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร**. นครราชสีมา : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- สมคิด บางโม. (2540). **องค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. “ยุทธศาสตร์การสอน.” วารสารวิชาการ 2,1 (มกราคม 2542) : 43.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). **ชุดฝึกอบรมด้วยตนเองโครงการอบรมผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน เล่ม 4**. กรุงเทพฯ :
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2540). **ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา แห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. **สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. (ออนไลน์).**เกี่ยวกับโรงเรียนฝักอชีพกรุงเทพมหานคร. เข้าถึงได้จาก:  
<http://203.155.220.239/subsite/index.php?strOrgID=001024&strSection=boutus&intContentID=1005&intListID=1115> [14 กุมภาพันธ์ 2553].
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). **รายงานการปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน**. กรุงเทพฯ อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2542). **มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2 : การพัฒนานักศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2540). **จิตวิทยาการจัดองค์กร**. กรุงเทพฯ : บั๊กแบงก์.
- สุพัฒน์ เชาชาติวงศ์ ณ อยุธยา. (19 กรกฎาคม 2541). **ชีวิตและสุขภาพผู้บังคับบัญชาสมบูรณแบบ. เกล็นิวส์**. หน้า 24.

- สุภัทรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- สุชีพ ตุ่มสังข์ทอง (2543). สภาพแวดล้อมและปัญหาในการทำงานตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่งานธุรการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุภรณ์ สุภาพงษ์. (2543). กรอบความคิดและข้อเสนอแนะการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสังคมไทย. วารสารวิชาการ.3(8): 2-3.
- สุรัตน์ ทองประเทส. (2549). สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยกฤษฏ์. (2541). หลักการบริหารเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉริยา ปราบอริพ่าย . (ออนไลน์). สถิติกับคอมพิวเตอร์สำหรับสังคมศาสตร์. เข้าถึงได้จาก : <http://pirun.ku.ac.th/~faasatp/734421/main421.html> [30 กันยายน 2553].
- อารีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). การพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ทบุ๊คส์.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อาภรณ์ รัตน์มณี, ร้อยตำรวจเอกหญิง. บทความทางวิชาการ "ทำไมการศึกษาไทยจึงพัฒนาช้า". กลุ่มงานวิชาการ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 8. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: <http://school8.education.police.go.th/> [14 กุมภาพันธ์ 2553].
- เอกชัย ชินโคตร. (2549). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. คู่มือนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, ERG Theory . (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.netmba.com/mgmt/ob/motivation /erg/> [17 พฤษภาคม 2553].
- Andrew D. Szilagyi, Jr., Marc J. Wallace, Jr. Organizational behavior and performance. 2d ed. California: Goodyear Publishing Company. 1980.

- Astin, A.W. (1971). *The college environment*. New York: American Council and Education.
- Andrew D. Szilagyi, Jr. and Marc J. Wallace, Jr., (1980). *Organizational Behavior and Performance* (California: Goodyear Publishing Company), 344.
- Andrew Lee Smith. (2006). A Study of the relationship between school culture and standardized test scores. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [www.bookpump.com/dps/pdf-b/9426730b.pdf](http://www.bookpump.com/dps/pdf-b/9426730b.pdf) [11 ตุลาคม 2553].
- Barnard, C. (1968). *The Functions of the Executive*. Massachusetts : Harvard University
- Blackburn, M. V. (2003). Exploring literacy performances and power dynamics at The Loft: Queer youth reading the world and word. *Research in the Teaching of English*, 37 (4) 467-490.
- Carroll, John B. (1974). *Learning Theory for the Classroom teacher* In Jarvis G.A.(ed.), *The Challenge of Communication*, Illinois: National Textbook Company.
- Cooper, A.M. (1958). *How to supervise people*. New York : McGraw-Hill Book.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5 th ed.). New York: Harper Collins.
- Dotlich, D.L., and Cairo, P.C. 2002. *Unnatural leadership: Going against intuition and experience to develop ten new leadership instincts*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Edgar H. Schein. (2004). *Organizational Culture and Leadership*, 3rd Edition (San Francisco : Jossey – Bass.).
- Sabiston, J. A., & Laschinger, H.K. (1995). *Staff nurse work empowerment and perceived autonomy: Testing*
- Sergiovanni, T. J., and R. J. Staratt. 1993. *Supervision: A redefinition*. 5th ed. New York: McGraw -Hill, Inc.
- Nunnally, Jum C., (1978). **Psychometric Theory**, McGrawhill, New York.
- kanter's theory of structure power in organizations. *Journal of Nursing Administration*, 25(9), 42-50.
- Gordon, Judith R. (1999). *Organizational Behavior : A Diagnostic Approach* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall International.
- Gilmer, B. V. (1973). *Applied Psychology*. New York: McGraw – Hill.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons Inc., New York.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research, and practice*, 8th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kimball Wiles. (1978). *Supervision for Better Schools*, 3rd ed. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall), 46-47.
- Malloch, D. (1997). *Moulds Isolation, Cultivation and Identification*. Department of Botany University of Toronto, Toronto USA.

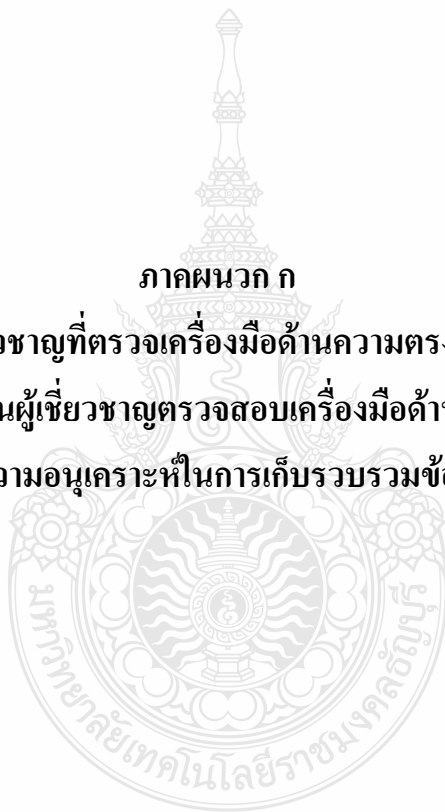
- Maslow, Abraham Havold. (1970). *Motivation and Personality*. 2nd ed, New York : Harper and Row Inc.
- McClelland, David C. "Business Drive and National Achievement." *Harvard Business Review* , 40.  
(July – August 1962) : 99 - 122. McGraw -Hill, Inc.
- McGregor, Douglas. (1969). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw - Hill Book Company.  
of Missouri-Columbia.
- Owens, R.G. (2001). *Organization Behavior in Education*. (7 th ed.). Boston: Allyn Bacon.
- Patterson, K.J. (1988 ). *School culture*. San Francisco: Jossey Bass.
- Perceptions of a healing context and their job satisfaction. Doctor of Philosophy. School of Nursing, Faculty of  
the Graduate School of the University of Colorado (Online). Retrieved February 15, 2005 from:  
<http://www.kathymallooch.com/Publication/thesis.doc.html>.
- Phillips, G. & Wagner, C. (2003). *School culture assessment*. Vancouver, British Columbia: Agent 5  
Design. [Online]. Available: <http://www.schoolculture.net/whatisit.html/> (17 May, 2010).  
relationship to school culture.. *Dissertation Abstracts International*. Missouri: University
- Steers, (1979). *Organization Effectiveness : A Behavioral View*. Santa Monica, California : Goodyear  
Publishing Company, Inc.
- Stone, C. M. (2003). "A Study of the Relationship between Principals Leadership Behaviors and School  
Culture as Perceived by the Teachers". *Dissertation Abstracts International*. University of  
Mississippi.
- Szilagyi and Wallace. (1980). *Organizational behavior and performance*. California : Goodyear  
Publishing company.
- Turnipseed, D.I. (1966). *Organization Citizenship Behavior : Examination of the Influence of the Workplace*.  
*Journal of Leadership & Organization Development* 17/2:42-47.
- Tracy, Diane, and William J. Morin. *Truth, trust, and the bottom line*. Chicago: Dearborn Trade. 2001.
- Yulk, G. (2002). *Leadership in organizations* (5 th ed.). New Jersey: Practice-Hall.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา  
หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหา  
และหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย





## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร. ณรงค์ อินเธิยว
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธุ์ไสว ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. นายสมพงษ์ ทดแทนคุณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ  
โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)
4. นายพรไพบุลย์ ไชยเสนา ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการ  
โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง2)
5. นายสมชาย ทิพย์มณเฑียร ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติการ  
โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)



ที่ ศธ 0578.02/0๑๕๓



คณะกรรมการผู้ทดสอบ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณรงค์ อินธิ์ยว

เนื่องด้วย นางดวงดาว บุญกอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้เป็นอย่างดี จึงขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางดวงดาว บุญกอง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญวัฒนากุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. 025493207

ที่ บค. 087/2553

วันที่ 30 มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประนอม พันธุ์ไสว

เนื่องด้วย นางดวงดาว บุญกอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางดวงดาว บุญกอง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แสงเดือน)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา

ที่ ศธ 0578.02/10954



คณะกรรมการอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

๒๔ มิถุนายน 2553

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมพงษ์ ทดแทนคุณ

เนื่องด้วย นางดวงดาว บุญกอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางดวงดาว บุญกอง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญพัฒนานุกุล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02 / 0956



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมชาย ทิพย์มณเฑียร

เนื่องด้วย นางดวงดาว บุญกอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศีกษาพิเศษกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดี จึงขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางดวงดาว บุญกอง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริลักษณ์ หาญวัฒนากุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020

ที่ ศธ 0578.02 / ๐๙๕๕



คณะกรรมการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายพรไพบุลย์ ไชยเสนา

เนื่องด้วย นางดวงดาว บุญกอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านนี้อย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางดวงดาว บุญกอง เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนานุกุล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020

### รายชื่อโรงเรียนที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง1)
2. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง2)
3. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บ่อนไก่)
4. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก)
5. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย)
6. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก)
7. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หลวงพ่อกวีศักดิ์)
8. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (มีวน บำรุงศิลป์)
9. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์)
10. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทรสังข์วัฒนะ)

### รายชื่อโรงเรียนที่ใช้เก็บข้อมูลสำหรับการ Try out

1. ศูนย์ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานครวัดวรจรรยาवास





ที่ ศธ 0578.02/112.1

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี  
คลองหก อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี 12110

15 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล

เรียน

ด้วย นางดวงดาว บุญกอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้จัดทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านดำเนินการให้แก่ นางดวงดาว บุญกอง นักศึกษาปริญญาโทเข้าทำการเก็บข้อมูล โดยรายละเอียดในเรื่องของวันและเวลา นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานไปยังสถานศึกษาด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริลักษณ์ หาญวัฒนาบุญกุล)  
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0 2549 3207

โทรสาร 0 2577 5020



**ภาคผนวก ข**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพ  
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

---

### คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากร
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน จำนวน 50 ข้อ  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ
3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น ฉะนั้นการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่  
มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการและพัฒนาการศึกษา  
ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ทุกประเด็นที่กำหนด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ  
แบบสอบถามเป็นอย่างดี

นางดวงดาว บุญกอง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  หน้าข้อความที่สอดคล้องกับสถานภาพ ความเป็นจริงของท่าน

.....

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผู้วิจัย
1. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> [ ]
2. อายุ	<input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	[ ]
3. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	[ ]
4. ตำแหน่งงาน	<input type="checkbox"/> ข้าราชการครู <input type="checkbox"/> วิทยากร <input type="checkbox"/> ครูลูกจ้าง	[ ]
5. ประสบการณ์การทำงาน	<input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป	[ ]

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร (จำนวน 50 ข้อ)

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าระดับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน</b>							
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน						[ ]
2	ท่านตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน						[ ]
3	การจัดทำแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน						[ ]
4	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับท่านให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน						[ ]
5	การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย						[ ]
<b>การมอบอำนาจ</b>							
6	ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา						[ ]
7	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน						[ ]
8	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ						[ ]

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
9	บุคลากรภายในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน						[ ]
10	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						[ ]
<b>การตัดสินใจ</b>							
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ						[ ]
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ						[ ]
13	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด						[ ]
14	ผู้บริหารศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจเสมอ						[ ]
15	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน						[ ]

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน</b>							
16	เมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ค่าตอบแทน ท่านยินดีมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ						[ ]
17	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร						[ ]
18	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน						[ ]
19	ท่านยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ						[ ]
20	ท่านมีความรักความผูกพันเป็นเจ้าของหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น						[ ]
<b>ความไว้วางใจ</b>							
21	ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหาร						[ ]
22	ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีการคาดหวังผลสำเร็จในระดับสูงเสมอ						[ ]
23	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน						[ ]

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
24	ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระ						[ ]
25	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าท่านสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย						[ ]
<b>ความมีคุณภาพ</b>							
26	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน						[ ]
27	ผู้บริหารเชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน						[ ]
28	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียน						[ ]
29	โรงเรียนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน						[ ]
30	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน						[ ]
<b>การยอมรับ</b>							
31	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน						[ ]
32	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน						[ ]

ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
33	ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น						[ ]
34	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน						[ ]
35	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						[ ]
<b>ความเอื้ออาทร</b>							
36	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในโรงเรียน						[ ]
37	ผู้บริหารให้การสนับสนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของครู						[ ]
38	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ						[ ]
39	ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน						[ ]
40	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บริหารเป็นอย่างดี						[ ]
<b>ความซื่อสัตย์สุจริต</b>							
41	ท่านมีการอบรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียนอย่างน้อยวันละ 5 นาที						[ ]
42	เมื่อท่านเห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ที่มีขอบท่านจะเข้าไปแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ						[ ]
43	ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต						[ ]



ข้อ	วัฒนธรรมโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
44	ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีใน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต						[ ]
45	ภายในโรงเรียนของท่านไม่เคยมีเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน						[ ]
	<u>ความหลากหลายของบุคลากร</u>						
46	ท่านมีอิสระในทางความคิด ความ เชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่						[ ]
47	ความหลากหลายบุคลากรภายใน โรงเรียนทำให้เกิดแนวคิดแตกต่าง เป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียน						[ ]
48	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นใน วิธีการจัดการเรียนการสอนโดยยึด ผู้เรียนเป็นสำคัญ						[ ]
49	แม้มีความหลากหลายของบุคลากร ภายในโรงเรียนแต่ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น						[ ]
50	ทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความ แตกต่างของกันและกัน						[ ]

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในโรงเรียน  
 ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร (จำนวน 20 ข้อ)

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าระดับความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการ  
 ปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่านอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับที่ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>ด้านการจัดการเรียนการสอน</b>							
1	ท่านมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ						[ ]
2	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						[ ]
3	โรงเรียนมีการนิเทศภายในเพื่อติดตามประเมินผลคุณภาพการเรียนการสอน						[ ]
4	โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์						[ ]
5	ผู้บริหารจัดให้ครูได้สอนในวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์						[ ]
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>							
6	เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานท่านมีวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้						[ ]
7	ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน						[ ]
8	เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่อง ชมเชย ประสพผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ท่านเข้าไปแสดงความยินดีด้วยทุกครั้ง						[ ]
9	เมื่อมีงานเร่งด้วยแม้ท่านจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงท่านจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ						[ ]

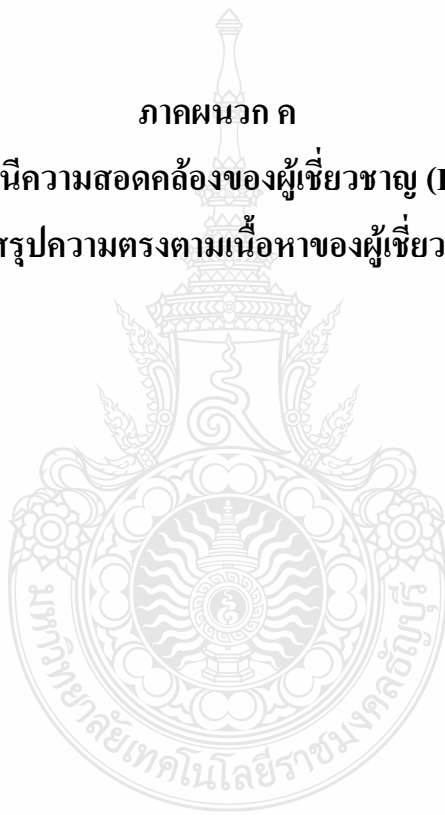
ข้อ	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
10	ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกัน โดยยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						[ ]
<u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u>							
11	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ						[ ]
12	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม						[ ]
13	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ						[ ]
14	ผู้บังคับบัญชามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ						[ ]
15	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว						[ ]
<u>ด้านความมั่นคงก้าวหน้า</u>							
16	อาชีพที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม						[ ]
17	อาชีพของท่านมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่นๆ						[ ]
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						[ ]
19	ท่านรักและศรัทธาในอาชีพของท่าน						[ ]

ข้อ	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
20	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา คุยงาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์						[ ]



ภาคผนวก ก

คำดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)  
แบบสรุปความตรงตามเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ



## ผลการพิจารณาแบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

### ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1			4	5		
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 20 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> ข้าราชการครู <input type="checkbox"/> วิทยากร <input type="checkbox"/> ครูลูกจ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5.	ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 1 – 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 – 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 – 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียนของครูโรงเรียนฝึกออาชีพ

กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร (จำนวน 50 ข้อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<u>ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน</u>								
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
2	ท่านตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	การจัดทำแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารแจ้งข่าวสารและทำความเข้าใจกับท่านให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	การบริหารงานของโรงเรียน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
รวม							0.88	ใช้ได้
<u>การมอบอำนาจ</u>								
6	ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	บุคลากรภายในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							0.96	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	<u>การตัดสินใจ</u>							
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูลก่อนการตัดสินใจ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
13	ผู้บริหารตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
15	ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							0.88	ใช้ได้
	<u>ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน</u>							
16	เมื่อโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงานโดยไม่ได้ค่าตอบแทนท่านยินดีมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ท่านมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
19	ท่านยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ข้อที่	ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
20	ท่านมีความรักหรือผูกพันเป็นเจ้าของ หน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยไม่คิดโอนย้ายหรือ ลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							0.96	ใช้ได้
<u>ความไว้วางใจ</u>								
21	ท่านเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของ ผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีการคาดหวัง ผลสำเร็จในระดับสูงเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ท่านได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความ ต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่ โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานและตัดสินใจ ได้อย่างอิสระ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
25	ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าท่านสามารถปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							0.96	ใช้ได้
<u>ความมีคุณภาพ</u>								
26	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใน โรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารเชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครู และมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
28	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพ บุคลากรภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
29	โรงเรียนมีอุปกรณ์สำนักงานพร้อมสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							0.96	ใช้ได้
<u>การยอมรับ</u>								
31	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
32	ผู้บริหารยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							0.96	ใช้ได้
<u>ความเอื้ออาทร</u>								
36	ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ผู้บริหารให้การสนับสนุนต่อความก้าวหน้าทางอาชีพของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
39	ท่านเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จ ของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
40	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการ ทำงานจากผู้บริหารเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							1.00	ใช้ได้
<u>ความซื่อสัตย์สุจริต</u>								
41	ท่านมีการอบรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียน อย่างน้อยวันละ 5 นาที	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
42	เมื่อท่านเห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่มิชอบ ท่านจะเข้าไปแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ภายในโรงเรียนของท่านไม่เคยมีเรื่องร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							0.96	ใช้ได้
<u>ความหลากหลายของบุคลากร</u>								
46	ท่านมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้ อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ความหลากหลายบุคลากรภายในโรงเรียนทำให้ เกิดแนวคิดแตกต่างเป็นผลดีต่อการพัฒนา คุณภาพโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการจัดการ เรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมโรงเรียน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ข้อที่
		1	2	3	4	5		
49	แม้มีความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนแต่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร (จำนวน 20 ข้อ)

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
<b>ด้านการจัดการเรียนการสอน</b>								
1	ท่านมีการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีการนิเทศภายในเพื่อติดตามประเมินผลคุณภาพด้านการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	โรงเรียนให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพบรรลุผลตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารจัดให้ครูได้สอนในวิชาที่ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							0.96	0.96

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
	<u>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</u>							
6	เมื่อมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานท่านมีวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	เมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับการยกย่อง ชมเชย ประสพผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ ท่านเข้าไปแสดงความยินดีด้วยทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	เมื่อมีงานเร่งด้วยแม้ท่านจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรง ท่านจะเข้าไปช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ท่านและเพื่อนร่วมงานปรึกษาหารือในการทำงานร่วมกันโดยยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							1.00	ใช้ได้
	<u>ด้านผู้บังคับบัญชา</u>							
11	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีหรือประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาพิจารณาในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บังคับบัญชามีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	สรุป
		1	2	3	4	5		
15	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							1.00	ใช้ได้
<u>ด้านความมั่นคงก้าวหน้า</u>								
16	อาชีพที่ท่านทำอยู่ช่วยให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	อาชีพของท่านมีความมั่นคงมากกว่าอาชีพอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ท่านรักและศรัทธาในอาชีพของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษานาน หรือศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
รวม							1.00	ใช้ได้
<p>ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 0.97</p>								

ภาคผนวก ง  
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวม

แบบสอบถามตอนที่ 2 วัฒนธรรมโรงเรียน				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	300.4333	1090.3230	.5061	.9807
2	299.9333	1097.1678	.5626	.9805
3	300.3333	1080.9195	.6434	.9804
4	299.8000	1092.5793	.6533	.9804
5	300.0000	1088.3448	.7944	.9803
6	300.0667	1089.9954	.6842	.9804
7	299.9000	1099.4034	.5074	.9806
8	300.1333	1078.1195	.7513	.9802
9	300.0667	1080.6161	.7841	.9802
10	300.0000	1093.4483	.5487	.9805
11	300.0333	1085.3437	.7319	.9803
12	300.0333	1084.1713	.7585	.9803
13	299.9667	1085.7575	.7226	.9803
14	300.0333	1090.0333	.5828	.9805
15	300.1000	1072.8517	.8472	.9801
16	300.0333	1084.0333	.5471	.9806
17	299.6667	1102.8506	.6227	.9805
18	299.9333	1087.1678	.6934	.9803
19	300.2667	1087.3057	.6424	.9804
20	299.7667	1100.5989	.5988	.9805
21	300.0000	1088.1379	.8000	.9803
22	299.9667	1092.5161	.6839	.9804
23	299.9667	1094.4471	.6322	.9805
24	300.5667	1089.0816	.6379	.9804
25	300.2667	1097.3747	.4306	.9807
26	299.9333	1084.8920	.6509	.9804



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
27	300.1667	1076.3506	.8393	.9801
28	299.9000	1081.7483	.7643	.9802
29	300.5667	1079.8402	.6672	.9804
30	300.5667	1092.3230	.4960	.9807
31	300.0333	1076.0333	.8788	.9801
32	300.5333	1077.7747	.7196	.9803
33	300.0333	1084.4471	.8169	.9802
34	299.9667	1080.7230	.8366	.9801
35	300.1000	1090.7138	.6172	.9805
36	299.7000	1102.7000	.5850	.9806
37	299.9000	1098.5759	.5298	.9806
38	299.7333	1096.1333	.6678	.9804
39	299.9000	1090.0931	.6870	.9804
40	300.4333	1073.6333	.7437	.9803
41	300.6333	1082.4471	.5983	.9805
42	300.9000	1085.8172	.6357	.9804
43	300.2667	1084.6851	.5881	.9805
44	299.8333	1090.2816	.6997	.9804
45	300.2000	1088.4414	.6418	.9804
46	300.1000	1081.6793	.6788	.9804
47	300.0667	1079.3747	.7611	.9802
48	300.1667	1082.0057	.7237	.9803
49	300.2000	1083.9586	.6918	.9803
50	300.0333	1089.5506	.6370	.9804

แบบสอบถามตอนที่ 3 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	300.0333	1084.0333	.5471	.9806
2	300.0000	1087.4483	.6835	.9804
3	300.7333	1080.5471	.6058	.9805
4	300.2000	1093.7517	.5259	.9806
5	300.7333	1079.5126	.6229	.9805
6	300.6000	1092.0414	.5989	.9805
7	300.5667	1097.1506	.5482	.9805
8	300.1333	1088.0506	.6352	.9804
9	300.1333	1090.5333	.6270	.9804
10	300.1000	1082.5069	.7481	.9803
11	300.4000	1086.0414	.6846	.9804
12	300.0333	1091.9644	.6332	.9804
13	300.0000	1085.1724	.7979	.9802
14	299.9667	1084.7230	.8934	.9801
15	299.9667	1094.7920	.5193	.9806
16	300.0000	1098.6207	.4708	.9806
17	300.7000	1084.4241	.5263	.9807
18	300.7667	1080.9437	.5314	.9807
19	299.9000	1092.8517	.4955	.9806
20	300.4000	1065.0759	.7127	.9804

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 70

Alpha = .9807

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านวัฒนธรรมโรงเรียน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	215.8000	556.8552	.5162	.9762
2	215.3000	562.0793	.5679	.9759
3	215.7000	550.4241	.6464	.9758
4	215.1667	558.2816	.6771	.9757
5	215.3667	556.7920	.7621	.9755
6	215.4333	556.6678	.6989	.9756
7	215.2667	564.4782	.4824	.9761
8	215.5000	548.4655	.7547	.9754
9	215.4333	550.2540	.7883	.9753
10	215.3667	559.0678	.5632	.9759
11	215.4000	552.6621	.7671	.9754
12	215.4000	553.4207	.7430	.9755
13	215.3333	553.8851	.7282	.9755
14	215.4000	556.1103	.6115	.9758
15	215.4667	544.0506	.8692	.9751
16	215.4000	552.0414	.5629	.9761
17	215.0333	565.9644	.6431	.9759
18	215.3000	556.6310	.6435	.9757
19	215.6333	554.9989	.6466	.9757
20	215.1333	564.1885	.6232	.9759
21	215.3667	555.8264	.7986	.9754
22	215.3333	557.8161	.7249	.9756
23	215.3333	559.4713	.6626	.9757
24	215.9333	555.5126	.6662	.9757
25	215.6333	561.9644	.4408	.9763
26	215.3000	552.4931	.6766	.9756

27	215.5333	547.4299	.8372	.9752
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
28	215.2667	550.4782	.7860	.9753
29	215.9333	550.7540	.6428	.9758
30	215.9333	559.3747	.4771	.9762
31	215.4000	546.6621	.8934	.9750
32	215.9000	548.6448	.7114	.9756
33	215.4000	552.5241	.8385	.9753
34	215.3333	549.6092	.8648	.9752
35	215.4667	557.1540	.6310	.9758
36	215.0667	565.5816	.6180	.9759
37	215.2667	563.6506	.5137	.9760
38	215.1000	561.8172	.6544	.9758
39	215.2667	557.1678	.6869	.9756
40	215.8000	546.7862	.7094	.9756
41	216.0000	553.2414	.5590	.9761
42	216.2667	554.0644	.6357	.9758
43	215.6333	554.5851	.5537	.9761
44	215.2000	556.9931	.7107	.9756
45	215.5667	556.5299	.6243	.9758
46	215.4667	551.1540	.6777	.9757
47	215.4333	549.3575	.7650	.9754
48	215.5333	551.9816	.7060	.9756
49	215.5667	551.7713	.7204	.9755
50	215.4000	557.2138	.6225	.9758

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 50

Alpha = .9762

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	80.1667	96.4195	.3922	.9314
2	80.1333	95.4299	.6467	.9255
3	80.8667	91.0851	.7034	.9241
4	80.3333	95.7471	.6022	.9263
5	80.8667	90.8782	.7158	.9238
6	80.7333	95.4437	.6678	.9253
7	80.7000	97.1828	.6081	.9265
8	80.2667	95.4437	.6096	.9261
9	80.2667	96.6851	.5615	.9270
10	80.2333	94.0471	.7082	.9243
11	80.5333	94.1195	.7159	.9242
12	80.1667	96.2816	.6352	.9259
13	80.1333	95.9126	.6654	.9254
14	80.1000	94.7138	.8521	.9230
15	80.1000	98.7828	.3890	.9299
16	80.1333	98.3954	.4582	.9287
17	80.8333	92.7644	.5847	.9270
18	80.9000	91.8172	.5774	.9277
19	80.0333	95.8954	.5322	.9276
20	80.5333	86.4644	.8024	.9218

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 20

Alpha = .9296

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อและนามสกุล	นางดวงดาว บุญกอง
วัน เดือน ปีเกิด	5 ตุลาคม 2513
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลสัมประสิทธิ์สิทธิประสงค์
สถานที่อยู่	5 หมู่ 1 ตำบลบ้านไทย อำเภอเชิงใน จังหวัดอุบลราชธานี โทรศัพท์ 08-1906-1077
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.2 วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) 99 ถนนศรีเวียง แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โทรศัพท์ 0-2236-6929
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2529	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (บัญชี) วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2534	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (บัญชี) วิทยาลัยอาชีวศึกษาอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2544	ครุศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2548	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม