

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน
ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กันยารัตน์ กลมกล่อม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มิถุนายน 2560

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน
ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กันยารัตน์ กลมกล่อม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND THE INTERNAL
QUALITY ASSURANCE IN QUALITY OF LEARNERS SCHOOLS UNDER
PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

KANYARAST KLOMKLOOM

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

June 2017

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
โดย	กันยรัตน์ กลมกล่อม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.พรเทพ ฐิ์แผน
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.นริศนันท์ เดชสุระ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ดร.ปฤษฎา ชนะวรราช)

.....กรรมการ
(ดร.พรเทพ ฐิ์แผน)

.....กรรมการ
(ดร.นริศนันท์ เดชสุระ)

.....กรรมการ
(ดร.ศิริรัตน์ สุคันธพุกย์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....อธิการบดี
(ดร.เกษม บำรุงเวช)

มิถุนายน พ.ศ. 2560

กันยารัตน์ กลมกล่อม. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน
ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 163 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : ดร.พรเทพ ฐิ์แผน,
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.นริศนันท์ เดชสุระ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา 2) ผลการประกัน
คุณภาพภายในด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผล
การประกันคุณภาพภายในด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 127 แห่ง ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีการ
จับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ
0.96 และแบบบันทึกผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 มีวัฒนธรรมองค์การระดับสูงสุด คือ แบบสัมพันธ์เกื้อกูล รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ
และต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 2) สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนระดับสูงสุด คือ มาตรฐาน
ที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมี
สุนทรียภาพและระดับต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 3) วัฒนธรรม
องค์การที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน คือ
3.1) วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะ
ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียน
มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3.2) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ด้วยตนเอง
รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3.3) วัฒนธรรมองค์การแบบ
มุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐาน
ที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมาตรฐานที่ 5
ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คณะ.....ครุศาสตร์.....ลายมือชื่อนักศึกษา.....
สาขาวิชา.....การบริหารการศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
ปีการศึกษา.....2560.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

Kanyarast Klomkloom. (2018). **Relationship between Organizational Culture and the Internal Quality Assurance in Quality of Learners in Schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1**. Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 163 pp.
Advisor: Pornthep Rupan, Ph.D., Co-Advisor: Narisanan Dechsurana, Ph.D.

ABSTRACT

The purposes of this research are to study: 1) organizational culture of school; 2) results of internal quality assurance of learners; and 3) relationship between organizational culture and the results of internal quality assurance in the quality of learners. The sample is selected from 127 schools under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 by simple random sampling with the lottery method. The research instruments used are 1) a five-rating scale questionnaire with the reliability at .96; and 2) internal quality assurance record. The statistical tools used for data analysis are mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The results indicate that: 1) the highest organizational culture of schools under Phranakhon Si Ayutthaya primary educational service area office 1 is a supporting relationship culture followed by achievement culture, and the lowest average is adaptability culture; 2) the highest results of internal quality assurance of schools under Phranakhon Si Ayutthaya primary educational service area office 1 are standard 2 that the learners have moral, ethics and desirable values, followed by standard 1 that the learners are in good health and aesthetics, and the lowest average is standard 5 that the learners have knowledge and skills required by the curriculum; and 3) organizational culture that has a positive relationship to the results of internal quality assurance in quality of learners are as follow: 3.1) Hierarchy culture has a positive relationship to standard 3 that learners have skills to self-study, love to learn and develop themselves continuously, and standard 4 that learners have the ability to think creatively and systematically, making decisions, problem solving reasonably with the significance level at .05; 3.2) adaptability culture and the results of internal quality assurance in quality of learners in standard 3 that learners have skills to self-study, love to learn, and develop themselves continuously with the significance level at .05; and 3.3) achievement culture and the results of internal quality assurance in quality of learners standard 3 that learners have skills to self-study, love to learn, and develop themselves continuously and standard 5 that learners have knowledge and skills required by the curriculum with the significance level at .05.

Faculty Education Student's Signature
Field of Study Educational Administration Advisor's Signature
Academic year 2017 Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ จนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. พรเทพ ฐ์แผน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร. นริศนันท์ เดชสุระ ประธานกรรมการสอบ ดร.ปฤษฎา ชนะวรรัช และผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ศิริรัตน์ สุคันธฤกษ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะ และแนะนำ อีกทั้งยังได้ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่แบบสอบถามจนเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือ ประสานงานตลอดงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมศักดิ์ ชโลธร ดร.พัศตร์วิภา ตะเพียนทอง ดร.อัจฉรา คหินทพงศ์ ดร.แสน สมนึก และ นายสุชาติ ทองมา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ คุณพ่อคุณแม่ ครอบครัว อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นกำลัง สนับสนุน ส่งเสริมในการจัดทำวิทยานิพนธ์มาตลอดจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

กันยารัตน์ กลมกล่อม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพประกอบ.....	ด
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
สมมุติฐานการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร.....	12
ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร.....	12
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร.....	15
องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร.....	16
ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร.....	20
ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร.....	24
แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	32
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	คุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	40
	แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน.....	47
	วัฒนธรรมองค์กร กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	59
	สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับวัฒนธรรมองค์กร และ ผลการประกันคุณภาพภายใน.....	59
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
	งานวิจัยในประเทศ.....	63
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	67
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	69
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
	การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	70
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	74
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	75
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 (ต่อ) ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	89
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	118
สรุปผลการวิจัย.....	118
อภิปรายผล.....	122
ข้อเสนอแนะ.....	131
บรรณานุกรม.....	134
ภาคผนวก.....	141
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	142
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล.....	144
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ง การวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	152
ภาคผนวก จ เครื่องมือประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.....	159
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	184

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม.....	76
3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา.....	77
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมแบบปรับตัว.....	78
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ.....	80
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล.....	81
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน.....	83
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ.....	84
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง..... 86
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล..... 87
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร..... 88
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต..... 89
14	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสาย การบังคับบัญชา กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม..... 90
15	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสาย การบังคับบัญชา กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ..... 91
16	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบสาย การบังคับบัญชา กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์..... 92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสาย การบังคับบัญชา กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	93
18 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสาย การบังคับบัญชา กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล.....	94
19 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสาย การบังคับบัญชา กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร.....	95
20 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสาย การบังคับบัญชา กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต.....	96
21 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม.....	97
22 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ.....	98
23 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์.....	99
24 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล.....	101
26 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร.....	102
27 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต.....	103
28 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม.....	104
29 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ.....	105
30 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์.....	106
31 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	107
32 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล.....	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
33 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร.....	109
34 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต.....	110
35 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม.....	111
36 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ.....	112
37 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์.....	113
38 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง.....	114
39 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล.....	115
40 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร.....	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต..... 117

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอก.....	32
3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา.....	34
4 กรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรฐาน.....	42
5 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT).....	61
6 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net).....	62

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุไว้ในมาตรา 48 ว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง” ในขณะที่มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันระบุถึงการประเมินคุณภาพภายนอกไว้ว่า “ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา” จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาปกติที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการควบคุมดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอด้วยเหตุนี้ระบบการประกันคุณภาพภายในจึงต้องดูแลทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิตหรือผลลัพธ์ ซึ่งต่างจากการประเมินคุณภาพภายนอกที่เน้นการประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนั้นความเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอกจึงเป็นสิ่งจำเป็น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2555, หน้า 13)

การประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงานที่สัมพันธ์กัน 3 ส่วน คือ 1) การประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งดำเนินการได้โดยสถานศึกษาเองหรือการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการกิจกรรมงานเป็นระยะ มีผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเพื่อการรวบรวมสารสนเทศ และผลการติดตามตรวจสอบมาใช้ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องนอกจากจะแสดงว่าสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบแล้วยังเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด อย่างน้อย 1 ครั้ง ภายใน 3 ปี และการประเมินคุณภาพภายนอกอีกด้วย และ 3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น โดยมีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาอาจเพิ่มเติมมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับสภาพของชุมชน

ได้ มาตรฐานจะเป็นกรอบควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 8) ซึ่งการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน โดยดำเนินการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้การนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำคำอธิบายและระดับคุณภาพ พร้อมทั้งเกณฑ์การผ่านมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 15 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน (6 มาตรฐาน 26 ตัวบ่งชี้) มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา (6 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้) มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้) มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้) และ มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 11)

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับสังคมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ หรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (อัญชลี ธรรมะวิสิฏฐ, 2551, เว็บไซต์) ซึ่งการดำเนินงานประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2) ดังนั้นถ้าสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมจะสามารถสนับสนุนผลการทำงานขององค์การได้ (จิรประภา อัครบวร, 2549, หน้า 107) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ เมธานุภาพ (2551, หน้า 95) พบว่า วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละคร เขียนขานาจ (2557, หน้า 129) พบว่า วัฒนธรรมองค์การกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์การตามความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่บุคคลหรือสมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม เป็นการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และมีการถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีอิทธิพลโดยทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารสถานศึกษา เกิดแนวคิดความรู้สึก และแนวทางการปฏิบัติใน

สถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นเรื่องของพิธีกรรมและประเพณี ปทัสถาน และค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในสถานศึกษา และยังมีผลต่อสมาชิกในเรื่องความสนใจ ความขยันขันแข็งและผลผลิตที่ได้ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาได้สร้างข้อผูกมัดและความชัดเจนในเรื่องค่านิยมหลักในสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิต โดยครูและนักเรียนร่วมกันทำงานหนักเพื่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย และใช้ในการแก้ปัญหาโดยเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน (Deal & Peterson, 1990, pp.9 - 11) วัฒนธรรมองค์การจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์ประเภทของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญจากแนวคิดของ นาตยา เกตุสมบูรณ์ (2549, หน้า 107-109) ; ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 258) ; เดนิสัน และสเปรียท์เชอร์ (Denison & Spreitzer, 1991) (อ้างถึงใน จิราภรณ์ หมอยาคี, 2556, หน้า 14) ; คาเมรอน และควิน (Cameron & Quinn, 1999, pp.33 - 36) และ ดาฟท์ (Daft, 2001, p.194) ได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy culture) 2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล หรือนักวิชาการบางท่านอาจใช้วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การดังจะเห็นได้จากการกำหนดเป้าประสงค์ประการหนึ่งให้ “ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์” แต่ยังมีพบปัญหาบางประการ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ เขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒนกุล (2553, หน้า 3) พบว่า บางโรงเรียนต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน ในเรื่องของเจตคติ ความเชื่อ และการยอมรับของครูและผู้บริหารรุ่นเก่า ที่มีต่อครูและผู้บริหารรุ่นใหม่ในเรื่องที่ว่า บุคลากรเหล่านั้นก็มีความรู้ความสามารถเช่นกันเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย อันนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดมาสู่โรงเรียนเอง รวมทั้งนักเรียน และบางโรงเรียนใช้วัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งบูรณาการทางความคิด ในด้านกระบวนการบริหารที่หลากหลาย เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้ แต่เมื่อปัจจัยภายนอกโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่มีผลไม่กระทบต่อภาระหน้าที่และเป้าหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนก็ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง แต่จะนำส่วนที่ดีนั้นมาส่งเสริมภารกิจของโรงเรียน แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามสิ่งแวดล้อมภายนอกมีผลกระทบในด้านที่ดีต่อโรงเรียนและสร้างสรรค์ ก็น่าจะเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมแตกต่างกันไป

ส่วนการประกันคุณภาพภายในนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประเมิน

คุณภาพภายนอก และจัดโครงการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละสถานศึกษาได้ตามความจำเป็น เพื่อให้มีผลต่อคุณภาพการศึกษาที่เป็นรูปธรรม (สมหวัง อาลัยญาติ, 2551, หน้า 3) และจากผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นด้านที่มีปัญหามากที่สุด ถึงแม้ว่าเมื่อพิจารณาโดยรวมจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยมก็ตาม แต่เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า ในมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน 3 แห่ง และในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มีสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ จำนวน 1 แห่ง และในมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน 11 แห่ง โดยเฉพาะในประเด็น ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม ที่มีสถานศึกษาที่มีผลการประเมินพอใช้ และต้องปรับปรุง มากถึง 68 แห่ง ประกอบกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในปีการศึกษา 2557 กับ 2558 รวมเฉลี่ยต่ำลง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านภาษา ด้านคำนวณ มีค่าเฉลี่ยต่ำลง ส่วนด้านเหตุผลมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2559, หน้า 14) และผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวมเฉลี่ยสูงขึ้น เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ ภาษาอังกฤษ ที่ค่าเฉลี่ยสูงขึ้น ส่วนวิชาสังคมศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำลง คะแนนเฉลี่ยยังต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2558, หน้า 7)

จากความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นศึกษามาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากมีปัญหามากกว่าด้านอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร ในการปรับปรุง หรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น และเตรียมพร้อมเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรในการปรับปรุง หรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น และเตรียมพร้อมเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. หน่วยในการวิเคราะห์
หน่วยในการวิเคราะห์ของงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 188 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2559, หน้า 1) โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 127 แห่ง ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 49) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากจากกลุ่มตัวอย่าง (Lottery method) โดยการสุ่มแบบไม่แทนที่ เมื่อสุ่มหยิบสลากใบใดได้ไม่ต้องใส่กลับลงไปที่เดิม จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ 1 คน จำนวน 127 คน และครูวิชาการสถานศึกษาละ 1 แห่ง จำนวน 127 คน รวมทั้งสิ้น 254 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

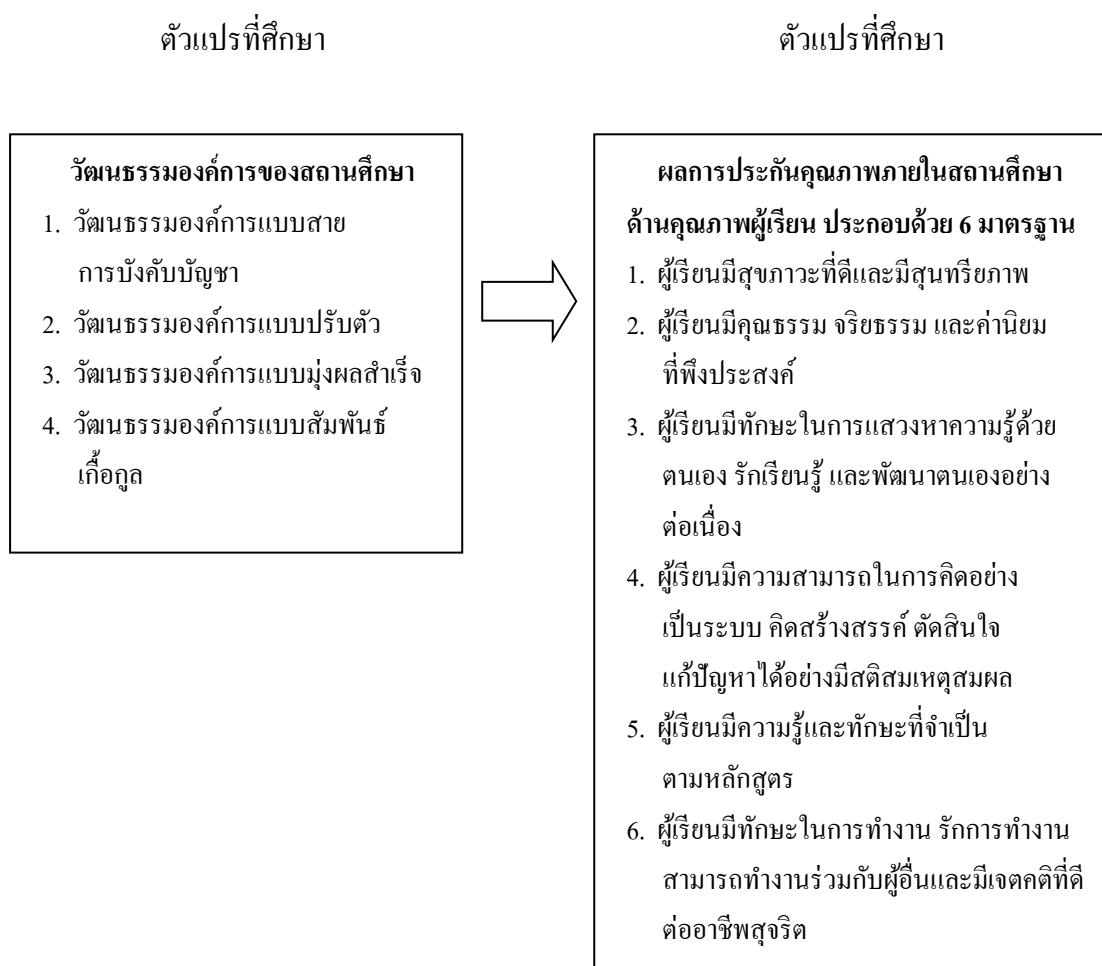
3.1 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา 2) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล

3.2 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 6 ตัวแปร คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา 2) วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว 3) วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และ 4) วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล จากการสังเคราะห์แนวคิดของ นาคยา เกตุสมบุญ (2549, หน้า 107-109) ; ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 258) ; เดนิสัน และ สเปริตซ์เชอร์ (Denison & Spreitzer, 1991) (อ้างถึงใน จิราภรณ์ หมอ यदि, 2556, หน้า 14) ; คาเมรอน และควิน (Cameron & Quinn, 1999, pp.33 - 36) และ ดาฟท์ (Daft, 2001, p.194) และ กรอบแนวคิดผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ

สมเหตุสมผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 11) แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนที่ได้ยึดถือปฏิบัติกัน สถานศึกษาตามความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่บุคลากรในสถานศึกษามีร่วมกัน เป็นการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และ วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา หมายถึง องค์การที่จัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสาขางานอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์การปฏิบัติตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด มีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศที่ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ชัดเจน มีกระบวนการตรวจสอบในการปฏิบัติงาน บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ได้แย้ง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ให้ความไว้วางใจเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรเคารพเชื่อฟัง ยึดมั่นในระบบการตรวจสอบงาน บุคลากรเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส ปฏิบัติงานตามแบบแผนที่เคยปฏิบัติมาก่อน ยึดหลักการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่องค์การได้กำหนดไว้ และกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว หมายถึง องค์การที่บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการประชุม ปรึกษาหารือ มีการพูดคุย ทำความเข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงาน องค์การให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนดทิศทางการทำงานและกล้าตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง บุคลากรสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองและควบคุมตนเองได้ ส่งเสริมให้บุคลากรแข่งขันในการปฏิบัติงานกับองค์การอื่น ๆ จัดให้มีรางวัล สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น กล้าแข่งขัน และยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง องค์การที่มีการกำหนดเป้าหมายของผลงานในรอบปีไว้อย่างชัดเจน มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน มีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับ และมีการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล หมายถึง องค์การที่บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน ปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปฏิบัติงานเป็นทีมและมีความสามัคคี มีระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานแบบ

ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานแบบเป็นกันเองเปิดเผย มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลการประเมินตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ที่รายงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ หมายถึง ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ คือ มีสุนนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรค ภัย อุบัติเหตุ และปัญหาเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น และสร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬานันทนาการตามจินตนาการ

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ คือ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูทดเวทิต่อผู้มีพระคุณ ตระหนักรู้คุณค่า อนุรักษ์วัฒนธรรมล้านนา ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง และมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ คือ มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล หมายถึง ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ คือ สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสาร โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธี

แก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ และมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร หมายถึง ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์ ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์ และผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต หมายถึง ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ คือ วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานที่ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ครูวิชาการ หมายถึง บุคคลที่สถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในฝ่ายวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาของตน และแนวทางการปรับปรุงผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 สามารถนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาใน

สังกัด และ สามารถนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผลการประกันคุณภาพภายใน มาตรฐานที่ 1
คุณภาพผู้เรียน ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาในสังกัดได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายในด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารรายงานและรวบรวมแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.4 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร
 - 1.5 ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
 - 2.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 2.3 คุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.4 มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน
3. วัฒนธรรมองค์กร กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
4. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับวัฒนธรรมองค์กร และผลการประกันคุณภาพภายใน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้ ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 134) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พื้นฐานคติที่มีแบบแผนซึ่งถูกประดิษฐ์ค้นพบจากการเรียนรู้โดยกลุ่มเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา การปรับตัว และถ่ายทอด ไปยังสมาชิกในองค์กรหรือเป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรหนึ่งปฏิบัติเหมือนกัน เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรนั้น

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 201) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

นาตยา เกตุสมบุรณ์ (2549, หน้า 101) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของคุณค่า ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่มีร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการ เพื่อสร้างบรรทัดฐานพฤติกรรมของคนในองค์กร

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2550, หน้า 208) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อหรือค่านิยมหรือสมมติฐานที่มีร่วมกันในองค์กรซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคมหรือในองค์กร เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งเราสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังคนอื่น ๆ ได้โดยมีทั้งส่วนที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์

วัลลี พุทโสม (2550, หน้า 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การกำหนดบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันที่ใช้ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

เสนาะ ดิยาว (2551, หน้า 180) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและความเชื่อที่คนมีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นภายในองค์กรซึ่งใช้เป็นแนวในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกองค์กร

วันชัย มีชาติ (2551, หน้า 271) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นในองค์กร ซึ่งมีทั้งสิ่งที่แสดงออกอย่างชัดเจนสามารถจับต้องได้ และสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในวัฒนธรรมเป็นระบบคุณค่า และความเชื่อร่วมกันขององค์กร ซึ่งจะกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ทั้งในเรื่องการปรับตัวขององค์กรต่อสภาพแวดล้อม และกระบวนการในการทำงานขององค์กร

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 427) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางในการทำงานภายในองค์กรซึ่งจะเป็นความคิดที่เข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 222) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ และค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งแสดงปรากฏออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีก

รุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ สิ่ง que แสดงออกมาในเชิงรูปธรรมที่ทำให้เห็นร่องรอยของวัฒนธรรม คือ เรื่องเล่า พิธีกรรม ภาษา สัญลักษณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอด และเติบโตต่อไปได้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์การใดองค์การหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมการแสดงออก ที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะร่วมนี้ จะต้องเอื้อหรือส่งเสริมให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

สมคิด บางโม (2555, หน้า 42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความคิด ความเชื่อ แบบแผนปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การยอมรับและปฏิบัติเป็นประเพณีและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 238 - 239) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง เป็นกลุ่มของค่านิยมที่มีการยึดถือร่วมกัน ซึ่งช่วยให้บุคลากรที่อยู่ในองค์การทราบว่า การกระทำใดบ้างที่เป็นที่ยอมรับหรือไม่อาจยอมรับได้ โดยค่านิยมดังกล่าวถูกสื่อสาร ถ่ายทอด และเผยแพร่ด้วยสัญลักษณ์ คำขวัญ เรื่องเล่า การปฏิบัติ เป็นต้น ทั้งทั้งองค์การ

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 135) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ ซึ่งเป็นบรรทัดฐานเพื่อให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติสืบทอดกันไปสู่สมาชิกรุ่นใหม่

ดาฟท์ (Daft, 2001, p.314) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่ง que ประกอบกันขึ้นของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ และแนวทางของความคิดซึ่งถูกนำมาใช้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรหนึ่ง ๆ และได้ถ่ายทอดสืบทอดไปยังสมาชิกใหม่ให้ได้รับการปฏิบัติ

ร็อบบิน (Robbins, 2003, p.525) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความหมายร่วม (Shared meaning) ที่ยึดถือโดยสมาชิกขององค์การ ซึ่งทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่น ๆ ได้ โดยระบบของความหมายร่วมนี้จะถูกตั้งให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญทางค่านิยมขององค์การ

ร็อบบิน และคัลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2007, p.90) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมร่วม หลักการ ประเพณี และการทำสิ่งต่าง ๆ ที่มีผลต่อแนวทางการประพฤติของสมาชิกในองค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในสถานศึกษาตามความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่บุคลากรในสถานศึกษามีร่วมกัน เป็นการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 136) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นรากฐานกำหนดพฤติกรรมเจตคตินิสัยของมนุษย์ในสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมเล็กหรือใหญ่ องค์กรก็เป็นสังคมย่อย ๆ สังคมหนึ่งจึงย่อมต้องมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับการประพฤติปฏิบัติ หรือพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์การอยู่ร่วมกันในองค์กร

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 107 - 108) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญโดยวัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) เป็นคุณค่าร่วม (Shared value) ให้สมาชิกทุกคนในองค์กรก้าวไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมาย ช่วยผลักดันในการนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อองค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง อาจมีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์กร ฉะนั้นการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมและเกิดการแบ่งปันกัน จึงสามารถสนับสนุนผลการดำเนินงานขององค์กรได้ เพราะเหตุที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนกลยุทธ์และการตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร จึงทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน มีผลประกอบการสูง มีชื่อเสียง รวมทั้งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

วิเชียร วิทยอุดม (2551, หน้า 95) กล่าวว่า ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรสำหรับนักบริหารซึ่งเป็นเรื่องที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคนในองค์กร ถ้าทำงานอย่างรอบคอบจะมีผลกระทบในทางบวกต่อความสำเร็จขององค์กรในทางตรงกันข้ามถ้าทำงานอย่างขาดความระมัดระวังก็จะมีผลกระทบในทางลบต่อความล้มเหลวขององค์กรได้

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 505) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญโดยมีอิทธิพลอย่างมากในการบริหารงานโรงเรียนอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน 2) เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล 3) ชี้นำทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย ซึ่งจะแปลความหมายให้แต่ละคนทำสิ่งใด ๆ ตามนิยามของตน

คิล และปีเตอร์สัน (Deal & Peterson, 1990, pp.9 - 11) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญโดยวัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลและทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหารโรงเรียน เกิดแนวคิดความรู้สึก และแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเรื่องของพิธีกรรมและประเพณี ปทัสถาน และค่านิยมซึ่งมีผลต่อทุกชีวิตในโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนยังมีผลต่อสมาชิก ในเรื่องความสนใจ ความขยันขันแข็งและผลผลิตที่ได้ วัฒนธรรมโรงเรียนได้สร้างข้อผูกมัดและความชัดเจนในเรื่องค่านิยมหลักในโรงเรียน สร้างแรงจูงใจเพื่อให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจเป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเพิ่มประสิทธิผลและผลผลิต โดยครูและนักเรียน ร่วมกันทำงานหนักเพื่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายสุดท้าย และใช้ในการแก้ปัญหาโดยเน้นไปที่การเรียนของนักเรียนทุกคน

ลูเนนเบิร์ก และ ออร์นสไตน์ (Lunenberg & Ornstein, 2000, p.60) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญโดยวัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับความคิดในลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาด้านโครงสร้างต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวสร้างแรงจูงใจให้กับผู้นำ เพื่อการตัดสินใจการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์การ

เฮลลริเจล และคณะ (Hellriegel, et al., 2002, p.479) อธิบายถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่า สมาชิกในองค์การสามารถรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์การได้จากประวัติศาสตร์หรือเรื่องราวขององค์การนั้น ๆ ในอดีต และสามารถนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ และพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด วัฒนธรรมองค์การเป็นการกำหนดมาตรฐานพฤติกรรมในการควบคุมสมาชิกในองค์การให้มีพฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่พึงปรารถนา รวมถึงวัฒนธรรมองค์การจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญโดยเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร พฤติกรรม และการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์การ เป็นแบบแผนร่วมกันที่มีผลกระทบในทางบวกต่อความสำเร็จขององค์การในทางตรงกันข้ามถ้าทำงานอย่างขาดความระมัดระวังก็จะมีผลกระทบในทางลบต่อความล้มเหลวขององค์การได้

1.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

พิภพ วังเงิน (2547, หน้า 135) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเกิดขึ้นจากองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ความเชื่อ ปรัชญา วัตถุประสงค์ และค่านิยม
2. สภาพแวดล้อม และโครงสร้างองค์การ
3. ระเบียบ วินัย เครือข่ายทางสังคมองค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การ
4. ผู้ก่อตั้ง เจ้าของกิจการ หัวหน้า ผู้นำ ผู้บริหาร วีรบุรุษขององค์การ
5. เหตุการณ์สำคัญ และประเพณีปฏิบัติในองค์การ
6. สิ่งที่มีสมาชิกถือปฏิบัติกัน จนเป็นอุปนิสัยยอมรับกันโดยอัตโนมัติ

สุพานิ สฤณภูวนิช (2549, หน้า 515) กล่าวว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะคล้ายภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) คือ มีส่วนที่อยู่ข้างบนน้ำส่วนหนึ่ง และอยู่ใต้น้ำอีกส่วนหนึ่ง จึงอาจแบ่งวัฒนธรรมได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่มองเห็นได้ (Visible) จะเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การสร้างหรือประดิษฐ์ขึ้นมา เช่น สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ (Artifacts) อาทิเช่น รูปปั้นของผู้ก่อตั้งกิจการ และถาวรวัตถุต่าง ๆ เช่น โคมของ ธรรมศาสตร์ หรือการตกแต่งอาคารสถานที่ ป้าย สัญลักษณ์ คำขวัญ (Slogan) และพิธีกรรมต่าง ๆ และการแต่งกาย เป็นต้น

2. ส่วนที่อยู่ลึกลงไป จะมองไม่เห็น (Invisible) แต่เป็นสิ่งที่สมาชิกรับรู้และเข้าใจ ร่วมกัน เช่น ค่านิยมขององค์การที่สมาชิกรับรู้ ปัจจุบันองค์การที่ทันสมัยนิยมแสดงค่านิยมของ องค์การไว้ได้วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การ ทำให้สามารถรับรู้ รับทราบค่านิยมขององค์การได้ ชัดเจนขึ้น ค่านิยมหลักขององค์การที่มักจะปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมองค์การ

- 2.1 การไว้ต่อความต้องการของลูกค้าและพนักงาน
- 2.2 ให้อิสระต่อการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ
- 2.3 การเต็มใจที่จะรับความเสี่ยง
- 2.4 การเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารให้กว้างขวาง

เป็นความเชื่อที่เป็นข้อสมมติฐาน (Basic assumptions) ของการประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เช่น ที่นี้ต้องควบคุมเข้มงวดเพราะพนักงานโดยส่วนใหญ่เกียจคร้านหรือคนทุกคนเป็นคนดีได้ถ้าได้รับโอกาสที่เหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 197) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญมีอยู่ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. มีระเบียบเชิงพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Observed behavioral regularities) เมื่อสมาชิก องค์การมีปฏิสัมพันธ์กัน จะใช้ภาษา คำศัพท์ และพิธีกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการยอมทำตาม และการแสดงออกร่วมกัน

2. มีปทัสถาน (Norms) ซึ่งเป็นมาตรฐานทางพฤติกรรมที่วิวัฒน์ขึ้นในกลุ่มทำงาน เช่น “ทำงานยุติธรรมและจ่ายค่าแรงยุติธรรม” ผลกระทบของพฤติกรรมกลุ่มทำงานซึ่งมีปทัสถานของกลุ่มเป็นตัวกำหนด ส่งผลต่อมาตรฐานและตัวชี้วัด

3. มีค่านิยมโดดเด่น (Dominant values) องค์การผลักดันและคาดหวังให้สมาชิกองค์การมีค่านิยมสำคัญร่วมกัน ตัวอย่างที่เห็นชัดในสถานศึกษาคือ การปฏิบัติงานในระดับสูงของครูและนักเรียน อัตราการขาดเรียนต่ำและการออกกลางคันต่ำ และประสิทธิภาพสูง เป็นต้น

4. มีปรัชญา (Philosophy) เป็นนโยบายในการนำความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติต่อพนักงานและลูกค้า ตัวอย่างเช่น เขตพื้นที่การศึกษามีคำกล่าวปรัชญาหรือคำกล่าวพันธกิจสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

5. มีกฎ (Rules) แนวทางสำหรับการดำเนินไปในองค์การ หรือ “เชือก” ที่ผู้มาใหม่ต้องเรียนรู้เพื่อให้เป็นสมาชิกซึ่งเป็นที่ยอมรับ

6. มีความรู้สึก (Feelings) ความรู้สึกคือบรรยากาศโดยรวมที่มีการสื่อในองค์การโดยโครงสร้างทางกายภาพ และวิธีการซึ่งสมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ต่อลูกค้าหรือบุคคลภายนอก

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 135 - 137) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ซับซ้อน มีองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่าง ดังนั้นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ มีดังนี้

1. ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อมั่นพื้นฐานของบุคคลซึ่งจะนำไปสู่การกระทำและแบบอย่างของพฤติกรรมของบุคคลในสังคม และยังเกี่ยวข้องกับศีลธรรม ความถูกต้อง ความดี ความรู้สึกนิยมชมชอบ เห็นคุณค่า เห็นความสำคัญและประโยชน์

2. ทศนคติ (Attitudes) เป็นความรู้สึกชอบไม่ชอบ เฉย ๆ ของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ เป็นการสะท้อนให้เห็นว่า เขามีความรู้สึกอย่างไรกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

3. ความเชื่อ (Beliefs) เป็นความคิด ความเข้าใจ การยอมรับในสิ่งต่าง ๆ ของบุคคล ความเชื่อของมนุษย์มาจากความรู้ความเข้าใจที่มีอยู่เดิม ดังนั้น ความเชื่อนี้อาจจะสนับสนุนหรือขัดขวางให้เกิดความรู้สึกในทางดีคือ ชอบ ทางไม่ดีคือ ไม่ชอบ ไม่พอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมหรือปฏิกริยาอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคล ดังนั้นความเชื่อจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

4. บรรทัดฐาน (Norms) เป็นแบบแผนที่บุคคลใช้ในการยึดถือและเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสังคม

5. สัญลักษณ์ (Symbols) เป็นวัตถุหรือสิ่งของที่เป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถบ่งบอกให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์การ ตัวอย่างสัญลักษณ์ขององค์การ ได้แก่ เครื่องหมายการค้า รางวัล ภาพ รูปปั้นอาคารหรือตึกสำนักงาน ธง ป้ายชื่อบริษัท อนุสาวรีย์

6. พิธีการต่าง ๆ (Rituals) เป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดทำขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ เช่น การจัดงานวันก่อตั้งบริษัท การจัดงานปีใหม่ งานแข่งขันกีฬา งานจัดเลี้ยงให้แก่พนักงาน (Staff party) งานฉลองครบรอบเหตุการณ์ต่าง ๆ

7. เรื่องเล่า (Stories) เป็นประวัติความเป็นมา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีการบอกต่อกันมา ซึ่งเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลสำคัญ ความสำเร็จ เหตุการณ์สำคัญๆ ที่เกิดขึ้นจริงในอดีต และเรื่องราวดังกล่าวได้ถูกบอกเล่าถ่ายทอดให้พนักงานใหม่ได้รับทราบต่อกันไป

8. วีรบุรุษ (Heroes) คือบุคคลที่สมาชิกในองค์กรให้ความเคารพ ยกย่องชมเชย ในความดีความสามารถที่โดดเด่นและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่านิยมขององค์กร ผู้ที่เป็นวีรบุรุษขององค์กรอาจได้แก่ ผู้ก่อตั้งบริษัท เจ้าของกิจการ หัวหน้างาน ผู้นำองค์กร ผู้บริหาร

9. คำขวัญ (Slogans) เป็นวลี เป็นถ้อยคำ หรือประโยคที่แสดงถึงคุณค่า ค่านิยมขององค์กร คำขวัญจะใช้ประโยชน์ในการติดต่อสื่อสารทางการตลาด เพื่อให้ลูกค้าสามารถจดจำถึงความรู้สึกนึกคิดและคุณภาพของสินค้าและบริการ

10. จริยธรรม (Ethics) เป็นความสำนึกของแต่ละบุคคลว่าอะไรถูก อะไรผิด สิ่งไหนควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ จริยธรรมจะมีผลต่อความรับผิดชอบในสังคม

11. กฎ (Rules) เป็นข้อกำหนดต่างๆขององค์กรเพื่อให้พนักงานประพฤติปฏิบัติตาม เป็นกฎการปฏิบัติงานของพนักงาน กฎการลงโทษ เป็นต้น

12. บทบาท (Roles) เป็นการกระทำตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ เช่น บทบาทของผู้บริหาร บทบาทของผู้บังคับบัญชา หรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมาพร ภูวิจิตร (2558, หน้า 74) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. ส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่สังเกตเห็นได้ (Observable culture element)
2. ค่านิยมร่วมและความเชื่อ (Shared values and beliefs) เป็นสิ่งที่สังเกตเห็นได้ไม่ถาวร ค่านิยมหลักและความเชื่อของสมาชิกในองค์กรว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ
3. ข้อสมมติฐาน (Basic assumption) เป็นเครื่องสะท้อนถึงค่านิยมความถูกต้อง ความซื่อตรงความยุติธรรม ความนอบน้อม ผลประโยชน์ ความเห็นอก เห็นใจ และความมั่งคั่ง มีผลต่อความประพฤติที่บุคลากรได้แสดงออกมาแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า สรุปลักษณ์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร สามารถแบ่งได้เป็นสองส่วนคือ ส่วนที่มองเห็น ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์กร วีรบุรุษ สัญลักษณ์ ภาษา เรื่องราว คำขวัญ

ถาวรวัตถุ และกฎระเบียบ ส่วนที่มองไม่เห็น ได้แก่ ปรัชญา ค่านิยม ปทัสถาน ความรู้สึก ขนบธรรมเนียมประเพณี และเครือข่ายวัฒนธรรม

1.4 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการกล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

นาตยา เกตุสมบุรณ์ (2549, หน้า 101 - 102) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

1. กลุ่มของค่านิยม (Set of values) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้นยึดถือร่วมกัน ค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตัดสินว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดีและสามารถยอมรับได้ พฤติกรรมใดบ้างที่ไม่ดี และไม่อาจยอมรับได้

2. องค์การต่าง ๆ อาจมีค่านิยมเชิงลบหรือเชิงบวกในการปฏิบัติงานได้เช่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มักโยนความผิดไปที่ลูก้า การลงโทษพนักงานทุกกรณีที่ทำผิด หรือการปฏิบัติต่อพนักงานในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่า (Valuable assets) สูงสุดขององค์การ เป็นต้น ในแต่ละกรณีดังกล่าว ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกขององค์การมีแนวทางในการปฏิบัติตนในองค์การนั้น

3. ค่านิยมองค์การส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เกิดมาจากข้อสมมติพื้นฐาน (Basic assumption) ของพนักงานในบริษัทร่วมกัน ฉะนั้นถ้าจะให้ฝ่ายผู้บริหารจัดการเป็นผู้กำหนดข้อสมมติคงเป็นไปได้ เพราะเป็นเรื่องของความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงาน ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งและพลังของหน่วยงานใด ๆ ควรสะท้อนถึงค่านิยมและความเชื่อของพนักงานร่วมกัน

วันชัย มีชาติ (2551, หน้า 277) ได้เสนอลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมองค์การว่าต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความกล้าเสี่ยง (Innovation and risk taking; risk tolerance) เป็นระดับของการสนับสนุนให้พนักงานประดิษฐ์คิดค้น หรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ตลอดจนมีความกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงานหรือตัดสินใจในองค์การ ความรับผิดชอบ อิสระ และเสรีภาพในการคิดค้น หรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่องค์การเปิดโอกาสให้บุคคล

2. การให้ความสนใจในรายละเอียด (Attention to detail) คือการที่พนักงานให้ความสำคัญในรายละเอียดการดำเนินการเพียงไร กล่าวคือ องค์การมุ่งหวังให้พนักงานปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยในความสัมพันธ์กับความถูกต้องในรายละเอียดต่าง ๆ

3. การมุ่งผลสำเร็จหรือผลงาน (Outcome orientation) ระดับของการที่ผู้บริหารในองค์การให้ความสำคัญกับผลสำเร็จ หรือผลงานขององค์การมากกว่ากระบวนการหรือวิธีการในการบรรลุผลดังกล่าวเป็นการพิจารณาว่าองค์การเน้นผลงานหรือวิธีการในการทำงาน

4. การให้ความสำคัญกับบุคคล (People orientation) การตัดสินใจหรือดำเนินการต่างๆ ในองค์การพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์การมากน้อยเพียงไร เป็นการพิจารณาถึงลักษณะขององค์การด้านการให้ความสำคัญของบุคคล

5. การทำงานเป็นทีม (Team- orientation) องค์การมีการออกแบบงานหรือจัดรูปงานที่ให้การงานมีการร่วมกันทำงานในรูปทีมงานมากกว่าให้บุคคลแต่ละคนทำงานโดยอิสระหรือเน้นการทำงานรายบุคคลการปฏิบัติงานเชิงรุกของพนักงานในองค์การมากน้อยเพียงไรขององค์การกระตุ้นหรือเน้นการ

6. ความมีเสถียรภาพ (Stability) ระดับของการให้ความสำคัญกับการรักษาเสถียรภาพและสภาพเดิมขององค์การมีมากน้อยเพียงไร

7. ทิศทางขององค์การ (Direction) การปฏิบัติงานขององค์การมีการกำหนดเป้าหมายและผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนมากน้อยเพียงไร

8. บูรณาการในองค์การ (Integration) คือ ระดับของการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานย่อยๆ ในองค์การ การสนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อย การปฏิบัติการที่สอดคล้องกลมกลืนกันของหน่วยงานย่อยในองค์การ

9. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (Management support) ได้แก่ ระดับของการให้การช่วยเหลือ และสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร

10. การควบคุม (Control) ได้แก่ การที่องค์การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการบังคับบัญชาโดยตรงในการควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

11. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Identity) คือระดับของการที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อหรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การและมององค์การทั้งองค์การในภาพรวมมากกว่าการสนใจเฉพาะหน่วยงานของตน

12. ระบบการให้รางวัล (Reward system) ได้แก่ การที่องค์การมีระดับของการให้รางวัลจากผลงานของพนักงานมากกว่าการให้รางวัลจากความสนิทกัน ระบบอาวุโสหรือความชอบส่วนตัว

13. การจัดการกับความขัดแย้ง (Conflict tolerance) คือ ระดับของการที่องค์การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถวิพากษ์วิจารณ์และจัดการความขัดแย้งอย่างเปิดเผย

14. รูปแบบการติดต่อสื่อสาร (Communication pattern) ได้แก่ระดับของความเป็นทางการในการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา

เสนาะ ดิยาว (2551, หน้า 166 - 167) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ 6 ลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Collective) หมายความว่า วัฒนธรรมองค์การทำให้สิ่งที่มีอยู่ร่วมกัน (Social entity) องค์การที่ไม่มีวัฒนธรรมองค์การจะอยู่ร่วมกันได้ยาก หรือสังคมที่ไม่มีวัฒนธรรมก็อยู่ร่วมกันได้ยาก วัฒนธรรมเป็นพลังที่ทำให้คนร่วมกันทำงานอยู่ในองค์การเพื่อทำให้องค์การนั้นดำเนินงานต่อไปได้

2. การก่อให้เกิดอารมณ์ (Emotionally charged) คนมักจะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยคุ้มครองและวัฒนธรรมองค์การยังช่วยให้คนเหล่านั้นสามารถเผชิญกับปัญหาและความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นกับตัวเองได้ จึงไม่แปลกใจแต่อย่างใดที่จะพบเห็นอยู่บ่อย ๆ ว่า คนจะเกิดอารมณ์รุนแรงเพื่อปกป้องคุ้มครองวัฒนธรรมของตัวเอง คนยินดีต่อสู้เพื่อปกป้องวัฒนธรรมของตัวเองและถ้าจะถามถึงเหตุผลว่าทำไมจึงทำเช่นนั้นในการปกป้องค่านิยมหรือความเชื่อเช่นนั้น ก็ปฏิเสธที่จะให้เหตุผล วัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องของอารมณ์มากกว่าเหตุผลและเมื่อกล่าวถึงวัฒนธรรมทุกครั้ง อารมณ์จะเกิดขึ้น

3. การอยู่บนพื้นฐานของประวัติศาสตร์ (Historically based) การมีประสบการณ์ร่วมกันอันยาวนานจะเชื่อมโยงคนอยู่ด้วยกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจะพบเห็นอยู่เสมอ ๆ ว่า คนที่มีประสบการณ์ในชีวิตคล้ายกันจะรวมกันเป็นวัฒนธรรมเดียวกันและเวลาที่ยาวนานก็ทำให้วัฒนธรรมถาวรยั่งยืนสัมพันธ์กับเวลา ความไว้วางใจกันและความจงรักภักดีนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรม และสามารถใช้เป็นพื้นฐานในการคาดคะเนคำพูดและการกระทำของคนได้

4. การยึดติดอยู่กับสัญลักษณ์ (Inherently symbolic) แม้ว่าจะยอมรับกันว่าการกระทำดังกว่าคำพูดก็ตาม แต่การใช้คำพูดบางคำหรือคำขวัญบางประโยคก็สามารถใช้เป็นสัญลักษณ์ที่สำคัญที่มีความหมายต่อองค์การจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การไป สัญลักษณ์ที่ยึดติดและใช้กันต่อมาจึงสามารถกำหนดรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การได้

5. การเคลื่อนไหว (Dynamic) แม้ในระยะยาววัฒนธรรมองค์การทำให้สามารถคาดคะเนล่วงหน้าได้ ทำให้มีความเป็นหนึ่งเดียวกันและทำให้เกิดความมั่นคงก็ตาม แต่ภายในของสิ่งที่กล่าวมา มีการเปลี่ยนแปลงมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา การเคลื่อนไหวนั้นเป็นไปเพื่อทำให้คนในองค์การมีความรู้ความเข้าใจแก่กันที่แท้จริงของวัฒนธรรม

6. การยึดติดที่เลือนราง (Inherently fuzzy) ความกำกวม ความตรงกันข้าม และการมีความหมายหลายอย่างเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ ไม่มีใครที่จะหาได้ว่าแก่นที่แท้จริงของวัฒนธรรมองค์การเป็นอย่างไรได้ภายในระยะเวลาสั้น ๆ จะต้องใช้เวลายาวนานจึงจะสังเกตเห็นแก่นสารที่แท้จริงของวัฒนธรรมองค์การนั้น เพราะวัฒนธรรมไม่ใช่เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นได้ชัดเจนเหมือนการคิดเลข บางวัฒนธรรมจะมองไม่เห็นหากไม่มีสถานการณ์เกิดขึ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 239 - 240) จำแนกลักษณะของวัฒนธรรมองค์การเป็น 2 มิติ คือ

มิติที่ 1 จำแนกได้เป็นวัฒนธรรมหลักและวัฒนธรรมย่อย ดังนี้

1. วัฒนธรรมหลัก (Dominant culture) จะเป็นลักษณะของคนในองค์การโดยรวมซึ่งจะเห็นได้จากค่านิยมหลักขององค์การนั้น วัฒนธรรมประเภทนี้จะเป็นวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ที่รับรู้และยอมรับ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน

2. วัฒนธรรมย่อย (Subculture) จะเป็นวัฒนธรรมของกลุ่มงาน แผนกงาน หรือพื้นที่งาน ซึ่งในองค์การหนึ่ง ๆ ที่มีหลายกลุ่มงานหรือแผนกงานก็จะมีวัฒนธรรมย่อย ๆ หลายแบบได้

มิติที่ 2 จำแนกได้เป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและวัฒนธรรมที่อ่อนแอ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับระดับของการเห็นพ้องต้องกัน (Consensus หรือ Agreement) การยึดเหนี่ยวกัน (Cohesiveness) และการผูกพัน (Commitment) ของสมาชิกต่อวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ

1. วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (Strong culture) หมายถึง วัฒนธรรมที่มีน้ำหนักมาก คนเห็นพ้องต้องกันและยอมรับมากจึงเปลี่ยนยาก วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะมีผลต่อการควบคุมพฤติกรรมได้มาก และทำให้สมาชิกขององค์การมีแรงยึดเหนี่ยวกันสูง มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์การมาก ในองค์การทางการทหารหรือในองค์การของชาวเกาหลีและญี่ปุ่นจะมีวัฒนธรรมองค์การที่มีน้ำหนักและมีความ เข้มแข็งมากกว่าองค์การแบบตะวันตกซึ่งเน้นปัจเจกบุคคลอันเป็นผลมาจากการได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมประจำชาตินั้นเอง

2. วัฒนธรรมที่อ่อนแอ (Weak culture) จะเป็นวัฒนธรรมที่คนอาจจะไม่เห็นพ้องต้องกันมากและเปลี่ยนแปลงได้ง่าย และไม่ค่อยมีน้ำหนักต่อสมาชิกเท่าไรนัก ซึ่งปรากฏในองค์การที่เพิ่งก่อตั้งหรือองค์การที่มีอายุไม่ยาวนานนัก วัฒนธรรมองค์การจึงอาจยังไม่มีน้ำหนักต่อสมาชิกมากเท่าใดนัก หรืออาจจะเกิดขึ้นในองค์การที่ผู้นำไม่ได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การมากนัก หรือเนื่องจากองค์การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ จากสภาพแวดล้อมมากและให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมภายนอกมาก

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 137) ได้กล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ 5 ลักษณะดังนี้

1. สามารถเรียนรู้ได้ (Learned) วัฒนธรรมองค์การสามารถสร้างการเรียนรู้ โดยผ่านการสังเกต จดจำ และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ

2. มีลักษณะร่วมกัน (Shared) วัฒนธรรมองค์การจะมีลักษณะเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือในสังคมยอมรับร่วมกัน มีการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน เช่นการจัดงานทำบุญปีใหม่ การจัดงานเกษียณอายุข้าราชการ

3. มีการถ่ายทอดได้ (Trans generational) วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดและส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งต่อไปได้

4. มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน (Influences perception) วัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวกำหนดและสร้างรูปแบบของพฤติกรรม กำหนดแนวคิด กำหนดมุมมอง สร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์การ ทำให้เกิดจิตสำนึก ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่

5. มีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง (Adaptive) วัฒนธรรมองค์การจะขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การว่าจะมีการปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงอย่างไร บุคคลในองค์การจะเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจะมีการเปลี่ยนแปลงมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคคลในองค์การนั้น

สรุปได้ว่า ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การมีนักวิชาการศึกษาไว้แตกต่างกันออกไป ซึ่งลักษณะสำคัญที่มีความสอดคล้องกัน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการถ่ายทอดได้ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน และมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในองค์การ

1.5 ประเภทของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการกล่าวถึงประเภทของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

นาตยา เกตุสมบุญ (2549, หน้า 107-109) จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท

- 1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) 2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture)
- 3) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement culture)

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 258) จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) 3) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture)

เดนิสัน และสเปรียทเซอร์ (Denison & Spreitzer, 1991) (อ้างถึงใน จิราภรณ์ หมอชาติ, 2556, หน้า 14) จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 4 แบบ คือ 1) วัฒนธรรมกลุ่ม (Group culture) 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นการพัฒนา (Developmental culture) 3) วัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล (Rational culture) และ 4) วัฒนธรรมมุ่งเน้นความเป็นลำดับชั้น (Hierarchy culture)

คามรอน และควิน (Cameron & Quinn, 1999, pp.33 - 36) ได้จำแนกวัฒนธรรมออกเป็น 4 แบบ คือ 1) วัฒนธรรมสัมพันธเครือญาติ (Clan culture) 2) วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ หรือแบบมุ่งเน้นการพัฒนา (Adhocracy or developmental culture) 3) วัฒนธรรมแบบเน้นสายบังคับบัญชา (Hierarchy culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบเน้นการตลาด (Market or rational culture)

ดาฟท์ (Daft, 2001, p.194) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การเสนอว่า ถ้าจัดค่านิยมขององค์การ กลยุทธ์องค์การ และบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์การขึ้น 4 แบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) 2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) 3) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture)

สรุปได้ว่า ประเภทของวัฒนธรรมองค์การมีนักวิชาการได้ศึกษาไว้แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงทำการสังเคราะห์ประเภทที่สำคัญ จำแนกได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่ 1) วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy culture) 2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล หรือนักวิชาการบางท่านอาจใช้วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy culture)

มีนักวิชาการกล่าวถึงวัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชาไว้ ดังนี้

สุดารัตน์ อ่อนละเอียด (2551, หน้า 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy culture) มีลักษณะเด่นขององค์การ คือ มีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้นำองค์การเป็นผู้ประสานงาน เน้นการควบคุมกำกับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารงานขององค์การ เน้นความมั่นคงของพนักงาน เน้นการยอมรับคำสั่ง เน้นการปฏิบัติงานที่สามารถคาดการณ์ได้ และ เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์การเข้าด้วยกัน คือ นโยบาย และกฎระเบียบที่เป็นทางการ และสิ่งสำคัญในองค์การ คือ การทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น องค์การเน้นกลยุทธ์ในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น องค์การมีเกณฑ์หรือกำหนดมาตรฐานของความสำเร็จในเรื่องประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ การมีระบบที่เชื่อถือได้ การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีผลผลิตที่มีต้นทุนต่ำ

สมาพร ภูวิจิตร (2558, หน้า 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา หรือ วัฒนธรรมระบบราชการวัฒนธรรมการทำงานของระบบราชการมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความมั่นคงปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับทำให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

คามรอน และควิน (Cameron & Quinn, 1999, p.33) กล่าวว่า วัฒนธรรมสายบังคับบัญชา แนวคิดสายบังคับบัญชาในการทำงานภายในองค์การยุคใหม่ตั้งอยู่บนรากฐานงานของ เวเบอร์ (Weber, 1947) ซึ่งศึกษาองค์การราชการในยุโรประหว่างทศวรรษ 1800 ความท้าทายขององค์การในยุคซึ่งเป็นช่วงที่เริ่มต้นปฏิวัติอุตสาหกรรม คือ การผลิตสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพให้กับ

สังคม เวเบอร์เสนอลักษณะสำคัญขององค์การสมัยใหม่หรือที่เรียกว่าองค์การราชการ (Bureaucracy) 7 ประการ คือ 1) การมีกฎระเบียบ 2) ความเฉพาะเจาะจงของงาน 3) ระบบคุณธรรม 4) ลำดับชั้นการบังคับบัญชา 5) การแยกทรัพย์สินองค์การกับส่วนตัว 6) ความไม่ลำเอียง และ 7) ความรับผิดชอบต่อผลงานและสังคม ลักษณะเหล่านี้สะท้อนเข้าประสงค์ในเรื่องประสิทธิภาพ หลังจากนั้นมีการนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กันอย่างกว้างขวางในช่วงก่อนทศวรรษที่ 1960 ตัวแบบของเวเบอร์ได้รับการยอมรับว่าเป็นตัวแบบในอุดมคติ เพราะนำไปสู่ความมีเสถียรภาพ ประสิทธิภาพ ความคงเส้นคงวาของผลผลิตและบริการภายใต้สิ่งแวดล้อมองค์การที่ค่อนข้างมั่นคง งานและหน้าที่สามารถประสานและบูรณาการ ผลผลิต และบริการมีมาตรฐาน เจ้าหน้าที่และงานอยู่ภายใต้การควบคุม ญุณาแห่งความสำเร็จขององค์การลักษณะนี้ คือ ความชัดเจนในการตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ การมีระเบียบและกระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีการควบคุมและความรับผิดชอบต่อผลงานและสังคม

ลักษณะของวัฒนธรรมสายบังคับบัญชา การมีโครงสร้างการทำงานที่เป็นทางการสูง มีการกำหนดกระบวนการของงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติอย่างชัดเจน ผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นผู้มีทักษะในการจัดการและการประสานงานที่ดี การดูแลองค์การไม่ให้เกิดปัญหาและดำเนินไปได้อย่างราบรื่นคือสิ่งที่สำคัญที่สุด สิ่งที่เชื่อมโยงองค์การเข้าด้วยกันคือกฎระเบียบและนโยบายที่เป็นทางการยุทธศาสตร์ขององค์การเน้นความมีเสถียรภาพและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปด้วยความราบรื่น ความสำเร็จขององค์การคือการทำงานที่เชื่อถือได้ การปฏิบัติตามกำหนดเวลาและการมีต้นทุนต่ำ และการจัดการของบุคลากรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงานที่มั่นคงและสามารถทำนายได้

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา หมายถึง องค์การที่จัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์การปฏิบัติตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด มีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศที่ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ชัดเจน มีกระบวนการตรวจสอบในการปฏิบัติงาน บุคลากรปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่โต้แย้ง ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ให้ความไว้วางใจเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรเคารพเชื่อฟังยึดมั่นในระบบการตรวจสอบงาน บุคลากรเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส ปฏิบัติงานตามแบบแผนที่เคยปฏิบัติมาก่อน ยึดหลักการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่องค์การได้กำหนดไว้ และกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture)

มีนักวิชาการกล่าวถึงวัฒนธรรมแบบปรับตัวไว้ ดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 137) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะให้ความสำคัญในเรื่องของความยืดหยุ่น เพื่อมุ่งเน้นสำหรับตอบสนองต่อ

สภาพแวดล้อมภายนอกได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันได้ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการปฏิบัติหน้าที่ เป็นการกระตุ้นให้พนักงานกล้าเสี่ยง กล้าคิดค้นเรื่องใหม่ ๆ กล้าทดลองในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้น เน้นเรื่องการกระจายอำนาจเพื่อให้พนักงานสามารถตัดสินใจได้รวดเร็ว เป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สำคัญสำหรับองค์กร วัฒนธรรมแบบปรับตัวจะพบมากในองค์กรขนาดกลางและขนาดเล็ก

นุตริยา จิตตารมย์ (2557, หน้า 31) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability) เกิดขึ้นจากการที่ผู้นำกลยุทธ์มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงาน ขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติ ได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการตอบสนองต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดหาสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็วเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งมีค่านิยมในเรื่อง

1. ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ
2. ส่งเสริมให้ทดลอง ให้ลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไร
3. ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้
4. การให้อิสระในการคิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว
5. มุมมองตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม ๆ

สมาพร ภูวจิตร (2558, หน้า 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมการปรับตัวในการทำงานจะต้องมุ่งเน้นการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การปรับตัวเข้ากับคนอื่น การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ บุคลากรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน กล้าคิด กล้าทำ สามารถสร้างวัฒนธรรมการปรับตัวได้

เดนนิสัน (Denison, 1990, pp.205) กล่าวว่า วัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability culture) เกิดจากการที่องค์กรต้องเผชิญหน้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้นการปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวขององค์กรถูกผลักดันจากผู้รับบริการการเสี่ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อ

เป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมนี้ได้แก่ การสร้างการเปลี่ยนแปลง การเน้นผู้รับบริการ และการเรียนรู้ขององค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป มีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากร บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการประชุม ปรึกษาหารือ มีการพูดคุย ทำความเข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงาน องค์กรให้อิสระแก่บุคลากรในการกำหนดทิศทางการทำงานและกล้าตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง บุคลากรสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองและควบคุมตนเองได้ ส่งเสริมให้บุคลากรแข่งขันในการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่น ๆ จัดให้มีรางวัล สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น กล้าแข่งขัน และยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ

3. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture)

มีนักวิชาการกล่าวถึงวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จไว้ ดังนี้

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 137) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องเสถียรภาพความมั่นคงและการยอมรับจากสภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรดังนั้นองค์กรที่มีลักษณะนี้จะเน้นในเรื่องของเป้าหมายที่ชัดเจนแน่นอน เช่น เรื่องกำไร ยอดขาย ส่วนครองตลาด จะมีการกำหนดให้ชัดเจนว่ามีความต้องการกำไรที่เปอร์เซ็นต์ต้องการที่มุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญในการแข่งขันในเชิงรุก พนักงานจะมีการแข่งขันกันอย่างหนักเพื่อเพิ่มยอดขาย เพิ่มกำไร และขยายส่วนครองตลาด องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้พนักงานขยันขันแข็งเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน มีระบบการให้รางวัลแบบจูงใจ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน เช่น การให้ตั๋วเครื่องบินไปท่องเที่ยวต่างประเทศ พนักงานที่มีความสามารถจะมีผลตอบแทนสูง มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเร็ว ส่วนพนักงานที่มีผลงานไม่ดีอาจหมดกำลังใจในการทำงานและออกจากงานไป

นุตรียา จิตตารมย์ (2557, หน้า 32) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเป้าหมาย องค์กร ผู้นำมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาดสูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ จึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก

ความสามารถเริ่มบุคคลและพึงพอใจต่อการทำงานหนักระยะยาวจนกว่าจะบรรลุเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนการเชื่อมทุกองค์การเข้าด้วยกันที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็จะถูกไล่ออกจากงาน จะมีค่านิยมในเรื่อง

1. การแข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน
2. การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง
3. การทำอะไรให้สำเร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด
4. การขยันขันแข็งในการทำงาน
5. การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จ

สมาพร ภูวจิตร (2558, หน้า 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมการมุ่งความสำเร็จเป็นการทำงานเชิงรุกเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นโยบาย วิสัยทัศน์ ฯลฯ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และบุคลากรมีความคาดหวัง ในการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อประสิทธิผลสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง องค์กรที่มีการกำหนดเป้าหมายของผลงานในรอบปีไว้อย่างชัดเจน มีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน มีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานเพื่อทำให้ประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ บุคลากรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับ และมีการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

4. วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล (Clan culture)

มีนักวิชาการกล่าวถึงวัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูลไว้ ดังนี้

นุสรา บุญสนอง (2550, หน้า 258) กล่าวว่า วัฒนธรรมมุ่งสัมพันธ์เกื้อกูล (Clan culture) เน้นภายในและการบูรณาการ กับการจัดการตนเองและความยืดหยุ่น โดยมีฐานคติที่ว่า สิ่งแวดล้อมจะได้รับการจัดการอย่างดีที่สุด โดยการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาบุคลากร โดยมององค์กรเป็นแหล่งที่พัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานของมนุษย์ องค์กรเป็นเสมือนครอบครัวขยาย สมาชิกช่วยเหลือเกื้อกูลอย่างฉันท์มิตร ผู้นำเป็นผู้สอนงาน/ดูแลลูกน้องทั้งเรื่องงานและส่วนตัว องค์กรถูกเชื่อมโยงด้วยจริตประเพณีความสำเร็จขององค์กร

สุภารัตน์ อ่อนละเอียด (2551, หน้า 15) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล หรือ วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสัมพันธ์ ลักษณะเด่นขององค์กรเปรียบเสมือนครอบครัวใหญ่ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม ผู้นำใน

องค์การเป็นแบบอย่างในการให้คำปรึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมและเอื้ออำนวยความสะดวกต่อผู้ได้บังคับบัญชา ลักษณะการบริหารจัดการจะเน้นการทำงานเป็นทีม และการตัดสินใจที่เป็นการตกลงร่วมกัน สิ่งที่เชื่อมสมาชิกองค์การเข้าด้วยกัน คือ ความจงรักภักดี ความเชื่อถือ ศรัทธาซึ่งกันและกัน พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การเน้นยุทธศาสตร์ในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยความไว้วางใจ เชื่อใจ การแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผยและให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม เกณฑ์ในการวัดความสำเร็จขององค์การ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 138) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล หรือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) จะเน้นให้ความสำคัญแบบยึดหยุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน องค์การแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตร ทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นในความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในองค์การแบบเครือญาติจึงมีความผูกพันกับองค์การสูง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีความจงรักภักดีต่อองค์การมาก รวมทั้งมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การดังกล่าว พนักงานจะมีความสุขกับการทำงานและชอบองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มากกว่า วัฒนธรรมแบบเครือญาติจะมุ่งตอบสนองสภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นสำคัญ

นุศรียา จิตตารมย์ (2557, หน้า 32) กล่าวว่า วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล หรือ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีความยึดหยุ่นมุ่งเน้นภายในองค์การ โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์การจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาอกเอาใจเอื้ออาทรทั้งพนักงานและลูกค้าโดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกที่แตกต่างทางสถานภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัดจะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

1. การทำตามประเพณีปฏิบัติ
2. การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น
3. การเน้นความเป็นทีม
4. เน้นการมีส่วนร่วม
5. การเห็นพ้องร่วมกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะดุม่อล่วยกัน ช่วยเหลือกันร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง
6. การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้ มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมากรวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้

สมาพร ภูวจิตร (2558, หน้า 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูลหรือวัฒนธรรมเครือญาติเป็นวัฒนธรรมที่ทำงานแบบยึดหยุ่นและอุปถัมภ์ เอื้ออาทรต่อกันภายในองค์กรมีความรัก ความผูกพัน ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานแบบเครือญาติ

คามรอน และควิน (Cameron & Quinn, 1999, p.36) กล่าวว่า วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูล (Clan culture) เป็นวัฒนธรรมที่บรรยากาศภายในองค์กรมีลักษณะคล้ายกับความสัมพันธ์ภายในครอบครัวขยาย ซึ่งได้มาจากการศึกษาองค์กรในประเทศญี่ปุ่นช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 และต้นทศวรรษ 1970 ค่านิยมร่วมและเป้าประสงค์ ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และความรู้สึกความเป็นพวกเรากำลังอยู่ในองค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งสัมพันธ์เกื้อกูล ดังนั้นองค์กรลักษณะนี้จึงคล้ายกับครอบครัวขยายมากกว่าหน่วยทางธุรกิจ ลักษณะทั่วไปขององค์กรที่มีวัฒนธรรมมุ่งสัมพันธ์เกื้อกูลคือ การทำงานเป็นทีม การมีแผนงานการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร ความผูกพันร่วมมือของบุคลากร ลักษณะเหล่านี้เห็นได้จาก การมีทีมจัดการตนเองซึ่งได้รับรางวัลหรือถูกลงโทษบนพื้นฐานของความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีม การมีวงจรคุณภาพซึ่งสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของเขาและขององค์กร และการสร้างบรรยากาศการกระจายอำนาจให้กับบุคลากร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานในลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน ปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ปฏิบัติงานเป็นทีมและมีความสามัคคี มีระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานแบบทุกคนมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานแบบเป็นกันเองเปิดเผย มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

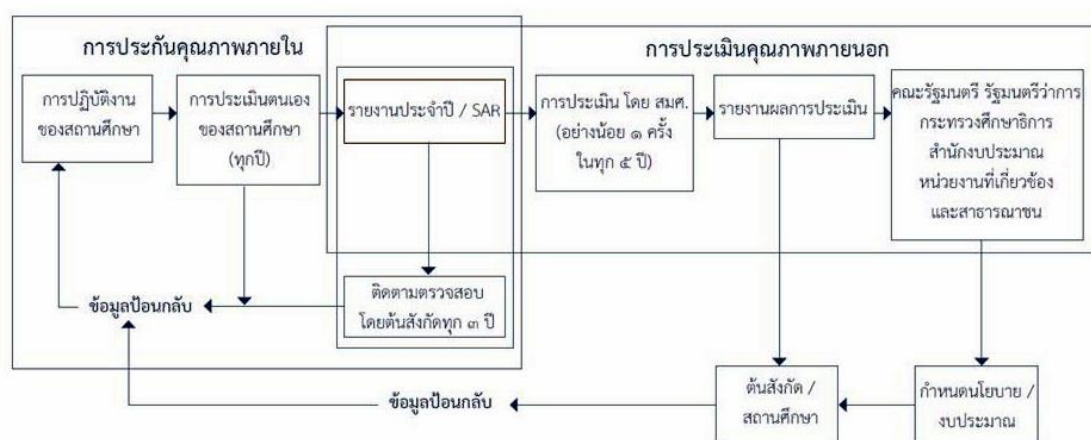
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุไว้ในมาตรา 48 ว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน

สถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง” ในขณะที่มาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกัน ระบุถึงการประเมินคุณภาพภายนอกไว้ว่า “ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกทำการ ประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา” จากข้อมูลข้างต้นจะ เห็นว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาปกติที่ต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการควบคุมดูแลปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ด้วยเหตุนี้ระบบการประกันคุณภาพภายในจึงต้องดูแลทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต หรือผลลัพธ์ ซึ่งต่างจากการประเมินคุณภาพภายนอกที่เน้นการประเมินผลการจัดการศึกษา ดังนั้น ความเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับการประเมินคุณภาพภายนอกจึงเป็นสิ่งจำเป็น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2555, หน้า 13) แสดงดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพภายในกับ
การประเมินคุณภาพภายนอก

ที่มา : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2555, หน้า 14

จากภาพประกอบ 2 จะเห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน แล้วจำเป็นต้องจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นผลจากการ

ประกันคุณภาพภายในหรือเรียกว่ารายงานการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อนำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เอกสารดังกล่าวจะเป็นเอกสารเชื่อมโยงระหว่างการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาการติดตามตรวจสอบโดยหน่วยงานต้นสังกัด และการประเมินคุณภาพภายนอกโดย สมศ. ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดทำรายงานการประเมินตนเองที่มีความลุ่มลึก สะท้อนภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาในทุกองค์ประกอบคุณภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2555, หน้า 15)

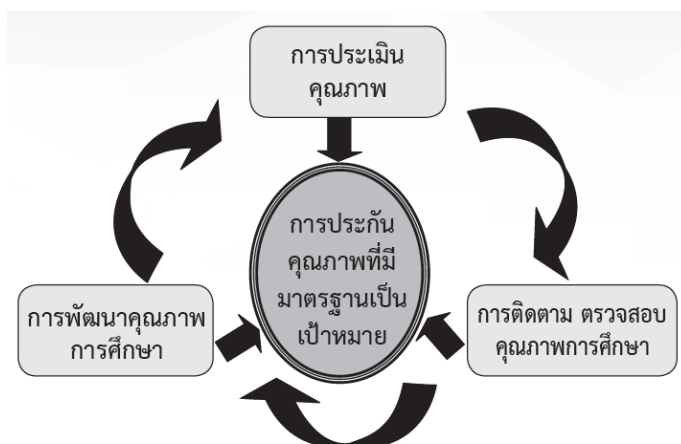
การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality assurance) เป็นกลไกสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง การประกันคุณภาพมีหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน และการแสดงความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ ระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาประกอบด้วยกระบวนการดำเนินงานที่สัมพันธ์กัน 3 ส่วน คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 8)

1. การประเมินคุณภาพภายใน ซึ่งดำเนินการได้โดยสถานศึกษาเองหรือการประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด

2. การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการติดตามตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการกิจกรรมงานเป็นระยะ มีผู้รับผิดชอบการดำเนินงานเพื่อการรวบรวมสารสนเทศ และผลการติดตามตรวจสอบมาใช้ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องนอกจากจะแสดงว่าสถานศึกษาทำงานอย่างเป็นระบบแล้วยังเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด อย่างน้อย 1 ครั้ง ภายใน 3 ปี และการประเมินคุณภาพภายนอกอีกด้วย

3. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น โดยมีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นเป้าหมายในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาอาจเพิ่มเติมมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจงเหมาะสมกับสภาพของชุมชนได้ มาตรฐานจะเป็นกรอบควบคุมการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การประเมินคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะเป็นการประกันคุณภาพที่มีมาตรฐานเป็นเป้าหมาย ดังภาพประกอบ 3 ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 9

จากภาพประกอบ 3 จะเห็นว่ากระบวนการดำเนินงานทั้ง 3 ส่วน มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันเป็นวงจรการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่งโดยมีมาตรฐานเป็นหลักหรือเป้าหมาย รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม

2.2 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ความหมายของการประกันคุณภาพภายใน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 80) ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่าเป็นระบบการประเมินผล และติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

อัญชลี ธรรมะวิสิฏฐ (2551, เว็บไซต์) ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในหมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรม ตามปกติของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ว่าการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

มลิวัดย์ พาศรี (2552, หน้า 61) ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการที่มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมาตรฐานกำหนด โดยมีการดำเนินการ ประเมินผล ติดตามตรวจสอบ ด้วยบุคลากรสถานศึกษานั้นเอง หรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

โรงเรียนราชดำริ (2554, หน้า 11) ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามและการตรวจสอบคุณภาพ และมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศกำหนดสำหรับการ ประกันคุณภาพภายใน ซึ่งกระทำโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มี หน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล (2558, เว็บไซต์) ให้ความหมายไว้ว่า การประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา จากภายในโดยบุคลากรของสถานศึกษานั้นเอง หรือโดย หน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่ กำกับดูแลสถานศึกษานั้น

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาจากภายใน โดยบุคลากรของ สถานศึกษานั้นหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษา ซึ่งจะเป็นการสร้าง ความมั่นใจให้กับผู้รับบริการทางการศึกษา ว่าการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน

ประกาศคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2554 ได้กำหนดหลักการสำคัญให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติตามหลักการของการประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า 23 - 28)

1. การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่แต่ละคน ได้รับมอบหมาย
2. การประกันคุณภาพมุ่งพัฒนาการดำเนินงานตามความรับผิดชอบของตนให้มีคุณภาพ ดียิ่งขึ้น เพราะผลการพัฒนาของแต่ละคนก็คือผลรวมของการพัฒนาทั้งสถานศึกษา
3. การประกันคุณภาพเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยให้เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำเพื่อเตรียมรับการประเมิน เป็นครั้งคราวเท่านั้น
4. การประกันคุณภาพต้องเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่สามารถว่าจ้างหรือขอให้บุคคลอื่น ๆ ดำเนินการแทนได้

5. การประกันคุณภาพต้องเกิดจากการยอมรับและนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ชุมศักดิ์ อินทร์รัช (2547, หน้า 190) ได้กล่าวว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินการ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การควบคุมคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการเพื่อนำไปสู่ระบบคุณภาพ ดังนี้

1.1 การกำหนดมาตรฐานด้านผลผลิต บัณฑิต และกระบวนการ

1.2 การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐาน ได้แก่ การดำเนินการจัดปัจจัยต่าง ๆ ให้มีมาตรฐาน เช่น พัฒนาอาจารย์ผู้สอน พัฒนาผู้บริหาร บัณฑิตส่งเสริม หรือสนับสนุนอื่น ๆ รวมทั้งการจัดการองค์กรหรือคณะกรรมการบริหารฝ่ายต่าง ๆ ของสถานศึกษา การปรับกลยุทธ์และกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การตรวจสอบคุณภาพ เป็นกระบวนการเพื่อรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์สภาพจุดเด่น จุดด้อย และนำไปปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไป ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การประเมินความก้าวหน้าของสถานศึกษาและจัดทำรายงานต่อประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการโดยคณะกรรมการในสถานศึกษา จัดให้มีการตรวจสอบภายใน (Internal audit)

2.2 การประเมินความก้าวหน้าจากองค์กรภายนอก (External audit) เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ

3. การประเมินคุณภาพ เป็นกระบวนการติดตามหรือตรวจสอบคุณภาพว่าถึงเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นมีมาตรฐานแล้วหรือยัง มีเรื่องใดที่ควรปรับปรุงให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐาน

3.2 การประเมินเพื่อขอรับรองมาตรฐาน (Accreditation) เป็นการขอรับรองจากองค์กรภายนอกโดยอาศัยเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 29 - 31) กล่าวว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการดังต่อไปนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษา วิเคราะห์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้

1.2 พิจารณาสาระสำคัญที่จะกำหนดในมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่สะท้อนอัตลักษณ์และมาตรการส่งเสริมของสถานศึกษา

1.3 กำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้

1.4 ประกาศค่าเป้าหมายแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ว่าด้วยการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกทราบ
ทั้งนี้ สถานศึกษาอาจกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือ จากที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ได้

2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้

2.1 ให้สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ดังนี้

2.1.1 ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลตามสภาพจริง

2.1.2 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนที่สะท้อนคุณภาพความสำเร็จอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม

2.1.3 กำหนดวิธีการดำเนินงานกิจกรรม โครงการ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัย หรือผลการวิจัย หรือข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.1.4 กำหนดแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ

2.1.5 กำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนให้กับบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียนร่วมรับผิดชอบและดำเนินงานตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 กำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการมีส่วนร่วมของบิดา มารดา ผู้ปกครอง องค์กร หน่วยงาน ชุมชนและท้องถิ่น

2.1.7 กำหนดการใช้งบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับกิจกรรม โครงการ

2.1.8 เสนอแผนพัฒนาการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือคณะกรรมการสถานศึกษาและหรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

2.2 ให้สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ดังนี้

- 2.2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 2.2.2 ให้กำหนดปฏิทินการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน
- 2.2.3 เสนอแผนปฏิบัติการประจำปีต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหรือคณะกรรมการสถานศึกษาและหรือคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

3. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ดำเนินการดังนี้

- 3.1 จัดโครงสร้างหรือระบบการบริหารงานของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา
- 3.2 กำหนดผู้รับผิดชอบและจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุม เป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและการให้บริการ หรือการเชื่อมโยงเครือข่ายกับหน่วยงานต้นสังกัด
- 3.3 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารและการพัฒนาการเรียนการสอน

4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้

- 4.1 นำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาและกิจกรรมโครงการที่กำหนดไว้
- 4.2 ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่ได้กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

5. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ดำเนินการดังนี้

- 5.1 กำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา
- 5.2 ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาทั้งระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง
- 5.3 รายงานและนำเสนอผลการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนา
- 5.4 เตรียมการและให้ความร่วมมือในการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

6. การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ดำเนินการดังนี้

6.1 ให้มีคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในอย่างน้อย 3 คน ที่ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่หน่วยงานต้นสังกัดขึ้นทะเบียนไว้อย่างน้อย 1 คน เข้ามามีส่วนร่วมใน กระบวนการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

6.2 ดำเนินการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายและเหมาะสม

7. การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ดำเนินการดังนี้

7.1 สรุปและจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในของ สถานศึกษาที่สะท้อนคุณภาพผู้เรียนและผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบที่ หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด

7.2 นำเสนอรายงานต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและหรือคณะกรรมการ สถานศึกษา และหรือ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาให้ความเห็นชอบ

7.3 เผยแพร่รายงานต่อสาธารณชน หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

8. การจัดทำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการดังนี้

8.1 ส่งเสริมแนวความคิดเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาที่มุ่งการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่องให้เกิดขึ้นกับครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จนเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการทางานปกติของสถานศึกษา

8.2 นำผลการประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษา จากการประเมินตนเองหรือ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเลือกสรรข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ให้ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารและการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

8.3 เผยแพร่ผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดการ พัฒนา

สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการว่า ด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดให้สถานศึกษาขั้น พื้นฐานจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโดยดำเนินการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา จัดระบบบริหารและสารสนเทศ ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา

2.3 คุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความสำคัญของมาตรฐาน

มาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง มาตรฐานถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา มาตรฐานในบริบทนี้จึงเป็นมาตรฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาโดยองค์รวม การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการพัฒนาคุณภาพ เพราะสถานศึกษาทุกแห่งรู้ว่าเป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงอยู่ที่ใด การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นการให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา 2 ประการ คือ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2)

1. สถานศึกษาทุกแห่งมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งเป็นมาตรฐานเดียวกัน
 2. มาตรฐานทำให้สถานศึกษาเข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปในทิศทางใด
- ดังนั้น หากมีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อประเมินความก้าวหน้า หรือมีการประเมินเพื่อรับรองมาตรฐาน โดยองค์กรภายนอก สถานศึกษาก็สามารถเตรียมตัวให้พร้อมในการประเมินนั้น ๆ ได้

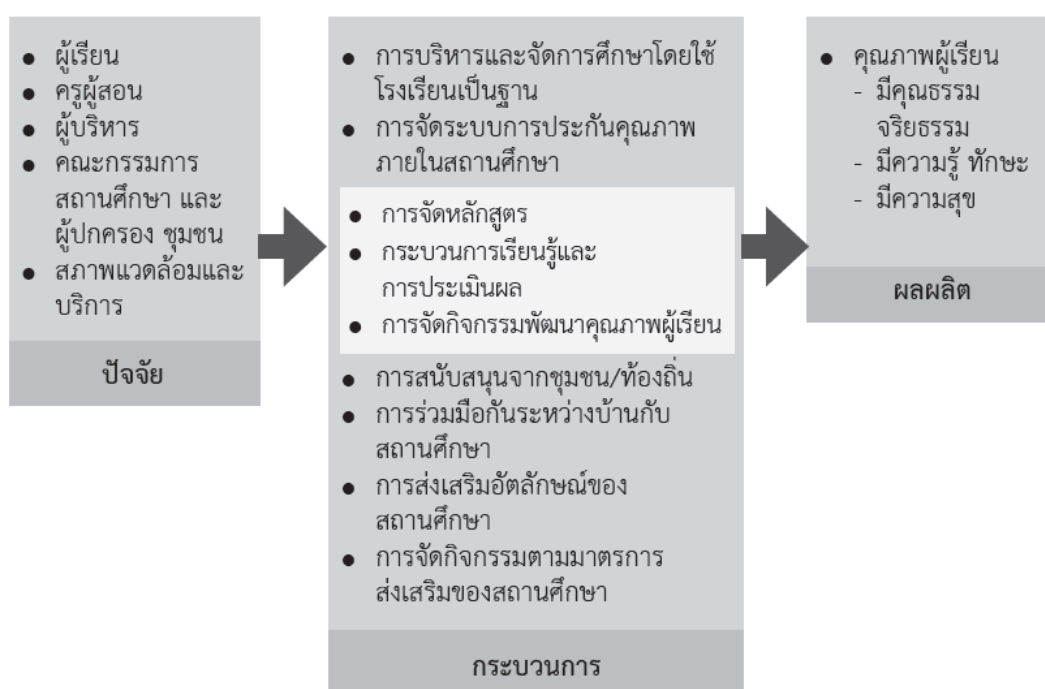
การกำหนดมาตรฐานการศึกษาเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจนทั้งครูผู้บริหาร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาหากไม่มีมาตรฐาน สาธารณชนก็จะไม่ทราบว่าสาระสำคัญที่แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใดคุณภาพคนที่ชาติต้องการเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปัจจุบันต้องไปในทิศทางใดคุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละแห่งมีจุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียง ทำให้ขาดการรับผิดชอบต่อสาธารณชน (Accountability) การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษาต้องถือเป็นความรับผิดชอบต่อจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหาร จัดการตลอดจนคุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมีกิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมที่สนองต่อนโยบายของรัฐบาลนอกจากนี้ มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ เพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความคาดหวังของชุมชน มาตรฐานการศึกษามีประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผู้เรียน ทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองตามความคาดหวังของสังคมและประเทศชาติว่าต้องการคนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อย่างไร จะทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้มีคุณสมบัติตามที่มาตรฐานการศึกษากำหนด
2. ครู ใช้มาตรฐานเป็นกรอบแนวทางในการออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองตามคุณลักษณะและคุณสมบัติตามที่มาตรฐานกำหนด เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามที่มาตรฐานกำหนดไว้
3. ท้องถิ่นและสถานศึกษา ใช้มาตรฐานเป็นแนวทางร่วมมือกันจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
4. พ่อแม่ผู้ปกครอง ประชาชนและผู้นำชุมชน ใช้มาตรฐานเป็นเครื่องมือสื่อสารให้ประชาชนได้รับทราบกระบวนการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่จะทำให้คนไทยในท้องถิ่นเข้าใจและเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้การจัดการศึกษาช่วยยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
5. ประเทศชาติ ใช้มาตรฐานเป็นเครื่องมือที่ทำให้ทุกองค์ประกอบของระบบการศึกษาขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กัน สู่เป้าหมายเดียวกัน และทำให้เกิดภาพการจัดการศึกษาที่มีความหมาย

แนวคิดการกำหนดมาตรฐาน

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสิ่งสำคัญที่บ่งบอกได้อย่างชัดเจนหลายประการ ได้แก่ มีการกำหนดภารกิจของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการกำกับติดตามงานสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชนมีความใกล้ชิดและไว้วางใจกัน มีการตั้งความคาดหวังของผลสำเร็จไว้สูง มีความเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมืออาชีพ ทั้งครูและผู้บริหาร มีการสร้างโอกาสในการเรียนรู้และให้เวลาผู้เรียนในการทำงานกลุ่มมากขึ้น จัดสิ่งแวดล้อมที่จำเป็นอย่างมีระเบียบ สะอาด และปลอดภัย มีการจัดหลักสูตรที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายใช้กลวิธีการประเมินที่หลากหลาย จัดการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจกระตือรือร้นในการที่จะเรียนรู้ จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ จัดสิ่งที่จะเป็นอุปสรรคสำหรับการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนางานอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างเต็มที่และวางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อวิเคราะห์ลักษณะหรือกิจกรรมต่าง ๆ แล้วสามารถจัดแบ่งปัจจัยที่สะท้อนคุณภาพการศึกษาได้เป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านการจัดการศึกษา (มองที่ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปกครองชุมชน) 3) ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (มองที่การร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและชุมชน) 4) ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา (มองที่ เป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาและอุดมการณ์ของสถานศึกษา) และ 5) ด้านมาตรการส่งเสริม (มองที่การดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายตาม

อุดมการณ์ของสถานศึกษาและนโยบายของรัฐในขณะปัจจุบัน) จากข้อสรุปดังกล่าวเมื่อนำมาประยุกต์กับแนวคิดการทำงานเชิงระบบ (System approach) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยกระบวนการ และผลผลิต สามารถกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อความชัดเจนในการกำหนดมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 3) แสดงดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรฐาน

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 4

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เพื่อให้การนำมาตรฐานสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้จัดทำคำอธิบายและระดับคุณภาพ พร้อมทั้งเกณฑ์การผ่านมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น เพื่อให้สถานศึกษา ตลอดจนเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 15 มาตรฐาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 11)

1. มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน (6 มาตรฐาน 26 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 1.3 ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสถานะที่เสี่ยง

ต่อความรุนแรง โรค ภัย อุบัติเหตุ และปัญหาเพศ

ตัวบ่งชี้ที่ 1.4 เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 1.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 1.6 สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ

ตามจินตนาการ

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูทวดเทีต่อผู้มีพระคุณ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ตระหนักรู้คุณค่า อนุรักษ์วัฒนธรรมล้านนา ขอมรับความคิดและวัฒนธรรม

ที่แตกต่างกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.2 นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 4.3 กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 4.4 มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.3 ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์

ตัวบ่งชี้ที่ 5.4 ผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ

ตัวบ่งชี้ที่ 6.2 ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 6.3 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ตัวบ่งชี้ที่ 6.4 มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

2. มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา (6 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 7 ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ กระบวนการ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 ครูออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา

ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 ครูใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบทและภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 7.5 ครูมีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 7.6 ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียน และคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค

ตัวบ่งชี้ที่ 7.7 ครูมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และ
ใช้ผลในการปรับการสอน

ตัวบ่งชี้ที่ 7.8 ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 7.9 ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลาเต็มความสามารถ
มาตรฐานที่ 8 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิด
ประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลผลการประเมิน
หรือผลการวิจัย เป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการและการจัดการ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.3 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด
ไว้ในแผนปฏิบัติการ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.4 ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจาย
อำนาจ

ตัวบ่งชี้ที่ 8.5 นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจการบริหารจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 8.6 ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษา
เต็มศักยภาพและเต็มเวลา

มาตรฐานที่ 9 คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 คณะกรรมการสถานศึกษารู้และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด

ตัวบ่งชี้ที่ 9.2 คณะกรรมการสถานศึกษากำกับติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงาน
ของสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 10 สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนา
คุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ตัวบ่งชี้ที่ 10.1 หลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น

ตัวบ่งชี้ที่ 10.2 จัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัด
ความสามารถและความสนใจ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.3 จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริมและตอบสนองความต้องการ
ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 10.4 สนับสนุนให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 10.5 นิเทศภายใน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 10.6 จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมถึงผู้เรียนทุกคน

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนมั่นคง สะอาดและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก พอเพียง อยู่ในสภาพใช้การได้ดี สภาพแวดล้อมร่มรื่นและมีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 11.2 จัดโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 11.3. จัดห้องสมุดที่ให้บริการสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองและหรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ตัวบ่งชี้ที่ 12.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12.2 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศและใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12.4 ติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 12.5 นำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 12.6 จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

3. มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 13.1 มีการสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนและบุคลากรของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 13.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4. มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 14 การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้น

ตัวบ่งชี้ที่ 14.1 จัดโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมายวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นของสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 14.2 ผลการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญาและจุดเน้นของสถานศึกษา

5. มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้)

มาตรฐานที่ 15 การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

ตัวบ่งชี้ที่ 15.1 จัดโครงการ กิจกรรมพิเศษเพื่อตอบสนองนโยบาย จุดเน้น ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 15.2 ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน 15 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน (6 มาตรฐาน 26 ตัวบ่งชี้) มาตรฐานด้านการจัดการศึกษา (6 มาตรฐาน 33 ตัวบ่งชี้) มาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้) มาตรฐานด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้) และ มาตรฐานด้านมาตรการส่งเสริม (1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้)

3. แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

คุณภาพผู้เรียนที่สังคมต้องการ ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ (หมายถึง สุขกาย สุขใจ) สติปัญญา ความรู้ (หมายถึงเป็นคนเก่ง) และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (หมายถึง เป็นคนดีของคนรอบข้างและสังคม)” และใน

มาตรา 7 ที่ว่า “ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติการกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” นอกจากนี้ เพื่อให้ก้าวทันกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคที่ความรู้และเทคโนโลยีเจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการในยุคของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) ได้ประกาศวิสัยทัศน์เกี่ยวกับคนไทยยุคใหม่ว่า คนไทยยุคใหม่ต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีสติรู้ทัน มีปัญญารู้คิดมีสมรรถนะและมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลกซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

ดังนั้น ในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงยังคงยึดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรเป็นหลักโดยกำหนดคุณภาพผู้เรียนเป็น 6 ส่วน คือ มีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 4) สอดคล้องกับ ยุวดี แก้วสอน (2558, หน้า 6) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพผู้เรียนหมายถึง ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียนเมื่อเรียนจบหลักสูตร คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 6 มาตรฐาน คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

สรุปได้ว่า มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้เรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงยังคงยึดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรเป็นหลัก โดยกำหนดคุณภาพไว้ 6 มาตรฐาน คือ 1) ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

การประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดให้คุณภาพระดับ 3 เป็นค่ากลางที่ผู้เรียน หรือครู หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรบรรลุตามเกณฑ์ คุณภาพระดับ 4 เป็นคุณภาพที่เกิดขึ้นที่ขยายผลในวงกว้างออกไปหมู่เพื่อน คุณภาพระดับ 5 จะเน้นถึงความโดดเด่นของเรื่องนั้น ๆ ที่สามารถเป็นแบบอย่างได้ สำหรับคุณภาพระดับ 2 หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นไม่สามารถบรรลุถึงค่ากลาง หากเป็นด้านผู้เรียนจะสามารถทำได้โดยต้องมีผู้ชี้แนะ กำกับควบคุม ส่วนคุณภาพระดับ 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ ไม่ได้ทำ หรือทำไม่ได้ ควรต้องแก้ไขโดยด่วน มีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 17 - 66)

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ

ผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนักส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน รู้จักป้องกันและหลีกเลี่ยงจากสิ่งเสพติดให้โทษสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ เห็นคุณค่าในตนเองมีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น รวมทั้งแสดงออกถึงอารมณ์และความรู้สึกซาบซึ้ง เห็นคุณค่าในศิลปะอันงดงาม ความไพเราะน่ารื่นรมย์ของดนตรี พัฒนาฝึกฝนชิมชับจนเป็นนิสัยในชีวิตประจำวัน สามารถสร้างผลงาน จากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการได้ตามวัย โดยมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. มีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ ประเมินจาก

ผู้เรียนรู้จักดูแลตนเองให้มีสุขภาพแข็งแรง รักษาสุขภาพอนามัยส่วนตนและเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่และรณรงค์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ดังนี้

1.1 การมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง แต่งกายสะอาดเรียบร้อย เครื่องแต่งกายและเครื่องใช้ส่วนตัวสะอาด

1.2 การปฏิบัติตนตามสุขบัญญัติ 10 ประการ

1.3 การเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายและมีส่วนร่วมในการเผยแพร่และรณรงค์เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ

2. มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน ประเมินจาก

ผู้เรียนมีพัฒนาการทางร่างกายเจริญเติบโตสมบูรณ์ตามวัยโดยเปรียบเทียบกับน้ำหนัก ส่วนสูงกับอายุตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และมีผลการทดสอบ สมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมพลศึกษาหรือสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดังนี้

2.1 การมีพัฒนาการทางร่างกาย และการเจริญเติบโตตามเกณฑ์มาตรฐาน

2.2 การมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน

3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความ รุนแรง โรค ภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ ประเมินจาก

ผู้เรียนรู้เท่าทันและสามารถปฏิบัติตนให้พ้นจากสิ่งเสพติด สิ่งมอมเมา และอบายมุข ต่าง ๆ รู้จักวิธีดูแลรักษาตนเองให้ปลอดภัยจากเหตุความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัวจากโรค และอุบัติเหตุ รวมทั้งจากอุบัติเหตุ การทะเลาะวิวาท และปัญหาทางเพศ ดังนี้

3.1 การรู้เท่าทันและปฏิบัติตนให้พ้นจากสิ่งเสพติดและอบายมุขต่าง ๆ

3.3 การรู้จักวิธีดูแลรักษาตนเองให้ปลอดภัยจากเหตุความรุนแรง

3.4 การรู้จักวิธีป้องกันอุบัติเหตุ ป้องกันโรค ป้องกันภัยต่าง ๆ รวมทั้งปัญหาทางเพศ

4. เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ประเมินจาก

ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง รู้ว่าอะไรคือจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง มีความพยายามจะ พัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ภาคภูมิใจในตนเอง มองโลก ในแง่ดี สร้างขวัญและกำลังใจในตนเองได้ มีความมุ่งมั่นในการที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย ไม่กลัวความ ล้มเหลว ความผิดหวัง แสดงออกได้อย่างมีมารยาททางสังคมเหมาะสมกับเพศวัย และบทบาท หน้าที่ ดังนี้

4.1 การรู้จักตนเอง ภูมิใจในตนเอง พัฒนาและปรับปรุงตนเอง

4.2 การมีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีความมั่นใจในตนเอง

4.3 การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น ประเมินจาก

ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น สื่อสารระหว่างบุคคลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจกับผู้อื่น สร้างความสงบสุข จัดการกับความ

ขัดแย้งได้ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยน อ่อนน้อม ไม่แสดงพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น ปรับตัวได้ดี ยืดหยุ่นต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลง คำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ดังนี้

- 5.1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น
- 5.2 การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น
- 5.3 การปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม
- 5.4 การปฏิบัติตนที่คำนึงถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

6. สร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา นันทนาการ ตามจินตนาการ ประเมินจาก

ผู้เรียนมีความชอบและเห็นคุณค่าของศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา และนันทนาการ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีความสุข สร้างสรรค์ผลงานได้ตามจินตนาการของตน และสามารถใช้ประโยชน์จากศิลปะ ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬาและหรือนันทนาการ ในชีวิตประจำวันได้ ดังนี้

- 6.1 ความชอบและเห็นประโยชน์ในการเข้าร่วมกิจกรรม
- 6.2 การเข้าร่วมกิจกรรม
- 6.3 การสร้างสรรค์ผลงาน
- 6.4 การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในประเด็น ผู้เรียนมีสุนทรีย์ในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรค ภัย อุบัติเหตุ และปัญหาเพศ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น และสร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการตามจินตนาการ

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น กตัญญูกตเวทีต่อบุพการีและผู้มีพระคุณ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และเป็นคนดีของสังคม โดยมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร ประเมินจาก

ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งระบุไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2) ซื่อสัตย์สุจริต 3) มีวินัย 4) ใฝ่เรียนรู้ 5) อยู่อย่างพอเพียง 6) มุ่งมั่นในการทำงาน 7) รักความเป็นไทย และ 8) มีจิตสาธารณะ

2. เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูท่เวที ประเมินจาก

ผู้เรียนแสดงออกถึงความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้ด้อยโอกาสหรืออ่อนแอกว่าให้ความช่วยเหลือผู้อื่นหรือมีส่วนร่วมที่แสดงถึงความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกที่ดีของสังคม แสดงความกตัญญูท่เวที โดยประพฤติตนถูกต้องเหมาะสม เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือกิจการงาน ตอบแทนผู้มีพระคุณ ประพฤติตนเป็นนักเรียนที่ดี โดยแสดงความสุภาพ นอบน้อม โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มุ่งมั่นในการเรียน ดูแลรักษาสถานที่ สิ่งของทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดังนี้

- 2.1 ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น
- 2.2 การเป็นลูกที่ดีของพ่อแม่ (หมายรวมถึง ผู้ปกครองและผู้มีพระคุณ)
- 2.3 การเป็นนักเรียนที่ดี
- 2.4 การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม

3. ขอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ประเมินจาก

ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นของตนอย่างสุภาพ ขอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ เห็นประโยชน์จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ขอมรับและเห็นความงามในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น กฎกติกาแห่งกิริยามารยาท การแต่งกาย ภาษาพูด ภาษาเขียน ศาสนา พิธีกรรม ความคิด ความเชื่อ เป็นต้น และสามารถแก้ปัญหา อยู่ร่วมกันได้ด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง มีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ดังนี้

- 3.1 การแสดงความคิดเห็นอย่างสุภาพและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเข้าใจ
- 3.2 การแสดงมารยาทที่เหมาะสมตามวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน
- 3.3 การเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
- 3.4 การปรับตัวและร่วมกิจกรรมตามบริบททางวัฒนธรรมและสังคม

4. ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม ประเมินจาก

ผู้เรียนเข้าใจถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องชัดเจน รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อม ผลกระทบในการใช้และรักษาทรัพยากรธรรมชาติ เข้าร่วมคิด ร่วมทำในกิจกรรมโครงการอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม และบำรุงรักษาสาธารณสมบัติ ดังนี้

4.1 การตระหนักรู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อม

4.2 การร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในประเด็น นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูท่เวทีต่อผู้มีพระคุณ ตระหนักรู้คุณค่า อนุรักษ์วัฒนธรรมล้านนา ขอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง และมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเสียสละเพื่อส่วนรวม

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และสามารถใชเทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน โดยมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว ประเมินจาก

ผู้เรียนแสดงออกถึงความชอบอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ มีความตั้งใจและต้องการที่จะอ่าน มีการแสดงออกเป็นเวลานาน เห็นได้จากการอ่านหนังสือทุกที่เมื่อมีเวลาและโอกาส ต้องการจะอ่านเองโดยไม่มีการบังคับ พอใจที่จะอ่านอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และมีทัศนคติทางบวกเกี่ยวกับการอ่าน มีกระบวนการสืบเสาะหาความรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มด้วยตนเองตามความสนใจ รู้จักค้นหาความรู้จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว ดังนี้

1.1 การอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ทุกที่เมื่อมีเวลาและโอกาส

1.2 การยืมหนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งพิมพ์จากห้องสมุด หรือแหล่งเรียนรู้ไปอ่านเพิ่มเติม

1.4 กระบวนการสืบเสาะหาความรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มด้วยตนเองตามความสนใจ

1.5 ผลงานจากการค้นหาความรู้จากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ หรือสื่อต่าง ๆ

2. มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้ ประเมินจาก

ผู้เรียนสามารถอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์การอ่าน อ่านได้อย่างคล่องแคล่ว และสามารถจับประเด็นเนื้อหาที่อ่านได้ สามารถจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่ฟังได้อย่างถูกต้องครบถ้วน สามารถสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบตัวแล้วสรุปเป็นความรู้ได้ สามารถกำหนดประเด็นในการพูดคุย ซักถาม แสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กับผู้อื่นได้ และสามารถเขียนถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกนึกคิด เรื่องราวตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้ ดังนี้

- 2.1 ความสามารถในการอ่านหนังสือ บทความ หรือสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ
- 2.2 ความสามารถในการจับประเด็นใจความหลักจากสิ่งที่ฟัง
- 2.3 ความสามารถในการสังเกตสิ่งต่าง ๆ รอบตัวแล้วสรุปเป็นความรู้ได้
- 2.4 ความสามารถในการพูดคุย ซักถาม แสดงความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นได้

2.5 ความสามารถในการเขียนถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึกนึกคิด เรื่องราว ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้อื่นได้

2.6 ความสามารถในการตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

3. เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน ประเมินจาก

ผู้เรียนจับคู่หรือจับกลุ่มกับเพื่อนเพื่อเรียนรู้ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น องค์ความรู้ และวิธีการเรียนรู้ระหว่างกัน แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการเรียนรู้ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

- 3.1 การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และความสำเร็จของกลุ่ม
- 3.2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิธีการเรียนรู้ในกลุ่ม
- 3.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ภายในกลุ่ม

4. ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร สืบค้น และนำเสนอข้อมูล และหรือผลงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 4.1 ความเข้าใจในระบบและวิธีการใช้เทคโนโลยี
- 4.2 การสืบค้นความรู้และสื่อสารทางอินเทอร์เน็ต
- 4.3 การใช้เทคโนโลยีในการประมวลผลข้อมูล
- 4.4 การนำเสนอผลงานหรือสร้างผลงานโดยใช้เทคโนโลยี

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในประเด็น นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน และใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ และคิดได้ตลอดแนว มีการจัดระเบียบความคิด ใช้เหตุและผลในการอ้างอิงแนวคิด สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู สื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ และตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ โดยมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีความสามารถในการสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู โดยแยกแยะข้อเท็จจริง รายละเอียด จัดกลุ่มข้อมูล จัดกลุ่มความคิด เชื่อมโยงความรู้เดิมกับความรู้ใหม่และสื่อสารเพื่อเสนอความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง ดังนี้

1.1 ความสามารถในการสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู

1.2 ความสามารถในการสื่อสารเพื่อเสนอความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง

2. นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีความสามารถในการนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหต่าง ๆ โดยใช้ภาษาพูดหรือเขียนหรือด้วยวิธีการอื่นตามความคิดของตนเอง เช่น การอธิบาย การเขียนผังความคิด (Mind map) การเขียนรายงาน การเขียนเรียงความ การใช้สื่อประกอบการนำเสนอ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ดังนี้

2.1 ความสามารถในการนำเสนอรูปแบบวิธีคิด

2.2 ความสามารถในการนำเสนอรูปแบบวิธีแก้ปัญหา

2.3 ความสามารถในการใช้ภาษาหรือวิธีการอื่นสำหรับการนำเสนอ

3. กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จ โดยการรวบรวมข้อมูล จัดระบบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา คาดคะเนสถานการณ์หรือคาดคะเนคำตอบเพื่อกำหนดเป้าหมาย และกำหนดทางเลือกตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่น่าเชื่อถือมาสนับสนุนหรือโต้แย้ง ดังนี้

4.1 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย

4.2 ความสามารถในการคาดคะเนสถานการณ์หรือคาดคะเนคำตอบ

4.3 ความสามารถในการกำหนดทางเลือกตัดสินใจแก้ปัญหา

5. มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดริเริ่ม รวบรวม ผสมผสานและแตกความคิดจากเดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ที่ไม่ซ้ำของเดิม เชื่อมโยงหรือผสมผสานประสบการณ์เก่าเข้ากับประสบการณ์ใหม่ สร้างสรรค์และพัฒนาผลงานด้วยตนเอง มีผลงานแปลกใหม่ และมีการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความภาคภูมิใจ ดังนี้

5.1 ความสามารถในการคิดริเริ่ม

5.2 ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในประเด็น นักเรียนสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ และมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระ มีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตร และมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด รวมทั้งมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์ พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษากำหนด ในทุกระดับชั้น

2. ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหาความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์ พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนในภาพรวมจากการจัดการเรียน การสอน การส่งเสริมและการพัฒนาผู้เรียน มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเขียนเรื่องหรือ ข้อความที่ได้จากการอ่าน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ดังนี้

- 3.1 ความสามารถในการอ่านของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น
- 3.2 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น
- 3.3 ความสามารถในการเขียนของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น

4. ผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์ พิจารณาจาก

ผู้เรียนมีผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และ กลุ่มสาระการเรียนรู้อาชีพและเทคโนโลยี เฉลี่ยตามเกณฑ์ โดยผลการทดสอบรวบยอดระดับชาติของ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร หมายถึง ผลการ ประเมินคุณภาพผู้เรียนในประเด็น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์ ผล การประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์ ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์ และผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ผู้เรียนมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยมีการวางแผนการทำงาน ดำเนินงานตามแผนอย่างรอบคอบ เอาใจใส่ มานะ พากเพียร มีการตรวจสอบทบทวนการทำงาน เป็นระยะ ๆ งานที่ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดจนสำเร็จ อย่างมีคุณภาพ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง สามารถ ทำงานเป็นหมู่คณะได้ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพ และ หาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ โดยมีประเด็นในการพิจารณา ดังนี้

1. วางแผนการทำงาน และดำเนินการจนสำเร็จ พิจารณาจาก

ผู้เรียนทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ โดยมีความสามารถในการวางแผนการ ทำงาน ดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด มีการตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง แก้ไข การทำงานเป็น ระยะ ๆ ไม่ก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรคในการทำงาน งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ และปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- 1.1 การวางแผนการทำงาน
- 1.2 การดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนด

1.3 การตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุง แก้ไขการทำงาน

1.4 การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

1.5 การปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

2. ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง พิจารณาจาก ผู้เรียนมีความรู้สึกพึงพอใจและชื่นชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ และพากเพียร มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนยอมรับในคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และมุ่งมั่นพัฒนางานให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และรู้สึกชื่นชมต่อผลสำเร็จของผลงาน ดังนี้

2.1 ความเต็มใจและพึงพอใจต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ตั้งใจ พากเพียร และละเอียดรอบคอบ

2.3 การยอมรับในคำวิพากษ์วิจารณ์ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

2.4 ความมุ่งมั่นพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

2.5 ความรู้สึกชื่นชมและภาคภูมิใจต่อผลสำเร็จของผลงาน

3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ พิจารณาจาก

ผู้เรียนปฏิบัติตามกฎ ข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน มีความสามารถในการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่มและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็น ยอมรับความคิดเห็น เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ ประสานการทำงาน ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จ ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานกับหมู่คณะ

3.2 ความสามารถในการทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

3.3 การแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อน

3.4 การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี

3.5 การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถประสานการทำงานร่วมกับหมู่คณะจนบรรลุผลสำเร็จ

4. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ พิจารณาจาก ผู้เรียนมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถบอกแหล่งข้อมูล และแสวงหาความรู้ในอาชีพที่ตนเองสนใจ เพื่อนำเสนอให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์และคุณค่า ดังนี้

4.1 ความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริต

4.2 การบอกแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพสุจริตที่ตนเองสนใจ

4.3 การแสวงหาความรู้ในอาชีพสุจริตที่ตนเองสนใจ

4.4 ความรู้ความเข้าใจในอาชีพสุจริตที่ตนเองสนใจ

4.5 การแนะนำ ชักชวน อาชีพสุจริตที่ตนเองสนใจให้ผู้อื่นเห็นประโยชน์และคุณค่า

สรุปได้ว่า มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนในประเด็น ผู้เรียนมีการวางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพสุจริตและความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ

3. วัฒนธรรมองค์กร กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการและการดำเนินกิจกรรมตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่า การดำเนินงานของสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและสามารถผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ หรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด (อัญชลี ธรรมะวิสิฎุ, 2551, เว็บไซต์) ซึ่งการดำเนินงานประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจที่แต่ละคนได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 2) ดังนั้นถ้าสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมจะสามารถสนับสนุนผลการดำเนินงานขององค์กรได้ (จิระประภา อัครบวร, 2549, หน้า 107) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ เมธานุภาพ (2551, หน้า 95) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละคร เขียนชานาจ (2557, หน้า 132) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กับ

วัฒนธรรมองค์กร และผลการประกันคุณภาพภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาเป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ ตามที่กำหนดในกฎหมาย โดยสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ

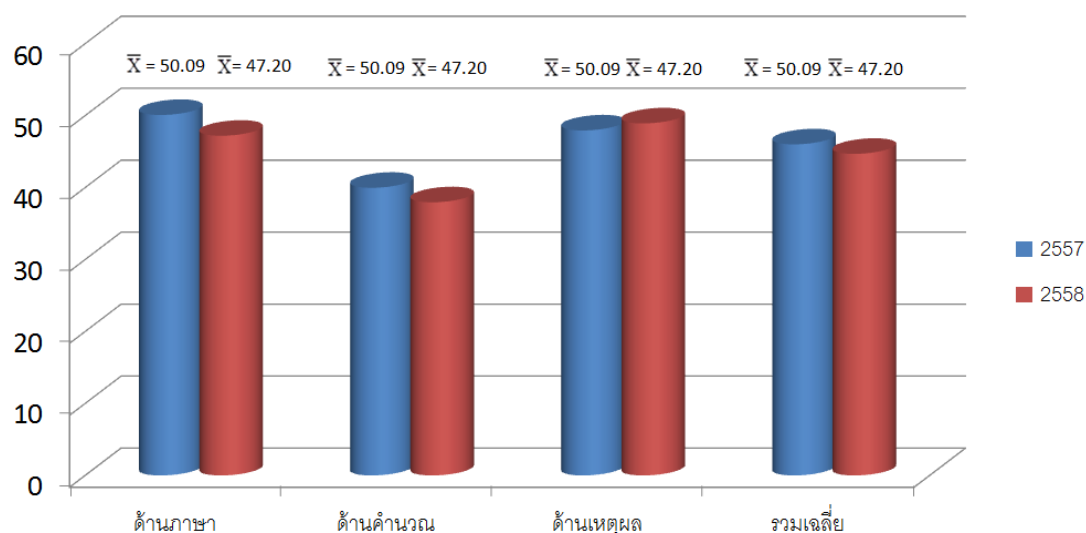
การบริหารจัดการศึกษา โดยปฏิบัติงานตามแนวนโยบายรัฐบาล จุดเน้นการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา ยุทธศาสตร์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559 แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี ของกระทรวงศึกษาธิการ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ประเทศ (Country strategy) และแผนปฏิบัติการ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงได้กำหนดสาระสำคัญของ แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ไว้เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยมีจำนวน สถานศึกษาของรัฐในสังกัดจำนวน 188 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2559, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมองค์กรดังจะเห็นได้จากการกำหนดเป้าประสงค์ประการหนึ่งให้ “ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์” แต่ ยังพบปัญหาบางประการ ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ เขมทัสน์ ศรีจิตพิพัฒน์กุล (2553, หน้า 3) พบว่า บางโรงเรียนต้องการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน ในเรื่องของเจตคติ ความเชื่อ และการ ยอมรับของครูและผู้บริหารรุ่นเก่า ที่มีต่อครูและผู้บริหารรุ่นใหม่ในเรื่องที่ว่า บุคลากรเหล่านั้นก็มีความรู้ความสามารถเช่นกันเพื่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย อันนำไปสู่ข้อเสนอแนะสูงสุดมาสู่โรงเรียนเอง รวมทั้งนักเรียน และบางโรงเรียนใช้วัฒนธรรมโรงเรียนที่ เข้มแข็งบูรณาการทางความคิด ในด้าน กระบวนการบริหารที่หลากหลาย เพื่อให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้ แต่เมื่อปัจจัยภายนอกโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่มีผลไม่กระทบ ต่อภาระหน้าที่และเป้าหมาย วัฒนธรรมโรงเรียนก็ไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง แต่จะนำส่วนที่ดีนั้นมา ส่งเสริมภารกิจของโรงเรียน แต่ถ้าเมื่อใดก็ตามสิ่งแวดล้อมภายนอกมีผลกระทบในด้านที่ดีต่อโรงเรียน และสร้างสรรค์ ก็น่าจะเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน เพื่อให้การบริหารงานมี ประสิทธิภาพ แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งมีวัฒนธรรมแตกต่างกันไป

ส่วนการประกันคุณภาพภายในนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้สถานศึกษาในสังกัดดำเนินการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการประเมิน คุณภาพภายนอก และจัดโครงการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละสถานศึกษาได้ตาม ความจำเป็น เพื่อให้มีผลต่อคุณภาพการศึกษาที่เป็นรูปธรรม (สมหวัง อาลัยญาติ, 2551, หน้า 3) และจากผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ด้านคุณภาพผู้เรียนเป็นด้านที่มีปัญหามาก ที่สุด ถึงแม้ว่าเมื่อพิจารณาโดยรวมจะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีเยี่ยมก็ตาม แต่เมื่อพิจารณา ราย มาตรฐาน พบว่า ในมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน 3 แห่ง และในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มีสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ จำนวน 1 แห่ง และในมาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มีสถานศึกษาที่อยู่ในเกณฑ์พอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน 11 แห่ง และประเด็นผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีผลการประเมินพอใช้ และต้องปรับปรุง จำนวน 68 แห่ง

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระหว่างปีการศึกษา 2557 กับ ปีการศึกษา 2558 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังภาพประกอบ 5

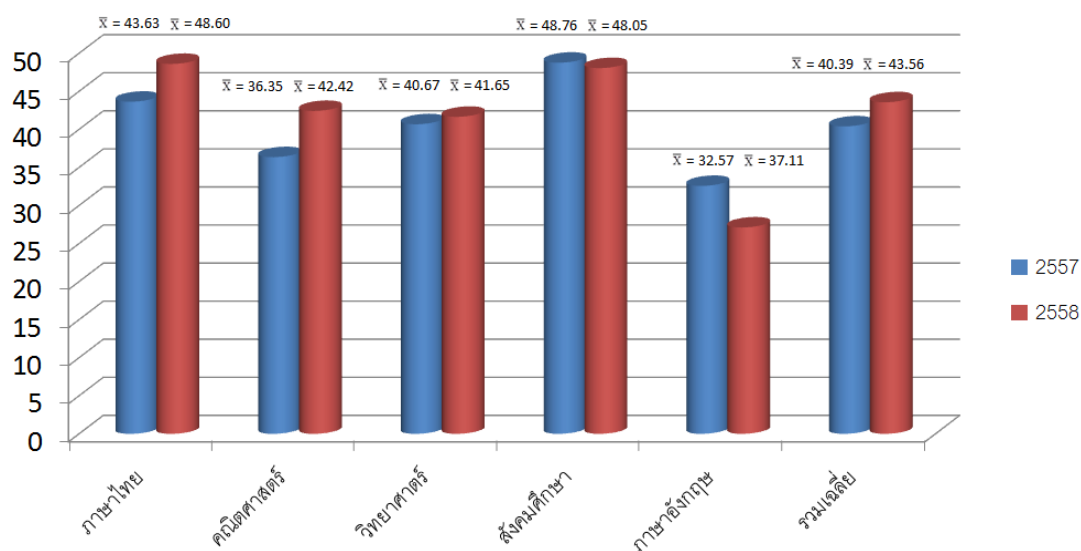


ภาพประกอบ 5 ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT)

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2559, หน้า 14

จากภาพประกอบ 2 พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวมเฉลี่ยต่ำลง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านภาษา ด้านจำนวน มีค่าเฉลี่ยต่ำลง ส่วนด้านเหตุผลมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

ส่วนผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2557 กับปีการศึกษา 2558 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net)

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2559, หน้า 7

จากภาพประกอบ 3 พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รวมเฉลี่ยสูงขึ้น เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ที่ค่าเฉลี่ยสูงขึ้น ส่วนวิชาสังคมศึกษามีค่าเฉลี่ยต่ำลง คะแนนเฉลี่ยยังต่ำกว่าระดับประเทศ ทั้ง 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้

จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การประกันคุณภาพภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นศึกษามาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน เพื่อการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐานที่ดีขึ้น และเตรียมพร้อมเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอกต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

มานิตย์ เมธานุกาพ (2551, หน้า 94 - 95) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 3) วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมหวัง อาลัยญาติ (2551, หน้า 61 - 62) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ 1) มาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา 2) มาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ 3) มาตรฐานด้านการเรียนการสอน และ 4) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน

งามสม ไชยวรุ (2553, หน้า 92 - 94) วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 มีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรับอยู่ในระดับมาก และมีวัฒนธรรมองค์กรลักษณะป้องกันเชิงรุกอยู่ในระดับปานกลาง 2) สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีอยุธยา เขต 2 มีประสิทธิภาพงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการพัฒนาหลักสูตร และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3) วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริรัตน์ บัวใหญ่ (2553, หน้า 116 - 117) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวม และรายด้าน อยู่ใน

ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความมีคุณภาพ ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ด้านการตัดสินใจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับ และ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ

ประวิดา มีเปี่ยมสมบูรณ์ (2554, หน้า 91) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพ ผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และปัจจัยกับ มาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

กาญจนา เกสร (2555, หน้า 104) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง

เกตุสุรินทร์ ปกิณณะ (2556, หน้า 86 - 88) วิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเข้เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และ 3) รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ด้านที่มีอำนาจ พยากรณ์ คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย และวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ

เพชร มาดะขันธุ์ (2557, หน้า 98 - 99) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก

ละคร เขียนขานาจ (2557, หน้า 126 - 129) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความมีคุณภาพ รองลงมาได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ จัดระบบบริหารและสารสนเทศและ จัดทนายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และ 3) วัฒนธรรมองค์กร มีสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คุชฎี เย็นใจ (2558, หน้า 69 - 71) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยุวดี แก้วสอน (2558, หน้า 105) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับสูง

ณรงค์ อยู่ปาน (2559, หน้า 114) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับของวัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจ องค์การแห่งการเรียนรู้และประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนในระดับต่ำอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ

สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559, หน้า 1) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงสามลำดับแรก คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร และด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน สำหรับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงสามลำดับแรก คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา และ ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การวิจัยในชั้นเรียน และการนิเทศ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ด้านหลักสูตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮาร์เปอร์ (Harper, 2000, Abstract) ศึกษาเรื่อง บทบาทของทีมงานในการประกันคุณภาพ และการวางแผนพัฒนาโรงเรียนระดับกลาง พบว่า 1) การวางแผนเป็นทีมทำให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองในทางที่ดีขึ้น และทีมงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาโรงเรียนในแนวใหม่ 2) การทำงานเป็นทีม การสร้างความตระหนักให้แก่ครูใหญ่ของแต่ละสถานศึกษาในการเป็นผู้นำกระบวนการเปลี่ยนแปลง และ 3) การวางแผนพัฒนาการประกันคุณภาพแนวใหม่ของโรงเรียนต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรไม่ส่งผลกระทบต่อเทคนิควิธีสอน

วูด (Wood, 2003, Abstract) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพกับการวางแผนงานด้านการพัฒนาโรงเรียน : การสำรวจทัศนคติของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนที่มีขนาด

กลางที่มีต่อประสิทธิภาพของการพัฒนารูปแบบมาปฏิบัติงานด้านการสอน เพื่อสำรวจทัศนคติของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อกระบวนการตรวจเยี่ยมเพื่อประกันคุณภาพและการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนพบว่าควรใช้กระบวนการส่งเสริมด้านการพัฒนาโรงเรียนที่ไม่มีผลให้กลุ่มบุคลากรมีความรู้สึกลในด้านลบต่อการพัฒนาโรงเรียนควรทำให้มั่นใจว่าคณะทำงานเพื่อการตรวจเยี่ยมจากภายนอกเป็นกลุ่มบุคคลที่หลากหลายซึ่งมาจากนักวิชาการผู้มีวิชาชีพที่น่าเชื่อถือได้ และมีความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

ยีน (Yin, 2006, Abstract) ศึกษาเรื่อง โครงสร้างของวัฒนธรรมองค์กรและโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรขององค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความแตกต่างในวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมผู้นำ การมีส่วนร่วมของครู บรรทัดฐานทางสังคม ระดับทัศนคติ พึงพอใจในงาน และการให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลดีต่อการปรับปรุงโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

นาดีน (Nadine, 2008, Abstract) ศึกษาเรื่อง ครูในโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวก ผลการวิจัยพบว่า การทำงานที่ดีและลักษณะส่วนบุคคล โครงสร้างและวัฒนธรรมของโรงเรียน และบริบทขององค์กรที่มีการตรวจสอบ กระบวนการพัฒนาอาชีพโดยรวม และด้านความสำเร็จเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การตั้งค่าสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาและการจัดการคน และการจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพช่วยให้พวกเขาใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงาน

เรเน่ (Renee, 2014, Abstract) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างกระบวนการประกันคุณภาพภายใน : การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการเป็นคณะกรรมการประเมินผล ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแล้วนักเรียนมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งพวกเขามีบทบาทในการประกันคุณภาพภายใน และการฝึกอบรมสำหรับนักเรียนที่มีบทบาทการประกันคุณภาพภายในเป็นความพยายามที่มีคุณค่า การวิจัยในอนาคตต้องมีการตรวจสอบวิธีการต่อไปเพื่อช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการประกันคุณภาพภายใน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กรตามความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ที่บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมกัน เป็นการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และมีการถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา (Hierarchy culture) 2) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability culture) 3) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์กัน (Clan culture) ส่วนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ซึ่งผู้วิจัยใช้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายในด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 127 คน และครู จำนวน 127 คน รวม 254 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	254	100.00
1. เพศ		
ชาย	128	50.39
หญิง	126	49.61
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	13	5.12
25 - 35 ปี	33	12.99
36 - 45 ปี	22	8.66
46 ปีขึ้นไป	186	73.23
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.57
ปริญญาตรี	101	39.76
สูงกว่าปริญญาตรี	149	58.66
4. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	127	50.00
ครู	127	50.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 50.39 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 73.23 ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 58.66 และมีตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และครู จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ และ วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล แสดงดังตาราง 2 - 6

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา	4.34	0.32	มาก	3
2. วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	4.31	0.37	มาก	4
3. วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.45	0.31	มาก	2
4. วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล	4.59	0.35	มากที่สุด	1

จากตาราง 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.59$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.45$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ($\bar{X} = 4.31$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบ
สายการบังคับบัญชา

วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. สถานศึกษาจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึง ขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสาขานอย่างชัดเจน	4.55	0.54	มากที่สุด	2
2. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามโครงสร้างสายการ บังคับบัญชาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.35	0.55	มาก	6
3. สถานศึกษามีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศที่ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ชัดเจน	4.43	0.53	มาก	4
4. สถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบในการปฏิบัติงาน เพื่อความถูกต้อง	4.27	0.44	มาก	8
5. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาโดยไม่โต้แย้ง	4.07	0.67	มาก	12
6. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี	4.54	0.53	มากที่สุด	3
7. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจเชื่อมั่นในตัว ผู้บริหารสถานศึกษา	4.24	0.48	มาก	9
8. บุคลากรในสถานศึกษา เคารพเชื่อฟัง ยึดมั่นในระบบการ ตรวจสอบงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	4.36	0.51	มาก	5
9. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยเคารพเชื่อฟัง ผู้อาวุโส	4.23	0.49	มาก	10
10. บุคลากรในสถานศึกษามีการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานตาม แบบแผนของสถานศึกษาที่เคยปฏิบัติมาก่อน	4.17	0.66	มาก	11
11. บุคลากรในสถานศึกษายึดหลักการปฏิบัติงานให้ได้ มาตรฐานตามที่องค์กรได้กำหนดไว้	4.60	0.49	มากที่สุด	1
12. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นเป้าหมายและ แนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.31	0.51	มาก	7
รวมเฉลี่ย	4.34	0.32	มาก	-

จากตาราง 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษายึดหลักการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.60$) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.55$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่โต้แย้ง ($\bar{X} = 4.07$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว

วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ	4.33	0.50	มาก	7
2. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป	4.35	0.51	มาก	6
3. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับตัวให้สอดคล้องกับ สถานการณ์เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในสถานศึกษา	4.22	0.50	มาก	10
4. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ของ สถานศึกษาเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานใน สถานศึกษา	4.42	0.57	มาก	2
5. บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ	4.38	0.56	มาก	4
6. สถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทาง แก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.59	0.54	มากที่สุด	1
7. บุคลากรในสถานศึกษาใช้การพูดคุย ทำความเข้าใจกันกับ เพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	4.37	0.53	มาก	5
8. สถานศึกษาให้อิสระแก่บุคลากรในสถานศึกษาใน การกำหนดทิศทางการทำงานและกล้าตัดสินใจภายใต้ ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	4.39	0.56	มาก	3

ตาราง 4 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
9. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองและควบคุมตนเองได้	4.28	0.50	มาก	9
10. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาแข่งขันในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอื่น ๆ	4.33	0.63	มาก	6
11. สถานศึกษาจัดให้มีรางวัล สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นกล้าแข่งขัน	3.81	0.51	มาก	12
12. สถานศึกษามีการยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	4.20	0.74	มาก	11
รวมเฉลี่ย	4.31	0.37	มาก	-

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีรางวัล สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นกล้าแข่งขัน ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของผลงานในรอบปีไว้ อย่างชัดเจน	4.33	0.52	มาก	8
2. สถานศึกษามีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน	4.77	0.42	มากที่สุด	1
3. บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมายของสถานศึกษา	4.50	0.50	มาก	4
4. บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.50	มาก	5
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับ งานที่รับผิดชอบเพื่อสามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	4.61	0.49	มากที่สุด	2
6. บุคลากรในสถานศึกษากล้าที่จะแสดงออกความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.56	มาก	7
7. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็น อย่างดี	4.53	0.50	มากที่สุด	3
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา อย่างเป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับ	4.38	0.49	มาก	6
9. สถานศึกษามีการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	4.09	0.72	มาก	9
รวมเฉลี่ย	4.45	0.31	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.77$) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบเพื่อสามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.61$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล

วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
1. บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.59	0.49	มากที่สุด	6
2. บุคลากรในสถานศึกษามีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความเป็นที่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน	4.54	0.50	มากที่สุด	8
3. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.47	0.50	มาก	9
4. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน	4.67	0.47	มากที่สุด	1
5. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นทีมและมีความสามัคคี	4.62	0.48	มากที่สุด	3
6. สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานแบบทุกคนมีส่วนร่วม	4.60	0.49	มากที่สุด	5
7. สถานศึกษาสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานแบบเป็นกันเองเปิดเผย	4.58	0.49	มากที่สุด	7
8. บุคลากรในสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ	4.61	0.49	มากที่สุด	4
9. บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	4.63	0.48	มากที่สุด	2
รวมเฉลี่ย	4.59	0.35	มากที่สุด	-

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการ

ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.63$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.47$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การวิเคราะห์ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน 6 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี และมีสุนทรียภาพ 2) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 3) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล 5) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ 6) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต แสดงดังตาราง 7 - 11

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน จำแนกเป็น
รายมาตรฐาน

ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
มาตรฐาน 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	4.81	0.29	ดีเยี่ยม	2
มาตรฐาน 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ พึงประสงค์	4.86	0.28	ดีเยี่ยม	1
มาตรฐาน 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.57	ดีมาก	4
มาตรฐาน 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	4.39	0.54	ดีมาก	5
มาตรฐาน 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	4.00	0.65	ดีมาก	6
มาตรฐาน 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	4.68	0.40	ดีเยี่ยม	3

จากตาราง 7 พบว่า ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ($\bar{X} = 4.81$) และมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี
และมีสุนทรียภาพ จำแนกเป็นตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีสุนนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย สม่ำเสมอ	4.84	0.38	ดีเยี่ยม	2
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีน้ำหนักร่างกายส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตาม เกณฑ์มาตรฐาน	4.73	0.48	ดีเยี่ยม	5
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยง ตนเองจากสภาวะที่เสี่ยง ต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ	4.92	0.29	ดีเยี่ยม	1
ตัวบ่งชี้ที่ 4 เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออก อย่างเหมาะสม	4.72	0.48	ดีเยี่ยม	6
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น	4.82	0.43	ดีเยี่ยม	3
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ ตามจินตนาการ	4.81	0.45	ดีเยี่ยม	4
รวมเฉลี่ย	4.81	0.29	ดีเยี่ยม	-

จากตาราง 8 พบว่า ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมี
สุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ อยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.81$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ป้องกัน
ตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยง ต่อความรุนแรง โรคภัย
อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ ($\bar{X} = 4.92$) รองลงมา คือ มีสุนนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกาย
สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.84$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้า
แสดงออกอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.72$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม
จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ จำแนกเป็นตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	4.86	0.36	ดีเยี่ยม	2
ตัวบ่งชี้ที่ 2 เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	4.89	0.35	ดีเยี่ยม	1
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง	4.84	0.38	ดีเยี่ยม	4
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม	4.85	0.41	ดีเยี่ยม	3
รวมเฉลี่ย	4.86	0.28	ดีเยี่ยม	-

จากตาราง 9 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม
จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.86$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เอื้อ
อาทรผู้อื่นและกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\bar{X} = 4.89$) รองลงมา คือ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.86$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง
($\bar{X} = 4.84$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จำแนกเป็นตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มินิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆ รอบตัว	4.32	0.66	ดีมาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม	4.39	0.65	ดีมาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน	4.59	0.64	ดีมาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน	4.42	0.76	ดีมาก	2
รวมเฉลี่ย	4.43	0.57	ดีมาก	-

จากตาราง 10 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.43$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา คือ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน ($\bar{X} = 4.42$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มินิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล จำแนกเป็นตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุผล	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 1 สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง	4.37	0.59	ดีมาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 2 นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง	4.36	0.63	ดีมาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหา โดยมีเหตุผลประกอบ	4.36	0.65	ดีมาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	4.48	0.68	ดีมาก	1
รวมเฉลี่ย	4.39	0.54	ดีมาก	-

จากตาราง 11 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.39$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง ($\bar{X} = 4.37$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง ($\bar{X} = 4.36$) และ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหา โดยมีเหตุผลประกอบ ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร จำแนกเป็นตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์	4.13	0.85	ดีมาก	3
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์	4.48	0.62	ดีมาก	1
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์	4.29	0.77	ดีมาก	2
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม	3.11	1.32	ดี	4
รวมเฉลี่ย	4.39	0.54	ดีมาก	-

จากตาราง 12 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.00$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์ ($\bar{X} = 4.29$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม ($\bar{X} = 3.11$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะใน
การทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
จำแนกเป็นตัวบ่งชี้

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดี ต่ออาชีพสุจริต	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับ
ตัวบ่งชี้ที่ 1 วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ	4.49	0.60	ดีมาก	4
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และ ภูมิใจในผลงานของตนเอง	4.64	0.50	ดีเยี่ยม	3
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	4.73	0.51	ดีเยี่ยม	2
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้ เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ	4.84	0.39	ดีเยี่ยม	1
รวมเฉลี่ย	4.68	0.40	ดีเยี่ยม	-

จากตาราง 13 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะใน
การทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต อยู่ใน
ระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 4.68$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้
เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ ($\bar{X} = 4.84$) รองลงมา คือ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.73$) และข้อที่
มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ ($\bar{X} = 4.49$)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดัง
ตาราง 14 - 17

**ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม**

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน	วัฒนธรรมองค์การ แบบสายการบังคับบัญชา (r)
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	.08
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	.02
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.21*
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	.16*
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	.05
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	.07
รวมเฉลี่ย	.16*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผล
การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ($r = .16$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่าง
ต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .21$) และ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมี

ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติ
สมเหตุสมผล อยู่ในระดับต่ำ ($r = .16$)

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและ
มีสุนทรียภาพ

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	วัฒนธรรมองค์การ แบบสายการบังคับบัญชา (r)
1. มีสุนทรีย์ในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	.00
2. มีน้ำหนักร่างกายส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน	.12
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อ ความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ	.01
4. เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	.06
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น	.00
6. สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ ตามจินตนาการ	.14
รวมเฉลี่ย	.08

จากตาราง 15 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี
และมีสุนทรียภาพ ทั้งโดยรวมและรายข้อ

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	วัฒนธรรมองค์การ แบบสายการบังคับบัญชา (r)
1. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	.06
2. เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	.00
3. ขอบรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง	.00
4. ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	.00
รวมเฉลี่ย	.02

จากตาราง 16 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	วัฒนธรรมองค์การ แบบสายการบังคับบัญชา (r)
1. มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว	.17*
2. มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติม	.17*
3. เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน	.14
4. ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน	.22*
รวมเฉลี่ย	.21*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .22$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับต่ำ ($r = .17$) และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ ($r = .17$)

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	วัฒนธรรมองค์การ แบบสายการบังคับบัญชา (r)
1. สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตาม ความคิดของตนเอง	0.12
2. นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง	0.17*
3. กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ	0.17*
4. มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	0.07
รวมเฉลี่ย	0.16*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล อยู่ในระดับต่ำ ($r = .16$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง อยู่ในระดับต่ำ ($r = .17$) และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ อยู่ในระดับต่ำ ($r = .17$)

ตาราง 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	วัฒนธรรมองค์การ แบบสายการบังคับบัญชา (r)
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับ	0.10
2. ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์	0.04
3. ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน	0.13
4. ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม	-0.07
รวมเฉลี่ย	0.05

จากตาราง 19 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทั้งโดยรวม และเป็นรายด้าน

ตาราง 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	วัฒนธรรมองค์การ แบบสายการบังคับบัญชา (r)
1. วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ	0.10
2. ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง	0.00
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.05
4. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ	0.05
รวมเฉลี่ย	0.07

จากตาราง 20 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน	วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว (r)
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	.06
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	-.03
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.22*
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	.07
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	.01
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	.09
รวมเฉลี่ย	.12

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวก กับมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .22$)

ตาราง 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	วัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว (r)
1. มีสุนทรีย์ในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	.02
2. มีน้ำหนักร่างกายส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน	.12
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสถานะที่เสี่ยงต่อ ความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ	.03
4. เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม	.02
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น	-.02
6. สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ ตามจินตนาการ	.07
รวมเฉลี่ย	.06

จากตาราง 22 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ทั้งโดยรวมและรายข้อ

ตาราง 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	วัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว (r)
1. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	-.06
2. เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	-.08
3. ขอบรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง	.03
4. ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	.02
รวมเฉลี่ย	-.02

จากตาราง 23 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	วัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว (r)
1. มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว	.24*
2. มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติม	.16*
3. เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน	.15*
4. ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน	.18*
รวมเฉลี่ย	.22*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .22$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .24$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับต่ำ ($r = .18$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ ($r = .16$) และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน อยู่ในระดับต่ำ ($r = .15$)

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	วัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว (r)
1. สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตาม ความคิดของตนเอง	0.02
2. นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง	0.07
3. กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ	0.11
4. มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	0.03
รวมเฉลี่ย	0.07

จากตาราง 25 พบว่า พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	วัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว (r)
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับ	0.05
2. ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์	0.04
3. ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน	0.06
4. ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม	-0.08
รวมเฉลี่ย	0.00

จากตาราง 26 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทั้งโดยรวม และเป็นรายด้าน

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว กับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	วัฒนธรรมองค์การ แบบปรับตัว (r)
1. วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ	0.14
2. ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง	0.05
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.06
4. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ	0.00
รวมเฉลี่ย	0.09

จากตาราง 27 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทั้งโดยรวมและรายข้อ

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน	วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ (r)
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	.05
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	-.03
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.21*
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	.11
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	.04
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	.10
รวมเฉลี่ย	.11

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 พบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า วัฒนธรรมแบบ
มุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วย
ตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .21$)

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมี
สุนทรียภาพ

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ (r)
1. มีสุนนิตยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	-.03
2. มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน	.14
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อ ความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ	.00
4. เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างรวมเหมาะสม	.03
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น	-.06
6. สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ ตามจินตนาการ	.11
รวมเฉลี่ย	.05

จากตาราง 29 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมี
สุนทรียภาพ ทั้งโดยรวมและรายข้อ

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
และค่านิยมที่พึงประสงค์

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ (r)
1. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	-.07
2. เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูทวนที่ต่อผู้มีพระคุณ	-.06
3. ขอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง	.01
4. ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	.02
รวมเฉลี่ย	-.03

จากตาราง 30 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
และค่านิยมที่พึงประสงค์ทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา
ความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ (r)
1. มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว	.24*
2. มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติม	.17*
3. เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน	.13
4. ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน	.15*
รวมเฉลี่ย	.21*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .21$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับต่ำ ($r = .24$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ ($r = .17$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .15$)

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการ
คิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ (r)
1. สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตาม ความคิดของตนเอง	0.10
2. นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง	0.11
3. กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ	0.13
4. มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	0.03
รวมเฉลี่ย	0.11

จากตาราง 32 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการ
คิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผลทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ
ที่จำเป็นตามหลักสูตร

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ (r)
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยในระดับ	0.00
2. ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์	-0.09
3. ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน	0.05
4. ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม	0.15*
รวมเฉลี่ย	0.04

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่
จำเป็นตามหลักสูตรโดยรวม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการทดสอบ
ระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับต่ำ ($r = .15$)

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน
รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	วัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จ (r)
1. วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ	0.14
2. ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง	0.08
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.03
4. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ	0.04
รวมเฉลี่ย	0.10

จากตาราง 34 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน
รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทั้งโดยรวมและรายข้อ

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน	วัฒนธรรมองค์การ แบบสัมพันธ์เกื้อกูล (r)
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	.05
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	-.09
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.14
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	.07
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	.08
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	.06
รวมเฉลี่ย	.10

จากตาราง 35 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนทั้ง โดยรวมและเป็นรายมาตรฐาน

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ	วัฒนธรรมองค์การ แบบสัมพันธ์เกื้อกูล (r)
1. มีสุนนิตยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ	.05
2. มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน	.13
3. ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยงต่อ ความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ	-.06
4. เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างรวมเหมาะสม	.07
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น	-.09
6. สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ ตามจินตนาการ	.06
รวมเฉลี่ย	.05

จากตาราง 36 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ทั้งโดยรวมและรายข้อ

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
และค่านิยมที่พึงประสงค์

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์	วัฒนธรรมองค์การ แบบสัมพันธ์เกื้อกูล (r)
1. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร	-0.05
2. เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	-0.08
3. ขอบรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง	-0.09
4. ตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม	-0.04
รวมเฉลี่ย	-0.09

จากตาราง 37 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
และค่านิยมที่พึงประสงค์ทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับ
ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา
ความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	วัฒนธรรมองค์การ แบบสัมพันธ์เกื้อกูล (r)
1. มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว	.10
2. มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้ เพิ่มเติม	.13
3. เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน	.11
4. ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน	.11
รวมเฉลี่ย	.14

จากตาราง 38 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการ
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหา
ความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล	วัฒนธรรมองค์การ แบบสัมพันธ์เกื้อกูล (r)
1. สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตาม ความคิดของตนเอง	0.03
2. นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง	0.08
3. กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ	0.11
4. มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ	0.03
รวมเฉลี่ย	0.07

จากตาราง 39 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผลทั้งโดยรวม และรายข้อ

ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร	วัฒนธรรมองค์การ แบบสัมพันธ์เกื้อกูล (r)
1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับ	0.10
2. ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์	0.04
3. ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน	0.13
4. ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม	0.00
รวมเฉลี่ย	0.08

จากตาราง 40 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรทั้งโดยรวมและรายข้อ

ตาราง 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล กับ ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต	วัฒนธรรมองค์การ แบบสัมพันธ์เกื้อกูล (r)
1. วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ	0.14
2. ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง	0.08
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้	0.03
4. มีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ	0.04
รวมเฉลี่ย	0.10

จากตาราง 41 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทั้งโดยรวม และรายข้อ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 188 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2559, หน้า 1) โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูวิชาการ

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 127 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครชี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 49) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากจากกลุ่มตัวอย่าง (Lottery method) โดยการสุ่มแบบไม่แทนที่ เมื่อสุ่มหยิบสลากใบใดได้ไม่ต้องใส่กลับลงไปที่เดิม จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งละ 1 คน จำนวน 127 คน และครูวิชาการสถานศึกษาละ 1 แห่ง จำนวน 127 คน รวมทั้งสิ้น 254 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 42 ข้อ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ วัฒนธรรมแบบปรับตัว จำนวน 12 ข้อ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 9 ข้อ และวัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 102 - 103) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

วิธีการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกัน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี เพื่อตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) โดยค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 (แสดงในภาคผนวก ง)

5. นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามให้ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) (Cronbach, 1990, p.161) โดยแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น .96 (แสดงในภาคผนวก ง)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และขอข้อมูลผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีขั้นตอนดังนี้

1.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองในระหว่าง วันที่ 29 มิถุนายน - 30 สิงหาคม พ.ศ. 2559

1.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจนับ พบว่าได้รับแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลครบถ้วน จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. ข้อมูลผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อออกหนังสือขอข้อมูลผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2558 จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ส่งผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของ ค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ต (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 25) กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการแปลความหมายของข้อมูลตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 152)

คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	หมายถึง ระดับคุณภาพดีเยี่ยม
คะแนนเฉลี่ย	3.75 - 4.49	หมายถึง ระดับคุณภาพดีมาก
คะแนนเฉลี่ย	3.00 - 3.74	หมายถึง ระดับคุณภาพดี
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 2.99	หมายถึง ระดับคุณภาพพอใช้
คะแนนเฉลี่ย	0.00 - 2.49	หมายถึง ระดับคุณภาพปรับปรุง

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ดังนี้ (ยูทธพงษ์ กัยวรรณ, 2543, หน้า 161)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง	.81 - 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง	.61 - .80	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง	.41 - .60	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง	.21 - .40	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ	ต่ำกว่า .20	หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 2) ศึกษาผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 127 แห่ง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ด้วยวิธีการจับสลากจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน และครูจำนวน 127 คน รวมทั้งสิ้น 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบสัมพันธ์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละวัฒนธรรมองค์กร พบว่า

1.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบสายการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษายึดหลักการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสาขางานอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่โต้แย้ง

1.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีรางวัล สิ่งจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น กล้าแข่งขัน

1.3 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อสามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

1.4 วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

2. ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ และมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน ดังนี้

2.1 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยง ต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ รองลงมา คือ มีสุนนิสัยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

2.2 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เอื้ออาทรผู้อื่น และกตัญญูทวดต่อผู้มีพระคุณ รองลงมา คือ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง

2.3 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน รองลงมา คือ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มินิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว

2.4 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล อยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ รองลงมา คือ สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง และกำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ

2.5 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ รองลงมา คือ ผลการประเมินการอ่าน คติวิเคราะห์ และเขียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2.6 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ลึกที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ รองลงมา คือ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วางแผนการทำงาน และดำเนินการจนสำเร็จ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า

3.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า

3.1.1 วัฒนธรรมองค์กรแบบสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทั้งโดยรวมและรายข้อ

3.1.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มินิสักรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ

3.1.3 วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง อยู่ในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ อยู่ในระดับต่ำ

3.2 วัฒนธรรมแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า

3.2.1 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ทั้งโดยรวมและรายข้อ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทั้งโดยรวมและรายข้อ

3.2.2 วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มินิสักรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน อยู่ในระดับต่ำ

3.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า

3.3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล และ มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ทั้งโดยรวมและรายข้อ

3.3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มินิสักรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

3.3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรโดยรวม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับต่ำ

3.4 วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ทั้งโดยรวม เป็นรายมาตรฐาน และเป็นรายข้อ

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุสุรินทร์ ปกิณณะ (2556, หน้า 86) วิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ หรือ วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาเป็นหน่วยงานราชการซึ่งมีสายบังคับบัญชาที่แน่นอน ตามแบบของราชการ ซึ่งมีโครงสร้างและการควบคุมที่ชัดเจน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงาน เน้นการควบคุมกำกับ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ รูปแบบการบริหารงานขององค์กรเน้นความมั่นคงของพนักงาน เน้นการยอมรับคำสั่ง เน้นการปฏิบัติงานที่สามารถคาดการณ์ได้ และเน้นความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น สิ่งที่ยึดเหนี่ยวองค์กรเข้าด้วยกัน คือ นโยบาย และกฎระเบียบที่เป็นทางการ และสิ่งสำคัญในองค์กร คือ การทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น องค์กรเน้นกลยุทธ์ในเรื่องการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นประสิทธิภาพการควบคุมและการปฏิบัติงานอย่างราบรื่น องค์กรมีเกณฑ์หรือกำหนดมาตรฐานของความสำเร็จในเรื่องประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญ คือ การมีระบบที่เชื่อถือได้ การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีผลผลิตที่มีต้นทุนต่ำ

1.2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมแบบปรับตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุสุรินทร์ ปกิธิกะ (2556, หน้า 87) วิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัวของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันสังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต้องปรับตัวตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับตัวขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอกจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวขององค์กรถูกผลักดันจากผู้รับบริการการเลี้ยงและเรียนรู้จากความผิดพลาด และมีความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างสรรค์การเปลี่ยนแปลง องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงความสามารถโดยรวมในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ องค์กรประกอบหลักของวัฒนธรรมนี้ได้แก่ การสร้างการเปลี่ยนแปลง การเน้นผู้รับบริการ และการเรียนรู้ขององค์กร

1.3 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุสุรินทร์ ปกิธิกะ (2556, หน้า 87) วิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษามีการทำงานโดยยึดแนวปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานการศึกษาหลายประการ เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในทุกระดับ โดยมีบุคลากรในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงทำให้วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประเภทวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ สมมาตร ภูวจิตร (2558, หน้า 76) กล่าวว่า วัฒนธรรมสัมพันธ์เกื้อกูลหรือวัฒนธรรมเครือญาติเป็นวัฒนธรรมที่ทำงานแบบยึดหยุ่นและอุปถัมภ์ เอื้ออาทรต่อกันภายในองค์กรมีความรัก ความผูกพัน ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานแบบเครือญาติ

อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ดังนั้นองค์การลักษณะนี้จึงคล้ายกับครอบครัวขยายมากกว่าหน่วยทางธุรกิจ ลักษณะทั่วไปขององค์การที่มีวัฒนธรรมมุ่งสัมพันธ์เกื้อกูลคือ การทำงานเป็นทีม การมีแผนงานการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร ความผูกพันร่วมมือของบุคลากร ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบนี้ มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์กรตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

2. ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง อาลัยญาติ (2551, หน้า 94) เรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการจากคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่มีโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ที่มุ่งส่งเสริมให้นักเรียนได้มีโอกาสดำเนินตนเองด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ รวมทั้งค่านิยมของคนไทย 12 ประการ โดยใช้หลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และเป็นโครงการที่ตอบสนองมาตรฐานการประกันคุณภาพภายใน มฐ. 2 :

ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 - 2.4 ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้นักเรียนตระหนักและเห็นคุณค่าของการทำความดี ประพฤติดี เป็นที่ยอมรับของสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความหวัง และกำลังใจในการดำรงตนในฐานะนักเรียนที่มีคุณภาพ และเป็นเยาวชนที่ดีของประเทศไทย เมื่อพิจารณารายมาตรฐานมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดี และมีสุนทรียภาพ อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยง ต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูดี แก้วสอน (2558, หน้า 105) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยง ต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ

อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพของผู้เรียน ซึ่งการที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรนั้น จำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาพดีทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม การเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันโรค ด้วยการช่วยให้นักเรียน มีความสามารถดูแลตนเอง สามารถตัดสินใจ และควบคุมสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ ตลอดจนการสร้างสภาวะที่เอื้อต่อสุขภาพ และปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีให้กับเด็กจะส่งผลให้เด็กนั้นเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ตลอดจนมีสุขภาพอนามัยที่ดีอีกด้วย นอกจากการส่งเสริมด้านสุขภาวะแล้วนักเรียนจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นผู้ที่มีสุนทรียภาพด้วยจึงจะบรรลุตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

2.2 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เอื้ออาทรผู้อื่น และกตัญญูทวดเทที่ต่อผู้มีพระคุณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยูดี แก้วสอน (2558, หน้า 105) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูทวดเทที่ต่อผู้มีพระคุณ

อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งกระบวนการเรียนรู้สามารถพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้ โดยการสอดแทรกในกระบวนการจัดการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนา

ผู้เรียน เพราะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรสามารถสร้างให้เกิดได้โดยผ่านกระบวนการปฏิบัติงาน ทั้งงานส่วนบุคคล และการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นครูผู้สอนคงมิได้มีหน้าที่เพียงแต่สอนเนื้อหาในหนังสือให้จบเท่านั้น แต่ยังต้องช่วยกันคำนึงถึงการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนด้วย เพื่อสรรค์สร้างให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีความรู้คู่คุณธรรมนำชีวิตไปสู่ความสุข

2.3 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี แก้วสอน (2558, หน้า 105) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน

อาจเนื่องมาจาก กระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้นให้แก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัจจุบันนี้ผู้เรียนสามารถสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างง่ายผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือสมาร์ตโฟน เป็นต้น

2.4 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล อยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี แก้วสอน (2558, หน้า 105) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล อยู่ในระดับดีมาก

อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผลของนักเรียน ซึ่งการจัดการศึกษาต้องยึดหลักที่ว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มี

วิจารณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ มีความสำคัญต่อผู้เรียนเป็น อย่างมากเป็นทักษะ พื้นฐานในการแสวงหาความรู้และพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดี เก่ง มีความสุข ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและการรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

2.5 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะ ที่จำเป็นตามหลักสูตร อยู่ในระดับดีมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการประเมินสมรรถนะ สำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูวดี แก้วสอน (2558, หน้า 105) เรื่องภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐาน พบว่า คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร อยู่ในระดับดีมาก

อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ของผู้เรียน โดยสถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความหลากหลายตามสภาพและ ความเหมาะสมกับ โรงเรียน สาระของหลักสูตรมุ่งพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม มีความรับผิดชอบและมีคุณธรรมจริยธรรมโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามความเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษาจัดการ การศึกษาให้มีมาตรฐาน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ

2.6 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการ ทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต อยู่ในระดับดี เยี่ยม โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ ตนเองสนใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 4) กล่าวว่า คนไทยยุคใหม่ต้องได้เรียนรู้ตลอดชีวิต มีสติรู้ทัน มีปัญญารู้คิดมีสมรรถนะและมีคุณธรรม รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลกซึ่งสอดคล้องกับจุดหมายของ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ได้มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี มี ปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ

อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาให้ความสำคัญกับทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตของนักเรียน โดยการจัดการเรียนการ สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อที่จะให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์ที่วางไว้ โดยพยายาม ให้ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้าคำตอบด้วยตนเองให้มากที่สุด ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น เน้นกระบวนการการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีนิสัยรักการทำงาน มีทักษะในการทำงาน พร้อมทั้งมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

โดยครูผู้สอนจะต้องจัดการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในการปฏิบัติจริง และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถาม เพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล อยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง อยู่ในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ เมธานุภาพ (2551, หน้า 77) เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบระบบราชการ หรือวัฒนธรรมแบบสายบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อาจเนื่องมาจาก สังคมไทยคุ้นเคยกับการทำงานแบบรับคำสั่ง และปฏิบัติตามคำสั่ง สถานศึกษาส่วนใหญ่จึงมีวัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา ซึ่งเป็นวัฒนธรรมระบบราชการที่มีการจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน มีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศที่ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ชัดเจน มีกระบวนการตรวจสอบในการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้อง ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี บุคลากรในสถานศึกษา เคารพเชื่อฟัง ยึดมั่นในระบบการตรวจสอบงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส ทำให้

บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะทำให้ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาดีขึ้นไปด้วย ทำให้มีการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องได้ แต่ก็ยังอยู่ในระดับต่ำ เพราะผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ตัวผู้เรียนเอง ผู้ปกครอง ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ งบประมาณ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ชุมชน ฯลฯ

3.2 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน โดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า วัฒนธรรมแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวก กับมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มินิสักรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ และ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ เมธานุภาพ (2551, หน้า 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตาก เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบัน โลก และสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงนโยบายการจัดการศึกษาของไทยด้วย จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้มีความจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษานานาใหญ่หรือต้องมีการปรับระบบการศึกษาใหม่ ซึ่งรวมถึงการปฏิรูปการจัดการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีด้วย ในส่วนของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีลักษณะที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความแตกต่างของท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมในชุมชนและสังคมที่เป็นจริงโดยเน้นการปฏิบัติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลไปถึงเรื่องของการวัดและประเมินผลด้วย สำหรับสถานศึกษาจะมีบทบาทในการจัดการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ จึงต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการถ่ายทอดความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้

ความสามารถในการบริหารงานและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมากจึงมีแนวโน้ม ทำให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ มินิสัญญการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม และเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกันซึ่งทำให้ผลการประเมินคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนมีแนวโน้มสูงตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ตัวผู้เรียนเอง ผู้ปกครอง ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ งบประมาณ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ชุมชน ฯลฯ

3.3 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับมาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มินิสัญญการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว อยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม อยู่ในระดับต่ำ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และ มีความสัมพันธ์กับ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรในข้อ ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559, หน้า 1) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรอยู่ในระดับต่ำ

อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จเป็นการทำงานเชิงรุกเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นโยบาย วิสัยทัศน์ ฯลฯ เกิดแรงจูงในการทำงาน และบุคลากรมีความคาดหวัง ในการปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อประสบผลสำเร็จของงาน ซึ่งสถานศึกษาส่วนใหญ่ มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน จึงส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน ได้แก่ มินิสัญญการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ รอบตัว ทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน และผลการ

ทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน อาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ตัวผู้เรียนเอง ผู้ปกครอง ทรัพยากรในการบริหารอื่น ๆ งบประมาณ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ชุมชน ฯลฯ

3.4 วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์ กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยรวม รายมาตรฐาน และรายข้อ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิตย์ เมธานุภาพ (2551, หน้า 77) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดอก เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติ หรือวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูลเป็นแนวปฏิบัติที่มีความยืดหยุ่นสูง มุ่งเน้นความเอื้ออาทรต่อกัน องค์การแบบนี้จึงมีลักษณะแบบญาติมิตร ทำงานร่วมกันเสมือนกับเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน มุ่งเน้นในความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น แต่ในบางครั้งวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูลที่มีความยืดหยุ่นเกินไปนั้น ทำให้ ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จากผลการวิจัยซึ่งพบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบสัมพันธ์เกื้อกูลมาก ไม่มีผลต่อผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน แสดงให้เห็นว่า แบบแผนที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันที่มีความยืดหยุ่นสูงก็ไม่สามารถทำให้ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียน ประสบความสำเร็จได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1.1 จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ประเภทวัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่โต้แย้ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมชี้แจงกับบุคลากรทุกคนเมื่อมีการมอบหมายงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น เพื่อสรุปข้อตกลงร่วมกันจึงจะไม่เกิดข้อโต้แย้งภายหลัง

1.1.2 จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ประเภทวัฒนธรรมแบบปรับตัว พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีรางวัล สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น กล้าแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับรางวัล สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น

1.1.3 จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ประเภทวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานด้วยความเสมอภาค

1.1.4 จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ประเภทวัฒนธรรมแบบสัมพันธเกื้อกูล พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้บริหารส่วนจัดกิจกรรม เช่น การฝึกอบรม การทัศนศึกษา กีฬาสี เพื่อให้เกิดความสามัคคีกับบุคลากร เกิดความสนิทสนมกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

1.2 การวิเคราะห์ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาวรรณศรีหรืออุรุษยา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.2.1 จากการวิเคราะห์ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 1 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน และเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการวัดน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายอย่างสม่ำเสมอ และควรรายงานให้ผู้ปกครองทราบ นอกจากนี้ครูที่ปรึกษาควรมีการสื่อสารกับผู้ปกครองอยู่เสมอ เพื่อร่วมกันส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกที่เหมาะสม

1.2.2 จากการวิเคราะห์ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง ดังนั้นครูควรฝึกให้เด็กแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และควรจัดทัศนศึกษาเพื่อให้เด็กได้เห็นวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป

1.2.3 จากการวิเคราะห์ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดระบบสารสนเทศในห้องสมุดเพื่อให้นักเรียนได้ใช้ค้นคว้าข้อมูล และครูควรฝึกให้นักเรียนได้ค้นคว้าด้วยตนเองจากห้องสมุด

1.2.4 จากการวิเคราะห์ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 4 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง และกำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยมีเหตุผลประกอบ ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เสนอความคิดเห็นของตนเองอยู่เสมอ

1.2.5 จากการวิเคราะห์ ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 5 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสอบโอเน็ต ควรเป็นผู้แนะนำที่ดี และควรหาข้อมูลสารสนเทศ เช่น แนวข้อสอบ มาเสริมให้กับนักเรียน และควรมีการสอนพิเศษนอกเวลาเมื่อจำเป็น

1.2.6 ผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มาตรฐานที่ 6 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ ดังนั้น ควรฝึกให้นักเรียนได้ทำโครงการหรือการบ้าน ที่ต้องรับผิดชอบและติดตามงานจนเสร็จ พร้อมทั้งติดตามผล และรายงานให้ผู้ปกครองทราบ เพื่อการแก้ปัญหาร่วมกันในกรณีที่เกิดปัญหา

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน เครื่องคิด มีระเบียบ ข้อบังคับ มีกระบวนการตรวจสอบในการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบาย เพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เนื่องจากเป็นแบบแผนที่มีแนวโน้มทำให้ผลการประกันคุณภาพภายใน ด้านคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบกลุ่ม วัฒนธรรมมุ่งเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมมุ่งเน้นความมีเหตุผล

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา กับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการจัดการศึกษา ด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และด้านมาตรการส่งเสริม

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา เกสร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- เกตุสุรินทร์ ปิทธิณ. (2556). รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏราชนครินทร์.
- เจนท์สัน ศรีจิตพิพัฒน์กุล. (2553). การนำเสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- งามสม ไชยวุธ. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงาน
วิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : วิพริ้นท์.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพฯ : เต้า.
- จิราภรณ์ หมอยาดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบบริหารทรัพยากร
องค์กร (ERP) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชมงคลพระนคร.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รัช. (2547). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปัตตานี :
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ณรงค์ อยู่ปาน. (2559, พฤษภาคม - สิงหาคม). วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจและองค์การแห่งการ
เรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขต 17 จังหวัดภาคเหนือในประเทศไทย. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 22 (2), 114 - 124.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2553). กล้าเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ณัฐพันธุ์ เขื่อนนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- คุชฎี เ็นใจ. (2558). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2550). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา**. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. กรุงเทพฯ : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- นาคยา เกตุสมบุญ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุศรียา จิตตารมย์. (2557). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี**.
- นุศรา บุญสนอง. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโครงการบริการทางวิชาการมหาวิทยาลัยเกริก**. วารสารร่วมพฤษ, 25 (3), 250 - 274.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประวิตา มีเปี่ยมสมบุญ. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี**.
- พรรษา มูลประวดี. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี**.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์กรและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี : ชิงค์บียอนด์บุ๊ก.

- พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- เพชร มาตยะพันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- มลิวัดย์ พาศรี. (2552). ปัจจัยการบริหารที่สัมพันธ์กับการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2558). นิยามและความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา.
ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2559, จาก https://www.eg.mahidol.ac.th/qa/index.php?option=com_content&view=article&id=70&Itemid=102.
- มานิตย์ เมธานุกาพ. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงาน
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ตาก เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. (2543). พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ยุวดี แก้วสอน. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพ
ผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- โรงเรียนราชดำริ. (2554). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐานปีการศึกษา 2554. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- ละคร เขียนชานาจ. (2557). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลี พุทโธม. (2550). ทฤษฎีองค์การสำหรับองค์การสมัยใหม่. สระบุรี : สออบินส์พรินท์ติ้ง.
- วิเชียร วิทญ์อุดม. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.

- ศรีรัตน์ บัวใหญ่. (2553). **วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามธรรมชาติของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์**
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมคิด บางโม. (2555). **การเป็นผู้ประกอบการ (พิมพ์ครั้งที่ 5).** กรุงเทพฯ : เอสเคบุ๊กส์.
- สมหวัง อาลัยญาติ. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สมาพร ภูวจิตร. (2558). **รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา,**
9 (1), 73 - 77.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2558). **สรุปผลการประเมิน**
คุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558.
พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.
- _____. (2559). **แผนปฏิบัติงานประจำปี 2559. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อประกัน**
คุณภาพภายในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555).
คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2553). **แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**
ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา
พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.
- สุดารัตน์ อ่อนละเอียด. (2551). **วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษากรมพัฒนา**
สังคมและสวัสดิการ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม,
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.**
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพฯ :**
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- _____. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :**
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภารัตน์ สมศักดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3 (2), 1 - 12.
- เสนาะ ดิเขาว. (2551). **หลักการบริหาร** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัญชลี ธรรมะวิสิฏ. (2551). **การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา**. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2559, จาก <https://panchalee.wordpress.com/2009/03/27/>.
- Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (1999). **Diagnosing and changing organizational culture : Based on the competing values framework**. New York : Addison Wesley.
- Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5 th ed.). New York : Harper Colling.
- Daft, R.L. (2001). **Essentials of organization theory and design**. Cincinnati, OH : South-Western College.
- Deal, T.E. & Peterson, K.D. (1990). **The principal's role in shaping school culture**. Washington D.C. : Office of Educational Research and Improvement.
- Denison, D.R. (1990). **Corporate culture and organizational effectiveness**. New York : John Wiley.
- Harper, J.R. (2000). **The role of team in quality assurance and improvement planning in to Illinois middle school**. Dissertation, Ph.D. Illinois : The Illinois state university.
- Hellriegel, D., et al. (2002). **Management : A competency based approach** (9 th ed.). Ohio : South-Western.
- Lunenberg, F.C. & Ornstein, A.C. (2000). **Educational administration : Concepts and practices** (3rd ed.). Belmont : Wadsworth.
- Nadine, E. (2008). **Principals in schools with a positive school culture**. Retrieved December 20, 2016, from <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03055690701811263?src=recsys>.
- Renee, S. (2014). **Strengthening internal quality assurance processes: Facilitating student evaluation committees to contribute**. Retrieved December 20, 2016, from <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02602938.2014.976760>.
- Robbins, S.P. (2003). **Organization behavior** (10 th ed.). New Jersey : Pearson Education.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2007). **Management**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.

- Wood, D. A. (2003). **Quality assurance and improvement : A middle - level principal perspective on the effectiveness of improving instructional practice.** Chicago : Loyola University of Chicago.
- Yin, C.C. (2006). **Profiles of organizational culture and effective schools.** Retrieved December 20, 2016, from <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0924345930040201>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

1. ดร.สมศักดิ์ ชโลธร ผู้อำนวยการโรงเรียนประจักษ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
2. ดร.พัทธวิภา ตะเพียนทอง รองผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลพระนครศรีอยุธยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. ดร.อัจฉรา คหันทวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดลาดกระโง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1
4. ดร.แสน สมนึกศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 2
5. นายสุชาติ ทองมา ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดาวคะนอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๙ /ว ๒๗๗

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดิพนมยงค์ ตำบลประตูลี้
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวกันยารัตน์ กลมกล่อม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ ฐัฒน และ ดร.นริศนันท์ เดชสุระ ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ ในระหว่างวันที่ ๑๗ - ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เอนก รักเงิน)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓



ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๙ /วส๒

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวกันยารัตน์ กลมกล่อม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑” ภายใต้การควบคุมของ คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.พรเทพ รุ่งแผน และ ดร.นริศนันท์ เดชสุระ ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่านและครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ ในระหว่างวันที่ ๑๐ - ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงาน คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ภัทรนันท์ สूरชาติรี)

รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
แบบบันทึกผลการประกันคุณภาพภายใน

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 42 ข้อ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา จำนวน 12 ข้อ วัฒนธรรมแบบปรับตัว จำนวน 12 ข้อ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ จำนวน 9 ข้อ และวัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล จำนวน 9 ข้อ

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาพิจารณาในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวกัญรัตน์ กลมกล่อม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี

☐ 2. 25 - 35 ปี

☐ 3. 36 - 45 ปี

☐ 4. 46 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 2. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

☐ 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา

☐ 2. ครู

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พระนครศรีอยุธยา เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้มีดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา					
1. สถานศึกษาจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน					
2. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด					
3. สถานศึกษามีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศที่ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ชัดเจน					
4. สถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบในการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้อง					
5. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่โต้แย้ง					
6. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี					
7. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา					
8. บุคลากรในสถานศึกษา เคารพเชื่อฟัง ยึดมั่นในระบบการตรวจสอบงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน					
9. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส					
10. บุคลากรในสถานศึกษามีการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานตามแบบแผนของสถานศึกษาที่เคยปฏิบัติมาก่อน					
11. บุคลากรในสถานศึกษายึดหลักการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่องค์กรได้กำหนดไว้					
12. สถานศึกษามีการกำหนดคน โยบาย เพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
วัฒนธรรมแบบปรับตัว					
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ					
2. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป					
3. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในสถานศึกษา					

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
4. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา					
5. บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ					
6. สถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
7. บุคลากรในสถานศึกษาให้การพูดคุย ทำความเข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน					
8. สถานศึกษาให้อิสระแก่บุคลากรในสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางการทำงานและกล้าตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง					
9. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง และควบคุมตนเองได้					
10. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาแข่งขันในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอื่น ๆ					
11. สถานศึกษาจัดให้มีรางวัล สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น กล้าแข่งขัน					
12. สถานศึกษามีการยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ					
1. สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของผลงานในรอบปีไว้อย่างชัดเจน					
2. สถานศึกษามีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน					
3. บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
4. บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ใฝ่หาความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อสามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย					
6. บุคลากรในสถานศึกษากล้าที่จะแสดงออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน					
7. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดี					

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับ					
9. สถานศึกษามีการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน					
วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล					
1. บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
2. บุคลากรในสถานศึกษามีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน					
3. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
4. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน					
5. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นทีมและมีความสามัคคี					
6. สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานแบบทุกคนมีส่วนร่วม					
7. สถานศึกษาสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานแบบเป็นกันเองเปิดเผย					
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ					
9. บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					

ขอขอบคุณที่กรุณาใช้เวลาในการตอบคำถามครั้งนี้

แบบบันทึกผลการประกันคุณภาพภายใน
ด้านคุณภาพผู้เรียน
 โรงเรียน.....

มาตรฐานการประเมินจำแนกตามตัวบ่งชี้	ระดับคุณภาพ				
	5 ดีเยี่ยม	4 ดีมาก	3 ดี	2 พอใช้	1 ปรับปรุง
มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดีและมีสุนทรียภาพ					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีสุนนิตยในการดูแลสุขภาพและออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีน้ำหนักร ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษและหลีกเลี่ยงตนเองจากสภาวะที่เสี่ยง ต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุและปัญหาทางเพศ					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 เห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					
ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและให้เกียรติผู้อื่น					
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สร้างผลงานจากเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะดนตรี/นาฏศิลป์ กีฬา/นันทนาการ ตามจินตนาการ					
มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 เอื้ออาทรผู้อื่นและกตัญญูยกย่องผู้ที่มีพระคุณ					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ยอมรับความคิดและวัฒนธรรมที่แตกต่าง					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ตระหนักรู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม					
มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีนิสัยรักการอ่านและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด แหล่งเรียนรู้และสื่อต่างๆ รอบตัว					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ระหว่างกัน					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และนำเสนอผลงาน					

มาตรฐานการประเมินจำแนกตามตัวบ่งชี้	ระดับคุณภาพ				
	5 ดีเยี่ยม	4 ดีมาก	3 ดี	2 พอใช้	1 ปรับปรุง
มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติ สมเหตุสมผล					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 สรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสารโดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 นำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 กำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหา โดยมีเหตุผลประกอบ					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ					
มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผลการประเมินสมรรถนะสำคัญอยู่ในระดับผ่านเกณฑ์					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผลการทดสอบระดับชาติเฉลี่ยมีพัฒนาการที่ดีขึ้นกว่าเดิม					
มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต					
ตัวบ่งชี้ที่ 1 วางแผนการทำงานและดำเนินการจนสำเร็จ					
ตัวบ่งชี้ที่ 2 ทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจในผลงานของตนเอง					
ตัวบ่งชี้ที่ 3 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้					
ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความรู้สึที่ดีต่ออาชีพสุจริตและหาความรู้เกี่ยวกับอาชีพที่ตนเองสนใจ					

ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ
ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การแปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
วัฒนธรรมแบบสายการบังคับบัญชา							
1. สถานศึกษาจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สถานศึกษามีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งหรือประกาศที่ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สถานศึกษามีกระบวนการตรวจสอบในการปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ได้แข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความไว้วางใจเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8. บุคลากรในสถานศึกษาเคารพเชื่อฟัง ยึดมั่นในระบบการตรวจสอบงานของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานโดยเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10. บุคลากรในสถานศึกษามีการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานตามแบบแผนของสถานศึกษาที่เคยปฏิบัติมาก่อน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
11. บุคลากรในสถานศึกษายึดหลักการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานตามที่องค์กรได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
12. สถานศึกษามีการกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นเป้าหมายและแนวทางให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
วัฒนธรรมแบบปรับตัว							
1. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. บุคลากรในสถานศึกษามีการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. บุคลากรในสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. สถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. บุคลากรในสถานศึกษาใช้การพูดคุย ทำความเข้าใจกันกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. สถานศึกษาให้อิสระแก่บุคลากรในสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางการทำงานและกล้าตัดสินใจภายใต้ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
9. บุคลากรในสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองและควบคุมตนเองได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาแข่งขันในการปฏิบัติงานกับสถานศึกษาอื่น ๆ	+1	+1	-1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
11. สถานศึกษาจัดให้มีรางวัล สิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นกล้าแข่งขัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. สถานศึกษามีการยอมรับลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ							
1. สถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของผลงานในรอบปีไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. สถานศึกษามีนโยบายมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. บุคลากรในสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบเพื่อสามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. บุคลากรในสถานศึกษากล้าที่จะแสดงออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. สถานศึกษามีการให้รางวัลด้วยการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	การ แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
วัฒนธรรมแบบสัมพันธ์เกื้อกูล							
1. บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. บุคลากรในสถานศึกษามีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานมีลักษณะของความเป็นพี่เป็นน้องเสมือนครอบครัวเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็น ชื่นกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. บุคลากรในสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานเป็นทีมและมีความสามัคคี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานแบบทุกคนมีส่วนร่วม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. สถานศึกษาสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานแบบเป็นกันเองเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. บุคลากรในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

สรุปได้ว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 และสามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อคำถาม

**ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	B1	4.5000	.5085	30.0
2.	B2	4.2667	.5833	30.0
3.	B3	4.4667	.5713	30.0
4.	B4	4.1667	.3790	30.0
5.	B5	3.9333	.6397	30.0
6.	B6	4.5333	.5713	30.0
7.	B7	4.2667	.5208	30.0
8.	B8	4.4000	.5632	30.0
9.	B9	4.3333	.5467	30.0
10.	B10	4.2000	.7611	30.0
11.	B11	4.5667	.5040	30.0
12.	B12	4.3333	.5467	30.0
13.	C1	4.3667	.5561	30.0
14.	C2	4.5000	.5724	30.0
15.	C3	4.4333	.5683	30.0
16.	C4	4.5333	.5713	30.0
17.	C5	4.5667	.5683	30.0
18.	C6	4.6000	.4983	30.0
19.	C7	4.4000	.4983	30.0
20.	C8	4.4667	.5713	30.0
21.	C9	4.3667	.4901	30.0
22.	C10	4.4667	.5713	30.0
23.	C11	4.0000	.3714	30.0
24.	C12	4.4333	.6261	30.0
25.	D1	4.4000	.4983	30.0
26.	D2	4.8000	.4068	30.0
27.	D3	4.4333	.5040	30.0
28.	D4	4.4667	.5074	30.0
29.	D5	4.5333	.5074	30.0
30.	D6	4.4667	.5713	30.0
31.	D7	4.4667	.5074	30.0
32.	D8	4.4000	.4983	30.0
33.	D9	4.3333	.6609	30.0
34.	E1	4.5000	.5085	30.0
35.	E2	4.4667	.5074	30.0

36.	E3	4.4333	.5040	30.0
37.	E4	4.7333	.4498	30.0
38.	E5	4.6667	.4795	30.0
39.	E6	4.4333	.5040	30.0
40.	E7	4.5000	.5085	30.0
41.	E8	4.5333	.5074	30.0
42.	E9	4.5333	.5074	30.0

N of

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables
SCALE	186.2000	197.4069	14.0502	42

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 42

Alpha = .9619

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวกัญยรัตน์ กลมกล่อม
วัน เดือน ปีเกิด	30 ธันวาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 22/1 หมู่ 1 ตำบลบางเสด็จ อำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนวัดฝั่งแคว (บุญสืบวิชชานุปถัมภ์) อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประถมศึกษา โรงเรียนจิระศาสตร์วิทยา จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2551	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา