



ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2



โดย
นายชินวัฒน์ ปานมั่งมี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2



โดย
นายชินวัฒน์ ปานมั่งมี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

QUALITY LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AND CULTURAL PERFORMANCE IN
SCHOOL UNDER PRACHUAPKHIRIKHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

OFFICE 2



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2019

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน
สถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 2

โดย ชินวัฒน์ ปานมั่งมี

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(อาจารย์ ดร.สมชัย พุทธธา)

58252315 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร, การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา

นาย ชินวัฒน์ ปานมั่งมี: ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2) เพื่อทราบการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 73 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน 1 คน และครูผู้สอนที่ทำการสอนในรายวิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ตามคู่มือเครือข่ายคุณวัฒนธรรมในสถานศึกษา กระทรวงวัฒนธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรักองค์การ ความมุ่งประสงค์ มีหลักการ การยืนหยัด ความจำเป็นพื้นฐาน หลักการปกครอง การบริหารบุคคล หลักการทำงาน การมองการณ์ไกล การวางแผน ตามลำดับ

2. การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานอนุรักษ์วัฒนธรรม งานฟื้นฟูวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม งานส่งเสริมวัฒนธรรม งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม งานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58252315 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : Quality Leadership of Administrator, Cultural Performance in School

MR. CHINNAWAT PANMUNGMEE : QUALITY LEADERSHIP OF ADMINISTRATOR AND CULTURAL PERFORMANCE IN SCHOOL UNDER PRACHUAPKHIRIKHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SAMRERNG ONSAMPANT, Ph.D.

The purpose of this research was 1) The knowledge quality leadership of administrator under prachuapkhirikhan primary educational service area office 2 2) The knowledge and cultural performance in school under prachuapkhirikhan primary educational service area office 2 3) The relationship between quality leadership of administrator and cultural performance in school under prachuapkhirikhan primary educational service area office 2. The sample group used in the study was 73 places under the Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 2, and 2 informants each providing information for each school consisting of the school director or the deputy director of the school or government officials. 1 person and 1 teacher who taught in subjects related to art and culture, a total of 146 informants. The research instrument used was a questionnaire about the Quality Leadership of Administrator the executives according to the concept of Sergiovanni and Cultural Performance in School Use the manual of the cultural center network in educational institutions Ministry of culture. The statistics used for data analysis are frequency, percentage, mean, arithmetic mean, Standard deviation and the Pearson's product-moment correlation coefficient analysis.

The results of the research showed that

1. Qualitative leadership of executives under the Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 2, in overall, the highest level When considered in each aspect at the highest level, 4 aspects and in 4 levels, in order of the highest arithmetic mean, as follows: The purpose is to have a tenure principle, basic necessity. governing principles personnel management, working principles, foresight, sequential planning

2. Cultural operations in educational institutions under the Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 2, in general, it is at a high level When considered in each aspect, at the high level in all aspects In order by the arithmetic mean of descending as follows: Cultural conservation Cultural revival Cultural development Cultural promotion Cultural enhancement work Cultural transfer event Respectively, cultural exchanges

3. Qualitative leadership of administrators and cultural Operations in schools under the Prachuap Khiri Khan Primary Education Service Area Office 2, in general, there was a moderate level of relationship. Statistical significance at the level of .01

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับการอนุเคราะห์อย่างยิ่งในการให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์สำเร็จสมบูรณ์ จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรภาณุจันต์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อาจารย์ ดร.สมชาย พุทธา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือตรวจแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่ง ตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณไว้อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาการบริหาร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ เสมอมา

ขอขอบพระคุณ นางสาวสิริลักษณ์ ดุริยะประณีต ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี นางสาวมณี เทพาชมภู ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยนาฏศิลปสุพรรณบุรี นางสาวปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 นางทิพวัลย์ กรแก้ว ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดทุ่งน้อย นายกฤตภาค มหาบุญญารักษ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านหนองหิน ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 และ เขต 2 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือและเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดูอบรมสั่งสอน และให้ความเมตตาช่วยเหลือมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ขอขอบพระคุณสำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือและคำแนะนำอันมีค่าจากพี่ๆเพื่อนๆนักศึกษาศรีอยุธยาโทรุ่น 35/1 ภาควิชาการบริหารการศึกษาทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ชินวัฒน์ ปานมั่งมี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ปัญหาของการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	6
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร.....	12
ความหมายของผู้นำ	12
ความหมายของภาวะผู้นำ	13
ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ.....	15
ความสำคัญของภาวะผู้นำ.....	21
หลักการ แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	22

คุณลักษณะความเป็นผู้นำ.....	22
บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำ.....	24
การบริหารงานวัฒนธรรม.....	25
ความหมายของวัฒนธรรม.....	25
ความหมายทั่วไปวัฒนธรรม.....	30
อภิธานศัพท์อธิบายแผนภูมิความหมายเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรม.....	30
สาขาของวัฒนธรรม.....	32
ขอบข่ายและการดำเนินงานวัฒนธรรม.....	33
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
งานวิจัยในประเทศ.....	46
งานวิจัยต่างประเทศ.....	51
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	53
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	53
ระเบียบวิธีวิจัย.....	54
แผนแบบการวิจัย.....	54
ประชากร.....	55
กลุ่มตัวอย่าง.....	55
ผู้ให้ข้อมูล.....	55
ตัวแปรที่ศึกษา.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	62
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63

สถิติที่ใช้ในการวิจัย	63
สรุป	65
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	69
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	79
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับ การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	92
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	95
สรุปผลการวิจัย	95
ข้อเสนอแนะ	99
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	99
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	100
รายการอ้างอิง	100
ภาคผนวก	110
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	111
ภาคผนวก ข ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย	114
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้ทดลองเครื่องมือวิจัย	129
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	132
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	137
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่องานวิจัย	141
ประวัติผู้เขียน	155

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ.....	45
ตารางที่ 2 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล.....	56
ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot}).....	69
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน... 70	70
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการมองการณ์ไกล.....	71
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านมีหลักการ	72
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านหลักในการทำงาน.....	72
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านหลักการปกครอง	73
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านความมุ่งประสงค์.....	74
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการวางแผน	75
ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น	76
ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล. 77	77

ตารางที่ 14 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านความรักองค์กร	78
ตารางที่ 15 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2โดยภาพรวม .	79
ตารางที่ 16 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านงานอนุรักษ์ วัฒนธรรม.....	80
ตารางที่ 17 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านงานฟื้นฟู วัฒนธรรม.....	82
ตารางที่ 18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านงานพัฒนา วัฒนธรรม.....	83
ตารางที่ 19 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านงาน ถ่ายทอดวัฒนธรรม.....	85
ตารางที่ 20 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านงานส่งเสริม กิจกรรมวัฒนธรรม	86
ตารางที่ 21 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านงาน เสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	88
ตารางที่ 22 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านงาน แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	90
ตารางที่ 23 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน	92

บทที่ 1

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เป็นผู้นำทุกด้านในยุคโลกาภิวัตน์นั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้แข็งแกร่ง โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดที่ทุกคนให้การยอมรับ นั่นก็คือ การศึกษา หรือพูดได้ว่า การศึกษา คือ การพัฒนาคน ที่ยั่งยืนที่สุด จากแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้เน้นนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึด “คน” เป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา เพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนทุกคนตั้งแต่แรกเกิดจนตลอดชีวิตได้มีโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาและการเรียนรู้ โดยเฉพาะผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ยากจน อยู่ในท้องถิ่นห่างไกล ทุรกันดาร ผลิตและพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ และเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขัน และร่วมมือกับนานาประเทศ มีการพัฒนามาตรฐานและระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก นอกจากนี้จะต้องผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพื่อเตรียมพร้อมกับการก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่เป็นยุคแห่งข่าวสารและวิทยาการทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย¹

ในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งได้วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง สร้างความตระหนักให้คณะครูมีเจตคติที่ดี เห็นความสำคัญในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจน การบริหารที่มี

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12”. กรุงเทพฯ : 2560-2564.

ประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความสำคัญด้านการบริหารจัดการยังมีความสำคัญมากขึ้นตามลำดับ²

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นผู้มีบทบาทต่อการบริหาร ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและมีฐานะเป็นผู้นำ ความสำเร็จ ของโรงเรียนจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา และการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถพัฒนา งานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการนำพา สถานศึกษาหรือโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายคือวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นกระบวนการการบริหาร³ ผู้บริหารสามารถเป็นผู้กำหนดวัฒนธรรมในสถานศึกษาว่าจะไปในลักษณะใด และถ้าใน สถานศึกษามีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งก็ย่อมมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาเช่นกัน จึงนับได้ว่าวัฒนธรรมในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการจัดการศึกษาให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งความหวังไว้สถานศึกษาเป็นองค์การทาง สังคมที่มีความสำคัญ ทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน ทำหน้าที่ให้การศึกษามีบุคคลหลายกลุ่มเข้ารวมกัน ทำงาน โดยมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน เช่น เป็นผู้บริหาร เป็นผู้สอน เป็นพนักงานธุรการ นักการ ภารโรง ฯลฯ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันคือ ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ สถานศึกษาจึงเป็น องค์การที่มีลักษณะสอดคล้องกับระบบสังคม ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นองค์การทางสังคม องค์การ หรือหน่วยงานใดในสังคม ไม่ว่าจะของรัฐ หรือเอกชน เมื่อก่อตั้งขึ้นมาแล้ว จำต้องมีการจัดโครงสร้าง ต่างๆ ภายในให้เหมาะสม และเป็นระเบียบรวมทั้งดำเนินการตามกระบวนการต่าง ๆ อย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อความเจริญก้าวหน้าและการบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น⁴ วัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การและบุคลากรทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว นอกจากนั้นแล้ว วัฒนธรรมองค์การเป็นกลุ่มของค่านิยมหลักและความเชื่อที่บุคลากรใน องค์การยึดถือร่วมกันเข้าใจตรงกัน เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยมีการพัฒนาการดำเนินงาน

² สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560, 1.

³ อัคราธร สังมณีโชติ, "คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ของชุมชน" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 16.

⁴ สุรียา เสียงเย็น, "ปัจจัยการตัดสินใจของผู้ปกครองนักเรียนในการส่งบุตรหลานเข้าศึกษา ต่อโรงเรียนสิรินธรราชวิทยาลัย จังหวัดนครปฐม" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2555), 7.

มีการแบ่งปันความคิด ความรู้ และทักษะในการทำงาน มีการลงทุนและ ใช้อำนาจให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ เกิดค่านิยมสนใจใฝ่เรียนรู้ จนเป็นวัฒนธรรมสถานศึกษา วัฒนธรรมดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรและสถานศึกษา ในการจัดระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้นโรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่ง โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรคุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของบุคลากรพยายามสร้างแรงจูงใจและความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของอาชีพแก่บุคลากรของตน ผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และการที่ครูจะปฏิบัติงานได้ผลดีมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพราะคุณภาพชีวิตของครูเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเป็นตัวพลังและแรงเสริมให้การทำงานของครูบรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร จึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาได้ดี ทั้งในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีคุณภาพ การพัฒนาทัศนคติทางบวกของนักเรียน การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของครู และการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเหมาะสม จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารนั้นเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาสถานศึกษาทั้งระบบ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563 มีอุดมการณ์ และหลักการ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งความรู้ และเพื่อให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกันทางการศึกษา พัฒนาคนไทยอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิตอันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ที่พึงประสงค์ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วิธีการตัดสินใจความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพในการปฏิบัติงาน การตีความสภาพแวดล้อมขององค์กร การดำเนินการต่อข่าวสารวิธีปฏิบัติงาน สร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วม สร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกันในหมู่สมาชิก ส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปของการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิตและการปรับตัวต่อองค์การเกิดความในการแข่งขัน รวมทั้งอาชีพของบุคคล อาจมีผลกระทบจากระดับความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับวัฒนธรรมที่ไม่ดีก็จะส่งผลเสียต่อการปรับปรุงองค์การด้วย สถานศึกษาเป็นองค์การสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่ง

มีครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์การเป้าหมายทางการศึกษาดังกล่าวจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับครูเพราะครูคือผู้กำหนดอนาคตของชาติ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถดี มีจิตสำนึกของความเป็นครู เพราะจิตสำนึก จะทำให้ครูตระหนักถึงภาระหน้าที่และการะกิจที่ครูต้องปฏิบัติทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เต็มสติปัญญาความสามารถละเกิดประสิทธิภาพสูงสุดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดั่งนั้น ครูต้องมีคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งคือมีความพึงพอใจในการทำงานและผูกพัน กับงาน มีงานพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และวิชาชีพ ตลอดจนการสั่งสมองค์ความรู้ที่หลากหลายดั่งนั้นในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาก็คือการพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญใน การขับเคลื่อนให้การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษานั้นผู้มีบทบาทสำคัญก็คือครู วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความรู้สึกของครู ซึ่งดาวเนอร์(Downer) พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่ดีของครู ทำให้เกิดการยึดเหนี่ยวกันเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ⁵

นอกจากนี้ชาลอตและลินดา(Chalotte & Linda) ก็ให้การสนับสนุนว่าวัฒนธรรมในสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาอยู่รอดและมีความเจริญรุ่งเรืองบุคลากรในสถานศึกษา รักสถานศึกษาและอุทิศเวลาให้กับสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ⁶ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คือพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของบุคลากร และต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยในการดำเนินการขององค์การให้ประสบความสำเร็จ นั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการนอกจากวัฒนธรรมขององค์การแล้วยังมีคุณภาพชีวิตของบุคคลในการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลิตที่สูงขึ้นและพัฒนาให้ก้าวหน้าการศึกษาปัจจัยต่างๆ

⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปิงบประมาณ พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2563 จาก <https://www.obec.go.th>

⁶ M. D. Chalotte and S, Linda, "The Organizational Culture Implication For Nurse Service," Jona 23 (1993): 54-60.

จึงกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพของสถานศึกษา และการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามเรื่องของวัฒนธรรมในสถานศึกษา และคุณภาพชีวิตนั้นเป็นเรื่องที่กว้างและลึกซึ้งมาก เพราะเป็นการดำรงชีวิตของบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ ดังนั้นวัฒนธรรมในสถานศึกษา และคุณภาพชีวิตที่ดี จะนำมาซึ่งองค์ความรู้ที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับสถานศึกษา จะได้นำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความแตกต่างของวัฒนธรรมของแต่ละสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรแต่ละคน

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีภารกิจในการจัดการศึกษาภาคบังคับครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด และ อำเภอกุยบุรี จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาได้ดี โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะได้นำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพความแตกต่างของวัฒนธรรมของแต่ละสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรแต่ละคน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเก็บข้อมูล เพื่อนำผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยดังกล่าวมาข้างต้น เพื่อให้มีความชัดเจนในการตอบคำถาม ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
2. เพื่อทราบการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงาน วัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการหาคำตอบของผู้วิจัย จึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย

การจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นจะมีลักษณะเป็นการจัดการเชิงระบบเพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งลูเนนเบิร์กและออสเติน (Lunenburg and Ornstein) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การเชิงระบบว่า ประกอบไปด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) และผลผลิต (Output) โดยจะมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

ซึ่งจะอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม (Environment)⁷ กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษาของชาตินั้นจึงได้มีการกำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรฐาน ได้แก่ ด้านปัจจัยเกื้อหนุนประกอบไปด้วยผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ ผู้นำ ครูผู้สอนเป็นครุมืออาชีพ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อและส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านกระบวนการประกอบไปด้วย การบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การจัดองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากชุมชน/ท้องถิ่น การร่วมมือกันระหว่างบ้านกับสถานศึกษา ด้านผลผลิตประกอบไปด้วย คุณภาพผู้เรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ทักษะ มีความสุข⁸

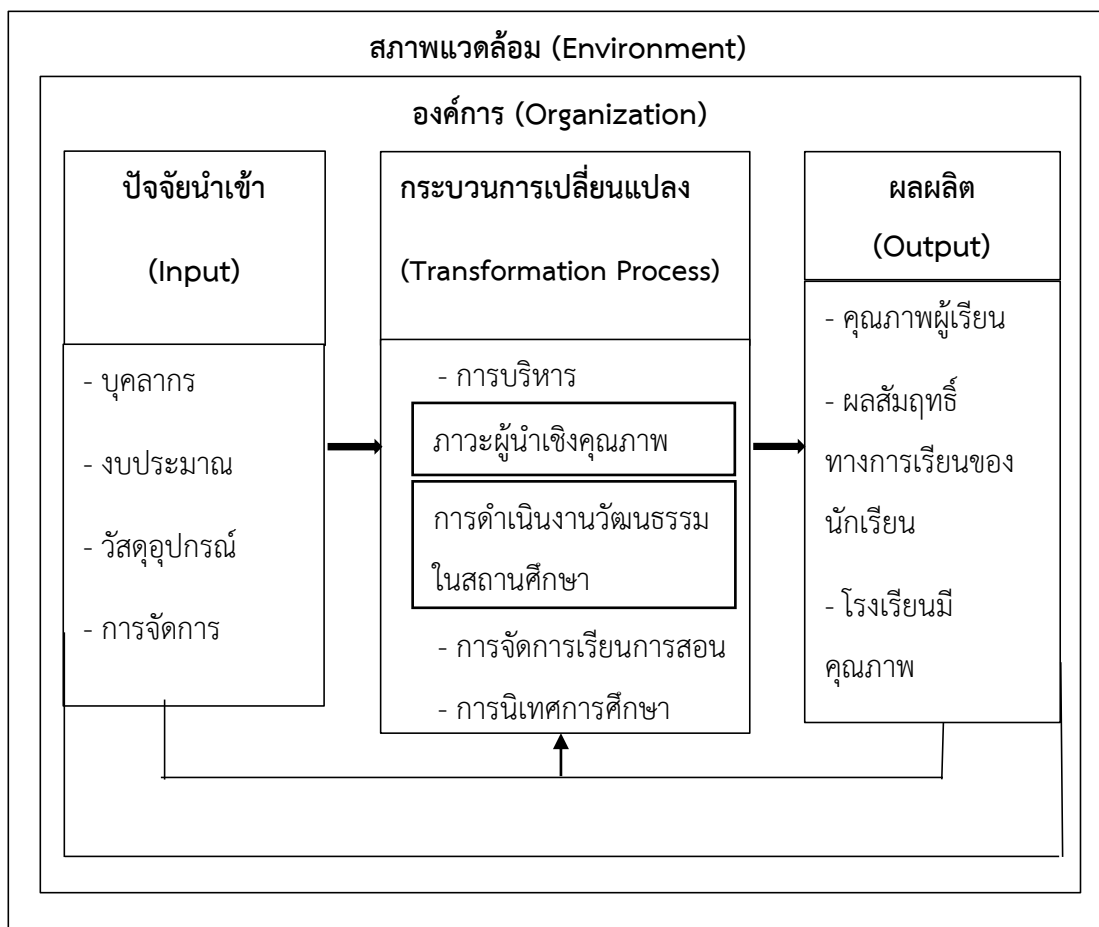
ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบแนวคิดทางด้านแนวคิดเกี่ยวกับหลัก 10 ประการของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ (The 10 P Model of Quality Leadership) ของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งมั่นประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารบุคคล และ 10) ความรักองค์การ⁹ และการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติในคู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ได้กล่าวถึงขอบข่ายของวัฒนธรรมมีอยู่ด้วยกัน 8 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) งานวิจัยวัฒนธรรม 2) งานอนุรักษ์วัฒนธรรม 3) งานฟื้นฟูวัฒนธรรม 4) งานพัฒนาวัฒนธรรม 5) งานถ่ายทอดวัฒนธรรม 6) งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม 7) งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม 8) งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม¹⁰ ซึ่งปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) และผลผลิต (Output) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มีความสัมพันธ์กันดังแผนภูมิที่ 1

⁷ Fred C. Lunenburg and Altan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6 ed. (CA:WAdworth Publishing, 2007), 31-33.

⁸ 6 กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2550), 3.

⁹ Thomas J. Sergiovanni, "Ten Principles of Quality Leadership," **Educational Leadership** 39, 5 (February 1982): 330-336.

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, **คู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2552),



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Altan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA:WAdworth Publishing, 2007), 31-33

: Thomas J. Sergiovanni, "Ten Principles of Quality Leadership," **Educational Leadership** 39, 5 (February 1982): 330-336.

: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, **คู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา** พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2552), 19.

ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” ไม่ขอนำตัวแปรตามด้านการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาข้อที่ 1 ว่าด้วยเรื่องงานวิจัยวัฒนธรรม (Y₁) มาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากงานดังกล่าวไม่ใช่หน้าที่หลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และไม่มี ความเกี่ยวข้องข้องในการบริหารงานในสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับหลัก 10 ประการของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ (The 10 P Model of Quality Leadership) ของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งมั่นประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารบุคคล และ 10) ความรักองค์การ และการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติในคู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยกัน 7 ดังนี้ 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรม 2) งานฟื้นฟูวัฒนธรรม 3) งานพัฒนาวัฒนธรรม 4) งานถ่ายทอดวัฒนธรรม 5) งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม 6) งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม 7) งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร (X_{tot})	การดำเนินงานวัฒนธรรมใน สถานศึกษา (Y_{tot})
1) ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) 2) การมองการณ์ไกล (X_2) 3) มีหลักการ (X_3) 4) หลักในการทำงาน (X_4) 5) หลักการปกครอง (X_5) 6) ความมุ่งประสงค์ (X_6) 7) การวางแผน (X_7) 8) ความยืดหยุ่น (X_8) 9) การบริหารบุคคล (X_9) 10) ความรักองค์การ (X_{10})	1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y_1) 2) งานฟื้นฟูวัฒนธรรม (Y_2) 3) งานพัฒนาวัฒนธรรม (Y_3) 4) งานถ่ายทอดวัฒนธรรม (Y_4) 5) งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม (Y_5) 6) งานเสริมสร้างเอตทัคคะทาง วัฒนธรรม (Y_6) 7) งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Y_7)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Thomas J. Sergiovanni, "Ten Principles of Quality Leadership," Educational Leadership 39, 5 (February 1982): 330-336.

: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, คู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก 2552), 19.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตรงกัน จึงได้นิยามความหมายของคำต่าง ๆ ไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ใช้จิตวิทยาเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานของครูให้ร่วมกันปฏิบัติงานและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบได้ด้วยหลัก ความจำเป็นพื้นฐาน การมองการณ์ไกล มีหลักการ หลักในการทำงาน หลักการปกครอง ความมุ่งประสงค์ การวางแผน ความยืดหยุ่น การบริหารบุคคล ความรักองค์การ

การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทางด้านศิลปวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย 7 ประการ คือ งานอนุรักษ์วัฒนธรรม งานฟื้นฟูวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม งานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ที่ประกอบด้วยอำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด และอำเภอกุยบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 87 แห่ง



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วยหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสารวิชาการ วารสาร รายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ การสืบค้นข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจ โดยในส่วนแรกจะเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนที่สองจะเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทางด้านวัฒนธรรมในโรงเรียน ส่วนที่สามเกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และส่วนสุดท้ายจะเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร

ความหมายของผู้นำ

ในทุกหน่วยงานหรือทุกองค์กรจะต้องมีผู้ที่ทำหน้าที่ผู้นำ ซึ่งผู้นำนี้อาจได้รับจากตำแหน่งหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้นำ ถ้าในองค์กรใดที่มีผู้นำที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามจุดประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ และทำให้องค์กรมีความเจริญ ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้นำไม่มีความรู้ความสามารถก็อาจส่งผลเสียต่อ องค์กรเช่นเดียวกัน จึงนับได้ว่าผู้นำเป็นบุคคลสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร สำหรับ ความหมายของคำว่าผู้นำนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ ผู้ที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าระดับ ธรรมดาในการใช้วิถีทางสังคมเพื่อกระตุ้นให้คนอื่นร่วมรับผิดชอบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ¹¹

ฮาลปิน (Halpin) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 ประการต่อไปนี้

- 1) บุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
- 2) บุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าบุคคลอื่น
- 3) บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงานในทางดำเนินไปสู่จุดหมายที่

¹¹ Chester I. Barnard, quoted in Luvern L. Gunningham and William J. Gephert, **Leadership: The Science and the Art Today** (Illinois: F.E.Peacock Publisher 1973) 84.

วางไว้ 4) บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำ 5) บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้นำในหน่วยงานหรือหัวหน้าหน่วยงาน¹²

ยูคัล (Yuki) ได้ให้ความหมายของคำว่าผู้นำว่า คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมาย บุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ก็ตาม

สรุปได้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีประสิทธิภาพเหนือกว่าผู้อื่นและได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะ สั่งการ และช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ต่าง ๆ ดังนี้

เบนนิส (Bennis) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการชี้นำผู้ตามให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำกำหนดไว้

ทีด (Tead) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือการใช้อิทธิพลจูงใจให้ความร่วมมือทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งคนเหล่านั้นเห็นว่าเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

มอร์เฟทและคณะ (Morphet and Others) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลพฤติกรรม ความเชื่อ และ เป้าหมายของผู้นำในองค์กรนั้นเพื่อจูงใจให้บุคคลอื่น ๆ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ชวาร์ท (Schawartz) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง ศิลปะของการบอก ชี้แนะ ร่วมงานหรือบอกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น โบล และดาเวนพอร์ท (Bole and Davenport) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคล มีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยให้กลุ่มคงอยู่ได้และ ช่วยให้กลุ่มบรรลุความประสงค์ที่ต้องการ

กิลเมอร์ (Gimer) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะของการสร้างศรัทธาให้เกิดกับผู้อื่นและนำเขาเหล่านั้นปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปได้ เดวิส (Davis) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนไปยังเป้าหมายประการใดประการหนึ่ง ภาวะผู้นำทำให้ศักยภาพ (potential) เป็นจริงขึ้นมา ภาวะผู้นำเป็นภาวะแห่งการปฏิบัติ การที่ทำให้ศักยภาพในตัวคนบังเกิดความสำเร็จ

¹² Andrew W. Halpin, *Theory and Research in Administration* (New York: Macmillan, 1996), 27-28.

ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าแก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน เสริมสร้างองค์การหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น¹³

ลิปแฮม (Liphamm) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือ สัมพันธภาพของสังคมหนึ่งซึ่งพฤติกรรมของแต่ละคน มุ่งสร้างสรรค์ และธำรงรักษาโครงสร้างของการปฏิสัมพันธ์และการคาดหวัง เพื่อการคงอยู่ของสมาชิกกลุ่ม

อาจิริส (Argyris) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการนำเทคนิคทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

บาส (Bass) ได้ให้ความหมายของ “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้ต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด ทศนคติ ความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

คุนทซ์และดอนเนล (Koontz and Donel) ได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นการใช้อิทธิพลต่อบุคคลให้ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายทั่วไป

สต็อกคิลล์ (Stogditt) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเริ่มต้น และอำนวยความสะดวกให้เกิดผลตามที่คาดหวังและปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

ก่อให้เกิดการเริ่มต้น และอำนวยความสะดวกให้เกิดผลตามที่คาดหวังและปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

แคมป์เบลล์, บริดจ์ และโนสเทรนต์ (Campbell, Bridge and Nustrand) ได้กล่าวถึงบทบาทของหัวหน้าสถานศึกษาในฐานะผู้นำไว้ 4 ประการ คือ 1) ต้องเป็นผู้จัดดูงาน 2) เป็นผู้สื่อความหมาย 3) เป็นผู้นำทางการศึกษา 4) เป็นผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ใช้จิตวิทยาเพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครูให้ร่วมกันปฏิบัติงานและนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

¹³ Keith Davis, *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, 7th ed. (New York: McGraw-Hit Book Co., 1971), 4.

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

เรอแมนน์ (Reimann, 1991: 8 -11) ให้แนวคิดที่ภาวะผู้นำคุณภาพจะต้องมี คุณลักษณะ ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) การมีเป้าหมายเชิงรุก 4) การกำหนดความพึงพอใจของลูกค้ำ 5) มีการติดต่อสื่อสาร 6) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัด องค์การ และ 7) การติดต่อกับลูกค้ำ

สโกลเทส (Scholtes, 1992: 113) ได้ให้หลักการ คุณลักษณะของภาวะผู้นำคุณภาพว่าต้องประกอบด้วย 1) การมุ่งเน้นลูกค้ำ 2) การสนับสนุนอย่าง ต่อเนื่อง 3) การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง 4) การสร้างความมั่นใจในวิธีการทำงานร่วมกัน 5) การทำให้พันธกิจขององค์การมีความชัดเจน 6) ต้องมีการเปลี่ยนแปลง 7) การเน้นทีมงาน และ 8) การศึกษาและอบรมอย่างต่อเนื่อง

แซลลิส (Salis. 1993 : 88-89) ได้เสนอบทบาทของ ผู้นำคุณภาพในการพัฒนาสถาบัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ 2) มุ่งมั่นในการปรับปรุงคุณภาพ 3) สร้างความเข้าใจและสื่อสารรายละเอียดสู่ทุกคน 4) มีการเน้น ลูกค้ำ 5) การรับฟังเสียงสะท้อนจากผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 6) เป็นผู้นำการพัฒนาบุคลากร 7) การบริหารความขัดแย้งของบุคลากร 8) การเป็นผู้นำนวัตกรรม 9) การมีโครงสร้างของสถาบัน ชัดเจน 10) การมีความมุ่งมั่นในการขจัดอุปสรรค 11) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และ 12) มี การตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน

เบอร์ริลล์; และ เลดอลเทอร์)Burrill; & Ledolter. 1999: 296-297) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำคุณภาพว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายคุณภาพจะต้องมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง 2) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสื่อสารไปยังผู้ร่วมงาน 3) มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ แบบดั้งเดิม 4) มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคคลอื่นๆ 5) มีความสามารถในการสร้างความ ร่วมมือ 6) มีวิสัยทัศน์ ค่านิยม การจูงใจ และ 7) มีพลังในการทำงาน

เซอร์จิโอวานนี)Sergiovanni) ได้เสนอยุทธวิธีและยุทธศาสตร์สำหรับผู้นำที่มีคุณภาพ เป็นหลัก 10 ประการที่เรียกว่า The 10 P Model of Quality Leadership โดยกล่าวว่า ผู้นำที่มีคุณภาพ จะต้องมียุทธวิธี ดังนี้ คือ 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) การมีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งมั่นประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารบุคคล 10) ความรักองค์กร จากแนวความคิดดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1. ความจำเป็นพื้นฐาน (prerequisites) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) เสนอแนวคิดที่ความจำเป็นพื้นฐาน ได้แก่ ทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะพัฒนาและคงความสามารถของการเป็นผู้นำเบื้องต้นไว้ ซึ่งในทักษะเหล่านี้มีกล่าวไว้ในทฤษฎีผู้นำมากมายเช่น ทักษะในการแก้ข้อขัดแย้ง รูปแบบการตัดสินใจ การบริหารงานเป็นทีมและกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น ทักษะของการเป็นผู้นำ จัดเป็น

ยุทธวิธีในลักษณะที่ว่า ทักษะเหล่านี้เป็นเรื่องของสถานการณ์เฉพาะเป็นเรื่องราวที่เกิดขึ้นในระยะสั้น และเน้นที่จุดมุ่งหมายเฉพาะที่จะให้ผลผลิตออกมาจะพบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักจะมีทักษะพื้นฐานเหล่านี้อยู่ในตัวของแต่ละคนอยู่แล้ว เว้นเสียแต่ว่าจะมีทักษะทางนี้เก่ง มากน้อย ต่างกันเท่านั้น ได้ดังนี้

1.1 ทักษะในการแก้ข้อขัดแย้ง ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การดิ้นรนต่อสู้ เพื่อความต้องการ ความปรารถนา ความคิด ความสนใจของบุคคล ที่ไปด้วยกันไม่ได้ หรือที่เป็นตรงกันข้าม ความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ต้องเผชิญกับเป้าหมายที่ไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายพอใจ¹⁴ ความขัดแย้งเป็นสภาพการที่เกิดขึ้นเมื่อสองฝ่ายหรือมากกว่าสองฝ่ายที่ต้องทำงานโดยพึ่งพาอาศัยกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน มีความเห็นที่ไปด้วยกันไม่ได้ หรือไม่สอดคล้อง¹⁵ ซึ่งบราว (Brown) ได้ให้ความหมายของความขัดแย้งไว้ คือ ความขัดแย้งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ลงรอยกัน หรือ พฤติกรรมที่ไปด้วยกันไม่ได้ ในที่นี้ หมายถึง การกระทำของฝ่ายหนึ่งที่ตั้งใจไปยังยัง สกัดกัน หรือ สร้างความคับข้องใจให้แก่อีกฝ่ายหนึ่ง¹⁶

1.2 รูปแบบการตัดสินใจ จากการศึกษาของอีสตัน (Easton) ได้แยกความหมายของการตัดสินใจไว้ 2 ความหมาย ในขอบข่ายที่กว้าง การตัดสินใจจะกล่าวถึงกระบวนการที่ซับซ้อนซึ่งเริ่มต้นด้วยการยอมรับความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงและจบสิ้นเมื่อได้มีการอนุมัติและนำไปใช้ในการปฏิบัติ การตัดสินใจในความหมายที่แคบ จะหมายถึงการเลือกซึ่งเป็นขั้นหนึ่งของการตัดสินใจ การเลือกจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ตัดสินใจประเมินทางเลือกในการปฏิบัติต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์แล้ว ไชมอน (Simon) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งเดียวกับการบริหาร ผู้บริหารที่ดียอมไม่แสดงความผิดพลาดในการตัดสินใจบ่อยครั้ง ลิพแฮม (Lipham) ให้ความคิดเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน ต้องแสดงบทบาทในการตัดสินใจจะต้องตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ไม่โลเลรับผิดชอบการตัดสินใจ ของตนเอง การตัดสินใจการบริหารมี 3 แบบ คือ 1) การตัดสินใจเกี่ยวกับการงานประจำ (routine decision-making) 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับงานสร้างสรรค์ (Heuristic decision-making) และ 3) การตัดสินใจเกี่ยวกับการประนีประนอม (Compromise decision-making) การตัดสินใจจะ

¹⁴ Kae H. Chung, and Leon C. Megginson, **Organizational Behavior: Developing Managerial Skills** (New York: Harper and Row, 1981), 3.

¹⁵ Roy W. Pnewman and Margaret E. Brueht, **Managing Conflict: A Complete Process Centered Handbook** (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1982), 3.

¹⁶ David L. Brown, **Managing Conflict at Organizational Interfaces** (Reading, Massachusetts: Addison-Wesley, 1983), 4-5.

ถูกต้อง หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 สิ่ง คือ ข้อมูลที่ได้รับมา (data) และความถูกต้องของข้อมูล (validity)

1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับรูปแบบการตัดสินใจ กริฟฟิทท์ (Griffiths) มีความเห็นว่าการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจในการตัดสินใจไปสู่ผู้บริหารระดับรองๆ ลงไปหรือไปสู่ผู้ปฏิบัติให้มาก โดยที่ผู้บริหารเพียงแต่ควบคุมให้กระบวนการตัดสินใจดำเนินไปด้วยดีเท่านั้น แต่การที่จะกำหนดว่างานชนิดใดให้ใครเป็นผู้ทำหน้าที่สั่งการหรือตัดสินใจแทนเป็นสิ่งที่ยุ้งยากและควรจะได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ¹⁷ ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) ได้กำหนดรูปแบบของการตัดสินใจ คือ สถานการณ์ที่ 1 มีส่วนร่วมสูงใช้ในกรณีที่สาระของเนื้อหาเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน และผู้ร่วมงานมีความสามารถเพียงพอสำหรับการช่วยตัดสินใจ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ ผู้บริหารควรจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สถานการณ์ที่ 2 และที่ 3 (บางกรณี) อยู่ในระดับกึ่งกลางการรวบรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจ โดยสถานการณ์นี้อาจจะมีผลกระทบต่อการบริหาร ผู้บริหารจะต้องทำด้วยตนเอง สถานการณ์ในลักษณะนี้อาจเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานโดยตรง หรือไม่เกี่ยวข้อง และผู้ร่วมงานอาจจะมีประสิทธิภาพเพียงพอหรือไม่ก็ตามแต่ในสถานการณ์ที่ 4 นั้น ผู้บริหารจะต้องดำเนินการตัดสินใจโดยตลอด เพราะสถานการณ์ในลักษณะนี้จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงานเลย

1.4 การบริหารงานเป็นทีม และกระบวนการกลุ่มโดยธรรมชาติแล้วคนเราจะอาศัยร่วมกัน เป็นกลุ่ม ๆ ถ้ามีอยู่ 2-3 คน ก็เป็นกลุ่มย่อย ๆ หรือกลุ่มเล็ก ๆ ถ้ากลุ่มย่อย ๆ คนก็รวมเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ การใช้วิธีการใดก็ตามที่จะทำให้สมาชิกในกลุ่มได้เห็นหน้าเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือกันแก้ปัญหาาร่วมกัน ก็จะทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีที่เรียกว่าการพัฒนาเกิดขึ้น การสร้างทีมงานเป็นวิธีการหนึ่งที่จะโน้มน้าวให้คนมารวมกลุ่มกันทำงาน

1.5 ปัญญาชนเน้นความกลมเกลียวของการทำงาน และเน้นการทำงานเป็นหมู่คณะ ผู้นำที่ หน้าที่เป็นโค้ชในการสร้างทีมที่ดีกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจตอบสนองต่อสถานการณ์โดยรับผิดชอบ เขาจะทำงานมิใช่เฉพาะใครสั่งให้ทำ หรือมีใครมาคอยตรวจตรา แต่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานต้องทำให้ ดีที่สุด แฮลพิน (Halpin) กล่าวเน้นว่า ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น มุ่งการทำงานเป็นกลุ่ม งานส่วนใหญ่จะบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

2. การมองการณ์ไกล (Perspective) เซอร์จิอิวานนี (Sergiovanni) ให้แนวคิดว่าการมองการณ์ไกล ได้แก่ ความสามารถของผู้นำที่สามารถจะมองเห็นความแตกต่างระหว่างยุทธวิธี และยุทธศาสตร์และเข้าใจที่จะนำมาสัมพันธ์กันได้อย่างดี ผู้นำที่มองการณ์ไกลจะเป็นคนที่มองกว้าง ๆ

¹⁷ Deniel E. Griffiths, **Administrative Theory** (New York: Apleton Century Crofs, 1959), 34.

มีความอดทน มีแนวความคิดไกลซึ่งสามารถเข้าใจอะไรได้โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อยผลผลิตที่ได้ก็คุ้มค่า¹⁸ บรรจง ชูสกุลชาติ กล่าวไว้ว่า นักบริหารต้องมองให้ไกล และมองผ่านอุปสรรคให้ทะลุ ต้องมีความเข้าใจไม่ย่อท้อเป็นรากฐานสำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนยังต้องมีทักษะทางมองการณ์ไกล คือ สามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทะลุปรุโปร่งรวมทั้งสามารถที่จะ คาดคะเนได้ถึงสิ่งหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อไปอีกได้อย่างถูกต้อง¹⁹

3. มีหลักการ (principle) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) เสนอแนวคิดว่าการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีแนวคิด หรือหลักการในการปฏิบัติงานนั้น ๆ หลักการก่อให้เกิดบูรณาการ และมีความหมายต่อผู้นำอย่างมากหนังสือ Wall Struck Journal-Gallup Pot ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจ 282 แห่ง ยอมรับหลักการช่วยทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานอย่างดี และในเรื่องของหลักการนี้ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า หลักการ ไว้หลายท่าน อาทิ เช่น บาร์และ คณะ (Bar and others) กล่าวไว้ว่า หลักการ หมายถึง กฎเกณฑ์ทั่วไป ความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงพื้นฐาน ความเชื่อมั่นอันเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติจากสถานการณ์อย่างหนึ่งไปสู่ สถานภาพอีกอย่างหนึ่ง และเป็นสิ่งสำคัญที่จะควบคุมกิจกรรม และเป็นวิธีการสำหรับการปฏิบัตินั้น ๆ สำหรับบริกส์ และโจเซฟ (Briggs and Joseph) ให้ความคิดเห็นไว้ว่า หลักการ คือ วิธีทาง แห่ง การแก้ปัญหาที่คิดว่าจะมีความเชื่อมั่นมากที่สุด ไม่เฉพาะแต่อาศัยจากประสบการณ์เดิมเท่านั้น แต่ อาจ ได้จากข้อเท็จจริงพื้นฐานและรู้ว่าจะนำไปใช้อย่างไร

4. หลักในการทำงาน (platform) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้เสนอความคิดว่า หลักในการทำงาน ได้แก่ การที่จะนำเอาหลักการในข้อข้างต้นไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวางเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงาน หลังจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว หลักในการทำงานจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจได้อย่างดี หลักในการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือด้านธุรกิจอื่น ๆ ย่อมมีผลต่อผู้นำที่มีคุณภาพ เช่นเดียวกันในการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษานั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้เห็นความสำคัญของหลักในการทำงานดังกล่าว จึงได้กำหนดมาตรฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นมาตรฐานกลางขึ้น เพื่อให้โรงเรียนถือปฏิบัติเรียกว่า มาตรฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

¹⁸ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษากรุงเทพฯ: (ไทยวัฒนาพานิช) , 2547), 175.

¹⁹ บรรจง ชูสกุลชาติ , “การบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ” , ในบทความทางวิชาการ พ.ศ. 2530-2533 (กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2533), 99.

5. หลักการปกครอง (politics) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ให้แนวคิดที่ผู้นำควรมีลักษณะของนักปกครอง นั่นคือ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มได้ ช่วยทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เรื่องการปกครองมักมีเรื่องอำนาจ (power) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย อำนาจเป็นเรื่องสำคัญในการกระทำของผู้นำ เพราะสามารถที่จะทำให้เกิดผลต่าง ๆ ขึ้นได้ ผู้นำและอำนาจนี้จะควบคู่กันเสมอ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือ เพื่อให้ครูได้ทำงานด้วยความสมัครใจ นักปกครองที่ดีต้องมีความรู้และประสบการณ์อย่างกว้างขวาง จากการศึกษาและฝึกอบรม มีหลักในการปกครอง บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วย รู้จักประวัติ นิสัย ความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยละเอียด รู้จักชมเชยหรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสอันควร รักษาความเที่ยงธรรม มีความคิดริเริ่ม มีหลักในการบริหาร คือ รู้จักจังหวะที่จะทำงานให้เป็นผลสำเร็จ รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน รู้จักถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้

6. ความมุ่งประสงค์ (purposing) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) เสนอแนวความคิดว่า ผู้นำที่ดีเวลาปฏิบัติงานควรตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพราะความมุ่งหมายจะช่วยแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการทำงาน ความสำเร็จ และความผิดพลาด นอกจากนี้การมีความมุ่งหมายยังช่วยให้ผู้นำได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามหลักการและวิธีดำเนินการ และเป็นเครื่องช่วยประสานให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจ และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน นรา สมประสงค์ กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมาย เพื่อให้เป้าหมายมีลักษณะเฉพาะเจาะจง มีความยากที่พอเหมาะ และเกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตัวของเขาเอง

7. การวางแผน (planning) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่าการวางแผนเป็นการเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาว ให้เป็นเชิงประจักษ์ การวางแผนเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรขาดในการบริหารงาน เพราะการวางแผนจะช่วยให้โครงสร้างใหญ่ของงานออกมาในรูปของการนำไปปฏิบัติ และจะได้ทราบว่าอะไรควรทำเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จ การวางแผนคล้าย ๆ กับข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์ของผู้บริหารซึ่งจะออกมาเป็นวิธีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ในแง่ของยุทธวิธี เช่น ผลผลิตเฉพาะในระยะสั้น หรือตารางการทำงานต่าง ๆ ในรูปของ PERT เป็นต้น

8. ความยืนหยัด (persisting) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) มีแนวความคิดว่า ผู้นำที่ดีควรจะมีคามยืนหยัดต่อหลักการที่สำคัญที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าประสงค์และผลผลิต ทั้งนี้หมายความว่าผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับด้วย ความยืนหยัดของผู้นำจำเป็นต้องสื่อความหมายให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน และควรยืนหยัดในหลักการอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น

9. การบริหารบุคคล (people) เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ยอมรับว่าถ้าปราศจากความปรารถนาดีจากบุคคลอื่นในหน่วยงานแล้ว ความสำเร็จจากงานนั้นจะสำเร็จได้น้อยมาก ดังนั้นถ้าผู้นำ

ในสิ่งที่เขาทำอยู่ และทำงานอย่างมีความหมาย มิใช่ทำด้วยความกระหาย โดยธรรมชาตินั้นความรักองค์กรของแต่ละบุคคลย่อมมากน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากลักษณะการรวมตัวของคนในองค์กรนั้น ๆ อันก่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นขององค์กร ถ้าองค์กรใดมีความเป็นปึกแผ่นอันเกิดจากการสร้างความเจริญให้กับองค์กรโดยส่วนรวม ประชาชนได้รับความเป็นธรรม มีความมั่นคงและการดำรงชีวิตเป็นไปด้วยดี สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความผูกพันความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน ย่อมทำให้ ยอมพลีแม้แต่ชีวิตและเลือดเนื้อเพื่อป้องกันองค์กรและส่งเสริมให้รุ่งเรืองยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรักองค์กรเป็นความผูกพันทางใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลกับ องค์กรของตน ถ้าตัวบุคคลใด ปฏิบัติงานด้วยใจที่ผูกพันในความรักองค์กรแล้วก็ย่อมส่งผลให้งานนั้นมี ประสิทธิภาพได้อย่างสูงส่ง

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) หรืออำนาจแฝง (Power) ในการกำหนดพฤติกรรมหรือความรู้สึกของบุคคลอื่น ๆ ให้ยินยอมปฏิบัติตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ อิทธิพลของผู้นำแต่ละคนแตกต่างกันไปตามการกระทำของผู้นำ ผู้นำบางคนอาจมีอิทธิพลในด้านของความเคารพนับถือ ความชื่นชม ความพึงพอใจของผู้อื่น เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีพระคุณหรือที่เรียกว่ามีอำนาจบารมีหรืออำนาจพระเดชพระคุณนั่นเอง ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อกับบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำจะมีส่วนสำคัญในการกำหนดปัญหา ตัดสินใจ วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาของกลุ่ม หากมองแต่ผิวเผินเราจะเห็นว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องไม่ยากลำบาก แต่การเป็นผู้นำที่ดีเป็นสิ่งที่ทำให้สมบรูณ์ยาก ปัจจุบันนี้องค์กรต่าง ๆ มักจะประสบปัญหาความขาดแคลนผู้นำในอุดมคติที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม ความเสียสละ และเป็นประชาธิปไตย การเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นทักษะที่บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้จากการฝึกฝนความสามารถในการใช้อำนาจและชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม หรือการใช้ศิลปะในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม เราจะเห็นว่าผู้นำและภาวะผู้นำจะต้องไปด้วยกัน โดยผู้นำจะต้องแสดงภาวะผู้นำ และบุคคลที่แสดงภาวะผู้นำก็จะเป็นผู้นำของกลุ่ม²³

โดยสรุป ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กรดังต่อไปนี้ 1) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด ในองค์กรจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น 2) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การ

²³ มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545), 165.

บริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ การประเมินผลงาน เพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดคือสูญเสียน้อยที่สุด 3) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้กับผู้ตามซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้แนวคิดและปรัชญาทางการบริหารต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว ซึ่งมีอยู่ในตำราวิชาการบริหาร เช่น การบริหารโดยเน้นวัตถุประสงค์ (MBO) การพัฒนาองค์กร (OD) การจูงใจ (motivation) การควบคุมคุณภาพ (QC) การบริหารคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) 4) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสร้างวิสัยทัศน์และอธิบาย ให้ผู้ตามเข้าใจ และเห็นภาพชัดเจนของจุดยืนที่องค์กร ชักชวนให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติตามด้วยกัน ผลที่สำคัญย่อมเกิดขึ้นก็คือ พนักงานหรือผู้ให้บริการขององค์กรก็จะรู้จักปรับตัวให้สอดคล้องกับลูกค้าหรือผู้รับบริการในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย 5) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างค่านิยม ความเชื่อ หรือวัฒนธรรมเพราะวัฒนธรรมเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่เรียนรู้กันได้ ถ้าผู้นำสร้างวัฒนธรรมที่ถูกต้องให้เป็นปรัชญา แนวคิดและแนวการปฏิบัติได้ หรือทำให้เกิดการรับรู้ การคิดและแนวความรู้สึกในแนวเดียวกันผู้นำก็สามารถใช้วัฒนธรรมนั้นช่วยการบริหารงานได้ง่ายขึ้น เพราะแบบแผนการปฏิบัติของกลุ่มคนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้²⁴

หลักการ แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากหลักการและแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ มีนักทฤษฎีได้นำเสนอเกี่ยวกับหลักการ และแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเอาไว้ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

คุณลักษณะความเป็นผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำในระยะแรก ค.ศ. 1910-1940 เป็นการพัฒนาภาวะผู้นำที่มี ประสิทธิภาพตามความเชื่อจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (The Great Man Theory) ในสมัยกรีกและโรมันโดยมีความเชื่อว่า “ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างได้” ผู้จะเป็นผู้นำจะมีความแตกต่างจากผู้ตาม ดังนั้น การศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นการเปรียบเทียบสถานภาพหรือประสิทธิภาพของผู้นำกับผู้ตาม ความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำได้ลดน้อยลงหลังจากที่ สโตกดิล (Stogdill) และคนอื่น ๆ ได้นำผล

²⁴ อวยชัย ชบา, “ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร,” ในเอกสารการสอนวิชาพฤติกรรมองค์กรและการจัดการตลาดสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชหน่วยที่ 7 (กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช :, 2538), 165-166.

การศึกษาวิจัยก่อนปี 1940 เปรียบเทียบกับผลการวิจัยช่วงปี 1948-1970 ได้รวบรวมผลงานวิจัยคุณลักษณะผู้นำด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกายภาพ (physical characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะ ท่าทาง ส่วนสูง น้ำหนัก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีลักษณะของผู้นำในตนเองและสามารถสร้างความยำเกรงให้กับสมาชิกภายในกลุ่มได้

2. ภูมิหลังทางสังคม (Social economic background) การศึกษาเป็นจำนวนมากได้ตรวจสอบภูมิหลังทางเศรษฐกิจ สังคม (Social economic background) ของผู้นำได้เป็นปัจจัยดังต่อไปนี้ เช่นการศึกษา สถานภาพทางสังคม การเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น ซึ่งโดยที่ ผลจากการศึกษาสรุปได้ว่า 1) สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมสูง คือ ข้อดีหรือข้อที่มีประโยชน์ในการได้มาซึ่งสถานภาพความเป็นผู้นำ 2) บุคคลจากชั้นเศรษฐกิจและสังคมที่ต่ำกว่า สามารถเข้าสู่ตำแหน่งในโรงงานอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น 3) ผู้นำต่าง ๆ มีแนวโน้มที่จะมาจากผู้ที่ได้รับการศึกษาสูง จากผลการศึกษาดังกล่าวเป็นการยอมรับว่าคุณลักษณะและภูมิหลังทางสังคมเป็นคุณลักษณะหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมีและเหมือนกับกรณีคุณลักษณะทางกาย ตำแหน่งผู้นำนอกจากจะขึ้นอยู่กับปัจจัยภูมิหลังทางสังคมดังกล่าวแล้ว อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกด้วย

3. สติปัญญาความรู้ความสามารถ (intelligence) การศึกษาเป็นจำนวนมากโดยตรวจสอบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญา ความรู้ความสามารถ กับสถานภาพความเป็นผู้นำ แสดงหรือชี้ให้เห็น ว่าผู้นำมักมีลักษณะต่อไปนี้คือ พุดเก่ง ตัดสินใจดี ความรู้ดี

4. บุคลิกภาพ (personality) จากการศึกษาค้นคว้าได้มีการพิจารณาตรวจสอบปัจจัยทางด้านบุคลิกภาพดังนี้คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความระมัดระวังสูง

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (task-relate characteristics) ผู้นำตามคุณลักษณะแบบนี้มีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูง มีความคิดสร้างสรรค์

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social-relate characteristics) ผู้นำตามลักษณะแบบนี้เป็นผู้ที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ดี ซึ่งผู้นำคนใดก็ตามที่มีคุณลักษณะดังกล่าว มักจะมีส่วนที่ทำให้ความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มเหนียวแน่น²⁵

นอกจากนั้นในการค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ มีนักวิจัยได้ใช้วิธีการ 2 อย่าง คือ 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลที่เป็นผู้นำไม่มีประสิทธิภาพ

²⁵ Ralph M. Stogditt, **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research** (New York: Free Press, 1974), 74 75.

การศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีแรก เพื่อจะหาลักษณะของผู้นำที่เป็นสากลสามารถนำไปใช้บ่งชี้ผู้นำ โดยทั่วไปได้ จากการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า ผู้นำจะต้องฉลาดมีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า มีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของผู้นำ ในขณะที่ไม่เคยอยู่ในตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ยังมีผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวด้วย Vroom (Vroom) ได้เคยสรุปว่า การศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำไม่ประสบความสำเร็จ เพราะ ไม่อาจชี้ให้เห็นคุณลักษณะใด ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างชัดเจนแน่นอน²⁶ และเรดดิน (Reddin) ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยสรุปว่า การศึกษาภาวะผู้นำนี้มีจุดอ่อนตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสม กับทุกสถานการณ์ได้²⁷

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำ

ดอลล์ (Dall) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะความเป็นผู้นำ ซึ่งได้ข้อสรุปว่า ผู้นำทางวิชาการศึกษาที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรมีความรู้สึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม ไม่มองว่าลูกน้องอยู่ในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น จะต้องมองเขาในฐานะคนที่มีชีวิตจิตใจมีความคิดมีความต้องการส่วนตัวด้วย 2) เป็นคนกระฉับกระเฉง ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนให้สมาชิกเห็นว่าเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัว ระวังแจ่มใส 3) ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่ม หมายถึง ผู้นำมิได้เป็นเพียงสมาชิกธรรมดาของกลุ่มเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมผู้นำจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉพาะของกลุ่ม มีความคิดที่ไม่แปลกแยกจากกลุ่มมากนัก 4) เป็นที่พึ่งของสมาชิก ครู นักเรียน คนงาน ภารโรง ซึ่งต่างก็รอความช่วยเหลือเมื่อเผชิญปัญหา ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นที่พึ่งให้คนเหล่านี้ทั้งทางตรงและทางอ้อม 5) เป็นผู้ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องเผชิญกับความตึงเครียด ความวิตกกังวล ผู้นำจึงจำเป็นต้องควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 6) เป็นผู้มีสติปัญญาเนื่องจากในสถานศึกษาต่าง ๆ ประกอบไปด้วยคณะครูที่มีสติปัญญา ดังนั้นผู้นำของผู้มีปัญหาจึงจำเป็นต้องมีปัญญาด้วย ผู้นำทางการศึกษาควรจะต้องมีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ

²⁶ Victor H.Vroom, "Leadership," in **Handbook of Industrial and Organization Psychology** (Chicago : Rand Menalty,1976), 152-155. 204.

²⁷ William J, Reddin, **Managerial Effectiveness** (New York: McGraw-Hilt,1970),

เป็นอย่างดี 7) เป็นผู้ที่มิพบทบทวนการเป็นผู้นำของตนเอง หากผู้นำไม่รู้รู้บทบาทของตนเองอย่างเหมาะสมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษาก็จะเกิดขึ้นได้ยาก

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับหลัก 10 ประการของการเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ (The 10 P Model of Quality Leadership) ของ เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารบุคคล และ 10) ความรักองค์การ²⁸

การบริหารงานวัฒนธรรม

ความหมายของวัฒนธรรม

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายทัศนะสรุป ได้ดังนี้

ฮอฟสเตด (Hofstede) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่เป็นศูนย์รวมของ ระบบความคิดทั้งปวงของสมาชิกในองค์กร ทำให้สังเกตได้ถึงสิ่งที่สมาชิกในองค์กรต่างไปจากองค์กรแห่งอื่น²⁹

กิบสัน (Gibson) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรคือ สิ่งใดก็ตามที่สมาชิกในองค์กรสามารถรับรู้ได้และการรับรู้นี้ได้ถูกสร้างขึ้นมาจากความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กร³⁰

ไซน์ (Schein) ได้เสนอนิยามวัฒนธรรมองค์กรว่า คือ แบบแผนของฐานคติที่กลุ่มของพนักงานในองค์กรเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหาสำหรับปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างความร่วมมือภายในองค์กร เมื่อองค์กรนำแบบแผนนี้ไปใช้สำหรับแก้ปัญหาได้แล้ว ยังถ่ายทอด

²⁸ Thomas J. Sergiovanni, "Ten Principles of Quality Leadership," **Educational Leadership** 39, 5 (February 1982): 330-336

²⁹ Hofstede, G. "Culture's consequences, international differences in workrelated values." Beverly Hills, CA: Sage. 1980

³⁰ Gibson, C. H. **A concept analysis of empowerment.** Journal of Advanced Nursing, 16, 354-361. (1991),

ไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ เพื่อให้เกิดความรู้สึก นึกคิด และดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง ดังที่พนักงานในองค์การได้ปฏิบัติกันมา³¹

กอร์ดอน (Gordon) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ สิ่งที่อยู่รอบกาย แวดล้อมภายใน องค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ (Set of assumptions) ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การที่มี ร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการ กำหนดรูปแบบพฤติกรรม วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการมีความหมายหรือการตีความซึ่งส่วนมากรู้ กันภายในและมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม³²

โรบบินส์ (Robbins) ให้นิยามวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นการกำหนดแนวทางร่วมกันใน องค์การ เพื่อให้พนักงานมีแนวทางในการปฏิบัติ ด้วยการเล่าเรื่องราวจัดพิธีการใช้สัญลักษณ์ และ ภาษา เป็นต้น ในระยะเวลาที่ยาวนาน ทำให้พนักงานมีค่านิยมร่วมกัน มองเห็นแนวทางที่จะทำให้ องค์การบรรลุเป้าหมาย³³

โบว์ดิทช์ และบัวโน (Bowditch and Buono) กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึงรูปแบบ ที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วม (Shared Patter) เกี่ยวกับความเชื่อ สมมติฐาน และความคาดหวัง โดย รับรู้จากลักษณะทางกายภาพขององค์การ (Organization's Affricates) และสภาพแวดล้อมองค์การ ปทัสถาน บทบาท และค่านิยมที่พนักงานแต่ละคนแสดงออกมา วัฒนธรรมองค์การสะท้อนถึง บุคลิกภาพขององค์การ (Organization's Personality) ทำให้สามารถเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรม ขององค์การนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี³⁴

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมว่าหมายถึง ลักษณะที่แสดงถึง ความเจริญงอกงามของสังคม ความเจริญนั้นแสดงออกได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลม เกลียวก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีของประชาชน วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่แสดงความเจริญงอกงาม ทั้งทางจิตใจและทางวัตถุ สิ่งที่แสดงให้เห็นวัฒนธรรมของสังคมมีหลายอย่าง เช่น ความรู้สึกนึกคิดของ สมาชิกในสังคม การรู้จักควบคุมอารมณ์โดยเฉพาะเมื่อเกิดความขัดแย้ง มารยาทที่ขัดเกลาเรียบร้อย

³¹ Schein, E. H. **Organizational Culture and Leadership**. (2nd ed.). San Francisco: Jossey – Bass (1992).

³² Gordon, J. R. **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. (6th ed.). New York: Prentice - Hall. (1998)

³³ Robbin, S. F. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications**. New York: Prentice - Hall. 1989.

³⁴ Bowditch, J. L., & Buono, A. **FA Primer on Organizational Behavior** (2nd ed).New York : John Wiley & Sons. 1990.

สุภาพเหมาะสมสอดคล้องตามบริบทของสถานการณ์ ความรู้จักรักษาสิทธิของผู้อื่นและของตน เป็นต้น³⁵

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรีได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรม โดยทั่วไปหมายถึง รูปแบบของกิจกรรมมนุษย์และโครงสร้างเชิงสัญลักษณ์ที่ทำให้กิจกรรมนั้นเด่นชัดและมีความสำคัญ วิธีการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้น ด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตาม ยุคสมัยและความเหมาะสม วัฒนธรรมส่วนหนึ่งสามารถแสดงออกผ่านดนตรี วรรณกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม การละครและภาพยนตร์ แม้บางครั้งอาจมีผู้กล่าวว่าวัฒนธรรมคือเรื่องที่ว่าด้วยการบริโภคและสินค้าบริโภค เช่น วัฒนธรรมระดับสูง วัฒนธรรมระดับต่ำ วัฒนธรรมพื้นบ้าน หรือวัฒนธรรมนิยม เป็นต้น แต่นักมานุษยวิทยาโดยทั่วไปมักกล่าวถึงวัฒนธรรมว่า มิได้เป็นเพียงสินค้าบริโภค แต่หมายรวมถึงกระบวนการในการผลิตสินค้าและการให้ความหมายแก่สินค้านั้น ๆ ด้วย ทั้งยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ทางสังคมและแนวการปฏิบัติที่ทำให้วัตถุและกระบวนการผลิตหลอมรวมอยู่ด้วยกัน ในสายตาของนักมานุษยวิทยาจึงรวมไปถึงเทคโนโลยี ศิลปะ วิทยาศาสตร์รวมทั้งระบบศีลธรรม วัฒนธรรมในภูมิภาคต่าง ๆ อาจได้รับอิทธิพลจากการติดต่อกับภูมิภาคอื่น เช่น การเป็นอาณานิคม การค้าขาย การย้ายถิ่นฐาน การสื่อสารมวลชนและศาสนา อีกทั้งระบบความเชื่อ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องศาสนามีบทบาทในวัฒนธรรมในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติมาโดยตลอด³⁶

มนุษย์สร้างวัฒนธรรมขึ้นมาเพื่อประโยชน์แห่งการดำรงชีวิตและการสืบทอดเผ่าพันธุ์ ในเมื่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นเรื่องที่กว้างใหญ่และมีแง่มุมต่าง ๆ ให้พิจารณาอย่างซับซ้อนเรื่องของวัฒนธรรมจึงมองได้หลายแง่มุมไปด้วยดังจะเห็นได้ว่าทุกวันนี้มีผู้ให้ความหมายคำว่า “วัฒนธรรม” ไปต่าง ๆ กัน เช่น

วัฒนธรรม คือ ผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงามที่สังคมนั้น ๆ ได้ทำไว้หรือได้สั่งสมมาจนถึงบัดนี้

วัฒนธรรม คือ ผลงานสร้างสรรค์ทางศิลปะและพุทธิปัญญาทุกแขนง วัฒนธรรม คือ สิ่งที่เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีตกทอดมาจากบรรพบุรุษ วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มีค่าแสดงรสนิยมของผู้ดีหรือชนชั้นสูงที่มีการศึกษาและฐานะดี

³⁵ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, พจนานุกรมออนไลน์, เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2559 เข้าถึงได้จาก <http://www.royin.go.th/?knowledges>

³⁶ วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, วัฒนธรรม, เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2559, เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki>

พระเทพเวที (ประยูรค์ ปยุตโต) ได้แสดงปาฐกถาพิเศษ 100 ปี พระยาอนุমানราชชน เรื่อง “วัฒนธรรมกับการพัฒนา” ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้เป็นหลายนัย ดังนี้

วัฒนธรรม เป็นผลรวมของการสั่งสมสิ่งสร้างสรรค์และภูมิธรรมภูมิปัญญาที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสังคมนั้น ๆ

วัฒนธรรม เป็นการสั่งสมประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถภูมิธรรมภูมิปัญญาทั้งหมดที่ได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้น ๆ อยู่รอดและเจริญสืบต่อมาได้ และเป็นอยู่อย่างที่เป็นในบัดนี้

วัฒนธรรม คือผลรวมของทุกสิ่งซึ่งเป็นความเจริญงอกงามที่สังคมนั้น ๆ ได้ทำไว้หรือได้สั่งสมมาจนถึงบัดนี้

วัฒนธรรม เป็นทั้งสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามสืบมา และเป็นเนื้อตัวของความเจริญงอกงามที่มีอยู่ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของความเจริญงอกงามต่อไป ตลอดจนเป็นเครื่องวัดระดับความเจริญงอกงามของสังคมนั้น ๆ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า

วัฒนธรรม เป็นวิถีการดำเนินชีวิตของสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติและการแสดงออกซึ่งความรู้สึกรู้จักคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจและซาบซึ้งร่วมกัน

วัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ วัฒนธรรมมีทั้งสาระและรูปแบบที่เป็นระบบความคิด วิธีการโครงสร้างทางสังคม สถาบันตลอดจนแบบแผน และทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น³⁷

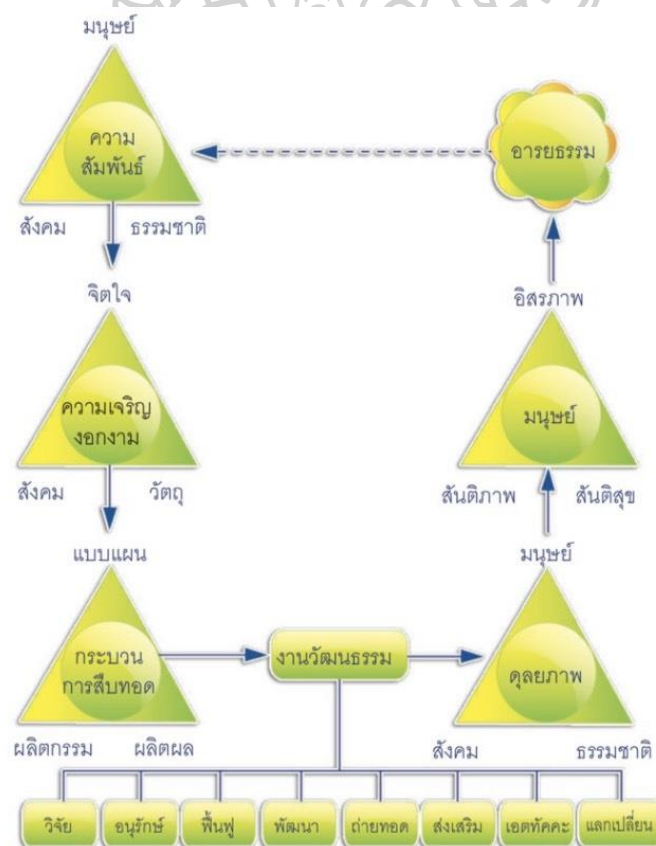
จากความหมายของวัฒนธรรมดังกล่าวไว้ข้างต้น แม้จะดูแตกต่างกันมากบ้างน้อยบ้าง ก็ล้วนมีคุณค่าในตัวเองในการชี้ให้เห็นแง่มุมต่าง ๆ ของวัฒนธรรมจึงยังคงมีผู้ไข้อยู่ทุกความหมาย ประเด็นสำคัญของเรื่องนี้จึงมิได้อยู่ที่การหาข้อยุติเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรม เพราะเป็นเรื่องที่ไม่สามารถจะกระทำได้และไม่จำเป็นต้องกระทำ ดังที่ศาสตราจารย์ ดร.พิทยา สายหู ก็เคยตั้งข้อสังเกตไว้แล้วว่า "สภาพการใช้ความหมายที่ต่างกันของคำว่า "วัฒนธรรม" มีทั้งในภาษาไทยและภาษาต่างประเทศทุกแห่งหน และทุกวงการ" สิ่งที่ยังกระทำก็คือ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจความหมายอันหลากหลายของวัฒนธรรมอย่างรอบคอบ กับต้องสามารถจับสาระสำคัญของวัฒนธรรมให้จงได้ ซึ่ง ศาสตราจารย์เสนห์ จามริก ก็ได้กรุณาสรุปนำทางไว้ให้แล้วว่า "ไม่ว่าเราจะนิยามวัฒนธรรมกันอย่างวิจิตรพิสดารหรือลึกลับซึ่งอย่างไรก็ตาม แก่นสารจริง ๆ ของเรื่องทั้งหมดก็คือชีวิตคนนั่นเอง" พระเทพเวที (ประยูรค์ ปยุตโต) ก็ได้แสดงทัศนะไว้ในทำนองเดียวกันนี้ว่า "ตัววัฒนธรรมที่แท้จริงนั้นอยู่ที่ชีวิตของประชาชน" ความแตกต่างระหว่างความหมายทั่วไปและความหมายเชิง

³⁷ กระทรวงวัฒนธรรม. *คู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2552), 11-12

ปฏิบัติการของวัฒนธรรม ความหมายทั่วไปของวัฒนธรรมจะบอกแต่เพียงว่าวัฒนธรรมคืออะไรและสำคัญอย่างไร แต่ความหมายเชิงปฏิบัติการจะบอกเพิ่มอีกอย่างน้อย 5 เรื่อง

1. วัฒนธรรมเกิดขึ้นมาได้อย่างไร
2. สาระสำคัญของวัฒนธรรมคืออะไร
3. ควรจะทำงานวัฒนธรรมอะไร
4. ทำงานวัฒนธรรมเพื่ออะไร
5. วัฒนธรรมกับอารยธรรมสัมพันธ์กันอย่างไร

ทั้ง 5 เรื่องข้างต้นนี้ก็ต้องประสานสัมพันธ์สืบเนื่องถึงกันเป็นลูกโซ่และมีความหมายต่อชีวิตของมนุษย์อย่างแท้จริงเพื่อความเข้าใจที่ชัดเจนจึงได้อธิบายรายละเอียดที่ใช้ในความหมายเชิงปฏิบัติการไว้ในอภิธานศัพท์ ก็ได้จำลองความหมายเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรมออกมา ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 3 ความหมายเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรม

ความหมายทั่วไปวัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของคนในสังคม เป็นแบบแผนการประพฤติปฏิบัติ และการแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่สมาชิกในสังคมเดียวกันสามารถเข้าใจ ชาบซึ้ง ยอมรับและใช้ปฏิบัติร่วมกัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคมนั้น

ความหมายเชิงปฏิบัติการ

วัฒนธรรม หมายถึง ความเจริญงอกงาม ซึ่งเป็นผลจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติ จำแนกออกเป็น ๓ ด้าน คือ จิตใจ สังคม และวัตถุ มีการสั่งสมและสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง จากสังคมหนึ่งไปสู่อีกสังคมหนึ่ง จนกลายเป็นแบบแผนที่สามารถเรียนรู้และก่อให้เกิดพฤติกรรมและผลิตผล ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม อันควรค่าแก่การวิจัย อนุรักษ์ พัฒนา ถ่ายทอด ส่งเสริมเสริมสร้างเอตทัคคะ และแลกเปลี่ยน เพื่อสร้างเสริมคุณภาพแห่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคม และธรรมชาติ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีสันติภาพ สันติสุข และอิสรภาพ อันเป็นพื้นฐานแห่งอารยธรรมของมนุษยชาติ

อภิธานศัพท์อธิบายแผนภูมิความหมายเชิงปฏิบัติการของวัฒนธรรม

อภิธานศัพท์ความหมายเชิงปฏิบัติการมีรายละเอียดขยายความเพื่อความเข้าใจยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ หมายถึง การที่มนุษย์ติดต่อสื่อสารและปฏิบัติต่อกัน โดยมีความเห็นใจ เข้าใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
2. ระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสังคม หมายถึง การที่มนุษย์ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามกติกาอันเป็นที่ยอมรับร่วมกัน เพื่อความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อประโยชน์สุขของส่วนรวม
3. ระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ หมายถึง การที่มนุษย์ใช้ประโยชน์จากธรรมชาติเพื่อการดำรงชีวิตของตน โดยมีความเอื้ออาทรต่อการดำรงอยู่ด้วยดีระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ
4. ความเจริญงอกงาม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการสร้างสรรค์ของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด ความสืบทอด และความเจริญก้าวหน้าของหมู่คณะจำแนกออกได้เป็น 3 ด้านคือ

4.1 ความเจริญงอกงามด้านจิตใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นรากฐานหรือเป็นพื้นฐานของความรู้สึกนึกคิดที่โน้มน้าให้มนุษย์คิด พุฒ และทำด้วยความรักและความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ยังผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นไปด้วยความอบอุ่น ได้แก่ ภูมิปัญญา ความเชื่อ ค่านิยม คุณธรรม อุดมการณ์

4.2 ความเจริญงอกงามด้านวัตถุ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์และสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ที่แสดงออกซึ่งความประณีตแห่งความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ อาคาร เครื่องประดับตกแต่ง ศิลปกรรม ตลอดจนผลงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ฯลฯ

4.3 ความเจริญงอกงามด้านสังคม หมายถึง ระเบียบแบบแผนแห่งการดำเนินชีวิตที่ช่วยให้มนุษย์อยู่อาศัยและทำกิจกรรมร่วมกันด้วยความเรียบร้อยงดงามได้แก่ ภาษา ขนบธรรมเนียม ประเพณี ฯลฯ

5. แบบแผน หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการแสดงออกของคนในสังคม ทั้งในด้านการคิด การพูด และการกระทำ เช่น ภาษาความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ฯลฯ

6. ผลิตรกรรม หมายถึง ลักษณะของพฤติกรรมที่คนในสังคมหนึ่งๆแสดงออกในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิตร่วมกันโดยที่พฤติกรรมนั้นมีรากฐานมาจากแบบแผนอีกต่อหนึ่ง ซึ่งอาจจะแตกต่างกันไปบ้างระหว่างท้องถิ่น เช่น การคิด การพูด การเขียน การทำงาน การสมาคม ฯลฯ

7. ผลิตผล หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของคนในสังคมหนึ่งๆ เพื่อช่วยให้คนในสังคมนั้น ๆ สามารถดำรงชีวิตร่วมกันได้ด้วยดี จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ผลิตผลที่เป็นรูปธรรม เช่น ปัจจัยสี่ เทคโนโลยี รวมถึงระบบสังคมระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง ฯลฯ และผลิตผลที่เป็นนามธรรม เช่น ความรู้ ภูมิธรรม ภูมิปัญญา ฯลฯ

8. กระบวนการสืบทอด หมายถึง การที่คนรุ่นหนึ่งสร้างสรรค์ ส่งเสริมและถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนผลิตผลจากความรู้ความคิด ความสามารถนั้น ๆ ต่อไป ยังคนอีกรุ่นหนึ่ง เพื่อความต่อเนื่องและเจริญก้าวหน้าของเผ่าพันธุ์

9. อิศรภาพ หมายถึง สภาวะที่มนุษย์ปราศจากความบีบคั้นทางกายทางจิตใจ และทางสังคม มีความเป็นไทแก่ตัวในการที่จะริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเพื่อความเจริญงอกงามแห่งตนเองและหมู่คณะ

10. สันติภาพ หมายถึง สภาวะที่ปราศจากความบีบคั้นทางสังคมมีความสงบเรียบร้อยอันเนื่องมาจากการที่คนในสังคมนั้น ๆ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสังคม

11. สันติสุข หมายถึง สภาวะที่ปราศจากความบีบคั้นทางกายและทางจิตใจ ทำให้คนในสังคมสามารถดำเนินชีวิตได้ด้วยความสบายกาย สบายใจอันเนื่องมาจากการมีปัจจัยแห่งการยังชีพอย่างพอเพียง กับมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

12. ดุลยภาพแห่งความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ สังคม และธรรมชาติ หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน ยอมรับและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันตามระเบียบแบบแผนโดยไม่

ก่อให้เกิดความเสื่อมสลายของธรรมชาติแวดล้อม ยังผลให้มีความกลมกลืนระหว่างการดำรงอยู่ของมนุษย์ สังคม และธรรมชาติ

13. อารยธรรม หมายถึง วัฒนธรรมที่ผ่านการปรับปรุงและสืบทอดต่อกันมาด้วยระยะเวลาอันยาวนาน และเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลในวัฒนธรรมอื่น ๆ³⁸

สาขาของวัฒนธรรม

เรื่องวัฒนธรรมมีหลายสำนักได้ประมวลจัดสาขาประเภทหรือหมวดหมู่ของวัฒนธรรมไว้แตกต่างกัน ดังนี้

องค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติหรือองค์การยูเนสโก (UNESCO) แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 5 สาขา คือ

1. สาขาศิลปะ (The Arts) ได้แก่ ภาษา วรรณคดี ฟ้อนรำ จิตรศิลป์ สถาปัตยกรรม ละคร ประติมากรรม ฯลฯ

2. สาขามนุษยศาสตร์ (The Humanities) ได้แก่ ขนบธรรมเนียมประเพณี ปรัชญา ค่านิยม ในสังคม ฯลฯ

3. สาขากีฬาและนันทนาการ (The Sports and Recreation) ได้แก่ การเล่นมวยไทย ฟันดาบ วัวไทย กระบี่กระบอง ตระกร้อ ฯลฯ

4. สาขาช่างฝีมือ (The Practical Craft) ได้แก่ การเย็บปักถักร้อยการแกะสลัก การทอผ้า การจักสาน การทำเครื่องเงิน เครื่องทอง เครื่องปั้นดินเผา ฯลฯ

5. สาขาหัตถกรรมศิลป์ (Domestic Arts) ได้แก่ ความรู้เรื่องอาหารเสื้อผ้า เครื่อง-แต่งกาย ความรู้เรื่องบ้าน เรื่องผ้า การต้อนรับแขก การดูแลเด็ก ฯลฯ

ยูเนสโก (UNESCO) จัดหมวดหมู่วัฒนธรรมเรื่องมรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. มุขปาฐะ หมายถึง การแสดงออกเพื่อการสื่อสาร เช่น ตำนาน นิทาน เพลง สำนวน ภาษิต ปริศนาคำทาย บทร้องเล่น ผญาเกี่ยว คำอุ้วสาว ฯลฯ

2. ศิลปะการแสดง เช่น ลิเก ดนตรี การแสดงพื้นบ้านต่าง ๆ การฟ้อนรำ ระบำ การละเล่นที่ เป็นการแสดงของพื้นบ้านท้องถิ่น ฯลฯ

³⁸ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, **คู่มือเครือข่าย ศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก 2552), 13-17.


3. การปฏิบัติทางสังคม เช่น พิธีกรรม เทศกาล ประเพณี ประเพณี 12 เดือน
4. ความรู้การปฏิบัติเกี่ยวกับธรรมชาติและจักรวาลความเชื่อ
5. งานฝีมือทักษะเชิงช่างต่าง ๆ สภาวัฒนธรรมแห่งชาติได้กำหนดประเภทของวัฒนธรรมไว้ 4 ประเภท ดังนี้
 1. คติธรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับคำสอน สุภาษิต หลักคิด ฮีต 12 คลอง 14 ความเชื่อ
 2. วัตถุธรรม วัฒนธรรมเกี่ยวกับวัตถุต่าง ๆ อาคารบ้านเรือน ปั้น แกะสลัก
 3. เนติธรรม เป็นเรื่องเกี่ยวกับขนบ กฎ ระเบียบ กฎหมายต่าง ๆ
 4. สหธรรม เป็นเรื่องราวของการอยู่ร่วมกัน มารยาททางสังคม ประเพณีต่าง ๆ³⁹

ขอบข่ายและการดำเนินงานวัฒนธรรม

ขอบข่ายการดำเนินงานวัฒนธรรม เป็นการกำหนดขอบเขตของการดำเนินงานและความรู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (ชื่อกรมส่งเสริมวัฒนธรรมเดิม) ได้กำหนดขอบข่ายงานวัฒนธรรมไว้ ๘ ลักษณะด้วยกัน ประกอบด้วย งานวิจัยวัฒนธรรม งานอนุรักษ์วัฒนธรรม งานฟื้นฟูวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม งานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเนื่องจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และการไหลบ่าของวัฒนธรรม ที่ส่งผลให้สภาพปัญหาและความต้องการของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา และวัฒนธรรมบางอย่างเกิดการเบี่ยงเบนไปจากแนวปฏิบัติทางสังคม จึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมขึ้น เพื่อควบคุม ป้องกัน บรรเทาและแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวม และเพื่อให้เกิดความเข้าใจทั้งขอบข่ายการดำเนินงาน ความหมาย ตลอดจนแนวทางการดำเนินกิจกรรมที่สภาวัฒนธรรมควรจะดำเนินการในพื้นที่ จึงสรุปรูปแบบเป็นตาราง ดังนี้

³⁹ กระทรวงวัฒนธรรม, *คู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ; 2552), 11-12

ขอบข่ายการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ความหมาย ตามที่สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติกำหนด	กิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ
1.งานอนุรักษ์วัฒนธรรม	การพิทักษ์รักษา และธำรงไว้ซึ่ง วัฒนธรรม ทั้งที่เป็นรูปธรรม และ นามธรรม เพื่อก่อให้เกิดความรัก ความหวงแหน ความเข้าใจ และ ความภาคภูมิใจในความเป็นชาติ ตลอดจน เพื่อประโยชน์ใน การศึกษาค้นคว้าของคนรุ่นหลัง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เกี่ยวกับ การอนุรักษ์วัฒนธรรมของ ท้องถิ่น 2. การจัดทำทะเบียนผลิตผลทาง วัฒนธรรมเพื่องานอนุรักษ์ 3. การจัดทำงบประมาณสนับสนุนงาน วัฒนธรรม 4. การรณรงค์ให้เกิดความตื่นตัว ตระหนักใน คุณค่า และให้ความร่วมมือ ในอนุรักษ์วัฒนธรรม 5. การจัดสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุน งานอนุรักษ์วัฒนธรรม 6. การประชาสัมพันธ์งานอนุรักษ์ วัฒนธรรม 7. การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคล หรือหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จใน อนุรักษ์วัฒนธรรม 8. การติดตามและประเมินผล
2. งานฟื้นฟูวัฒนธรรม	การเลือกสรรวัฒนธรรมที่สูญหาย หรือกำลังเสื่อมสลาย มาทำให้มี ความหมายและความสำคัญต่อ การดำเนินชีวิตของคนในชาติ	<ol style="list-style-type: none"> 1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของผลิตผล ทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะ เสื่อมสลาย ไปจากสังคมไทย 2. การจัดทำทะเบียนผลิตผลทาง วัฒนธรรมที่ ควรค่าแก่การฟื้นฟู

ขอบข่ายการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ความหมาย ตามที่สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติกำหนด	กิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ
		3. การรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม 4. การสนับสนุนให้บุคคลและ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟู วัฒนธรรม
		5. การจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุน งานฟื้นฟูวัฒนธรรม 6. การประชาสัมพันธ์งานฟื้นฟู วัฒนธรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วย กระบวนการทางการศึกษาทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ 7. การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงาน ฟื้นฟูวัฒนธรรม 8. การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคล และหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จใน งานฟื้นฟูวัฒนธรรม 9. การติดตามและประเมินผล
3. งานพัฒนาวัฒนธรรม	การริเริ่ม สร้างสรรค์ และการ ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ให้เหมาะสมกับยุคสมัย บังเกิด คุณประโยชน์แก่ชีวิต สังคมและ ธรรมชาติ โดยที่ยังคงรักษาไว้ซึ่ง เอกลักษณ์แห่งความเป็นไทย	1. การศึกษาสภาพความเหมาะสมของ วัฒนธรรมและงานวัฒนธรรมใน ปัจจุบัน 2. การเลือกสรรวัฒนธรรมที่ควรได้รับ การพัฒนา 3. การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงาน พัฒนาวัฒนธรรม 4. จัดทำงบประมาณสนับสนุนงาน พัฒนาวัฒนธรรม 5. การประชาสัมพันธ์งานพัฒนา วัฒนธรรม

ขอบข่ายการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ความหมาย ตามที่สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติกำหนด	กิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ
		<p>6. การถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้วเข้าไปในกระบวนการให้การศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการตลอดจนเผยแพร่ทางสื่อมวลชน</p> <p>7. การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในงานพัฒนาวัฒนธรรม</p> <p>8. การจัดประชุมสัมมนาเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนางานวัฒนธรรม</p>
4.งานถ่ายทอดวัฒนธรรม	การนำวัฒนธรรมที่ผ่านการเลือกสรรกลั่นกรองแล้วไปใช้ในกระบวนการให้การศึกษา อันจะส่งผลให้สมาชิกในสังคมเกิดความเข้าใจ ตระหนักในคุณค่า และนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับยุคสมัย	<p>1. การศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด</p> <p>2. การพัฒนาวิธีการถ่ายทอดและสื่อเพื่อการถ่ายทอด</p>
		<p>3. การรณรงค์ให้เกิดความตระหนักและความร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม</p> <p>4.การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม</p> <p>5. การฝึกอบรมครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดวัฒนธรรม</p> <p>6. การจัดหางบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม</p>

ขอบข่ายการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ความหมาย ตามที่สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติกำหนด	กิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ
		7. การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคล และหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จใน ด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม 8. การประชาสัมพันธ์งานถ่ายทอด วัฒนธรรม 9. การติดตามและประเมินผล
5. งานส่งเสริมกิจกรรม วัฒนธรรม	การสนับสนุนให้บุคคลหรือ หน่วยงานสามารถจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา ของการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมของ บุคคลหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและ เอกชนในระดับท้องถิ่น 2. การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงาน ส่งเสริมวัฒนธรรม 3. การจัดแผนงานสนับสนุนการจัด กิจกรรมวัฒนธรรมสำหรับบุคคลและ หน่วยงานต่าง ๆ ในระดับท้องถิ่น 4. การจัดหางบประมาณสนับสนุนงาน ส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม
		5. การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคล และหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จใน การจัดกิจกรรมวัฒนธรรม 6. การประชาสัมพันธ์งานส่งเสริม กิจกรรมวัฒนธรรม 7. การติดตามและประเมิน
6.งานเสริมสร้าง เอตทัคคะทางวัฒนธรรม	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทาง วัฒนธรรมได้มีโอกาสแสดงออก และพัฒนาความรู้ความสามารถ	1. การสำรวจ เลือกรสร และจัดทำ ทำเนียบผู้ที่มีความสามารถพิเศษทาง วัฒนธรรมในท้องถิ่น 2. การสนับสนุนให้ผู้มีความรู้

ขอบข่ายการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ความหมาย ตามที่สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติกำหนด	กิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ
	อย่างเต็มตามศักยภาพถึงขั้นที่ สมควรได้รับการยกย่องว่าเป็น	
	<p>เอตทัคคะทางวัฒนธรรมของชาติ ในด้านนั้น ๆ รวมถึงการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคคลและ หน่วยงานทั้งในระดับท้องถิ่นและ ระดับชาติได้ทำกิจกรรมทาง วัฒนธรรม เพื่อส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างเอตทัคคะ ทางวัฒนธรรมในอนาคต</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การสำรวจ เลือกรสรร และจัดทำ ทำเนียบผู้ที่มีความสามารถพิเศษทาง วัฒนธรรมในท้องถิ่น 2. การสนับสนุนให้ผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้ แสดงออกพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ 3. การเชิดชูเกียรติผู้ที่มีความสามารถ พิเศษทางวัฒนธรรมขึ้นเป็นเอตทัคคะ ทางวัฒนธรรม 4. การบันทึกความรู้ความสามารถและ ผลงานของเอตทัคคะทางวัฒนธรรม เพื่อการเผยแพร่และถ่ายทอด 5. การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงาน เสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม 6. การจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุน งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม 7. การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ สื่อบันทึกความรู้ความสามารถและ ผลงานของเอตทัคคะทางวัฒนธรรม 8. การประกวดความรู้ความสามารถ ผลงานด้านวัฒนธรรมของนักเรียน นักศึกษาและบุคคลทั่วไประดับท้องถิ่น 9. การให้ทุนการศึกษาหรือทุนอุดหนุน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทาง

ขอบข่ายการดำเนินงาน วัฒนธรรม	ความหมาย ตามที่สำนักงาน คณะกรรมการวัฒนธรรม แห่งชาติกำหนด	กิจกรรมหลักที่ควรดำเนินการ
		วัฒนธรรมแก่เยาวชน และบุคคลทั่วไป ของท้องถิ่น 10. การสนับสนุนให้เยาวชนและบุคคล ทั่วไปมีความรู้ความสามารถพิเศษทาง วัฒนธรรมได้ฝึกงานหรือร่วมทำงานกับ เอตทัคคะทางวัฒนธรรม 11. การประชาสัมพันธ์งานเสริมสร้าง เอตทัคคะทางวัฒนธรรม 12. การติดตามและประเมินผล
7. งานแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม	การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับ ท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับ นานาชาติ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน วัฒนธรรมเพื่อสร้างเสริมความ เข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำไปสู่ สันติภาพและสันติสุขแห่ง การอยู่ร่วมกันของมนุษยชาติ	1. การสำรวจและเลือกสรรกิจกรรม ทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การ แลกเปลี่ยนในระดับท้องถิ่น 2. การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงาน แลกเปลี่ยนวัฒนธรรม 3. การจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุน งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม 4. การประชาสัมพันธ์งานแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม 5. การติดตามและประเมินผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ เลขที่ 9/1 หมู่ที่ 12 ถนนเพชรเกษม ตำบลหนองตาแต้ม อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77120 มีภารกิจในการจัดการศึกษาภาคบังคับครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด และอำเภอกุยบุรี เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546

ประวัติสำนักงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิ และเสรีภาพ ด้านการศึกษา ของปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในบทเฉพาะกาลมาตรา 335(3) ได้กำหนดให้รัฐ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ภายใน เวลาห้าปี หลังจากรัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐจะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้และต้องเตรียมการให้พร้อมที่จะจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรก ของไทย ที่กำหนดแนวทาง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชาชนชาวไทยให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พรบ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประกอบกับ พรบ.ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้นทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ การจัด ศึกษาดังกล่าวต้องยุบรวมกัน หน่วยงานดังกล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ

ในส่วนการศึกษาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการรวมสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งแบ่งออกเป็น 2 เขตการศึกษา ได้แก่ เขต 1 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ เขตที่ 2 ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครอบคลุม การศึกษาจำนวน 4 อำเภอ ได้แก่อำเภอหัวหิน ปราณบุรี สามร้อยยอด และกุยบุรี ซึ่งตั้งอยู่ทางด้านทิศเหนือ ของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่ทันสมัย ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติมีทักษะวิชาชีพ มีศักยภาพการแข่งขัน พร้อมก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ภายในปี 2558

พันธกิจ (Mission)

1. เร่งรัดพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย
2. สร้างโอกาสทางการศึกษา
3. พัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้น
4. พัฒนาทักษะวิชาชีพ
5. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ค่านิยมองค์กร (ลักษณะของคนที่ต้องการ)

ยึดหลักธรรมาภิบาล บริการเป็นเลิศ เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียน ปรับเปลี่ยนด้วย ICT มีความพร้อมสู่อาเซียน

เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเป็นคนดี มีความรู้และอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข
2. ผู้เรียนทุกคนมีทักษะวิชาชีพเป็นแนวทางในการศึกษาต่อและการมีงานทำ
3. ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
4. ผู้เรียนทุกคน มีความรู้ ความสามารถมีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 และสถานศึกษามีระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

จุดเน้น

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5 กลุ่มสาระวิชาหลักเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5

2. การเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามหลักสูตรการศึกษา
ปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

3. นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และนักเรียนชั้น
ประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนอ่านคล่อง เขียนคล่อง คิดเลขคล่อง และมีทักษะการคิดขั้นพื้นฐาน

4. นักเรียนทุกคนมีความสำนึกในความรักชาติไทย

5. เพิ่มศักยภาพนักเรียนด้านคณิตศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยี

6. สร้างทางเลือกในการเรียนรู้ที่เน้นให้ประชากรวัยเรียนทุกคนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา
อย่างทั่วถึง ลดอัตราการออกกลางคัน ศึกษาต่อและประกอบอาชีพ

7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงแบบ

8. นักเรียน ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมสู่
ประชาคมอาเซียนมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและสังคมพหุวัฒนธรรม

9. สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งและได้รับการรับรองจากการ
ประเมินคุณภาพภายนอกตลอดจนการพัฒนาสถานศึกษาในพื้นที่ชนบท โรงเรียนขยายโอกาสทาง
การศึกษา และโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล

10. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา

11. นักเรียนมีทักษะชีวิตในการรับมือกับสถานการณ์และภัยพิบัติต่าง ๆ

12. ส่งเสริมข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้

13. ส่งเสริมระบบนิเทศและการติดตามประเมินผลมุ่งคุณภาพผู้เรียน

14. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษามุ่งสู่องค์กรทันสมัย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัยและขั้นพื้นฐาน และ
ประเมินผลการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมี คุณธรรม จริยธรรม มีทักษะวิชาชีพ การมีงานทำตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนอย่างทั่วถึง มีศักยภาพการแข่งขันพร้อมเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมที่
ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาความเข้มแข็งขององค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

มาตรการ

มาตรการ (กลยุทธ์ที่ 1)

1. ยกย่องคุณภาพการจัดการกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนปฐมวัย
2. ยกย่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระ โดยเน้น 5 กลุ่มวิชาหลัก ได้แก่วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา และภาษาต่างประเทศ
3. พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาไทยและคณิตศาสตร์
4. เร่งรัดพัฒนาการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้ให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาและมาตรฐานผู้เรียนโดยการประกันคุณภาพการศึกษา
6. เพิ่มขีดความสามารถด้าน ICT ด้านคณิตศาสตร์ และ ด้านวิทยาศาสตร์ สำหรับนักเรียน
7. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน ชั้น ป.1

มาตรการ (กลยุทธ์ที่ 2) เศรษฐกิจพอเพียง

1. ปกป้องคุณธรรมความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของ
2. ส่งเสริมจิตสำนึกความเป็นชาติไทยในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทย สังคมศึกษาประชาธิปไตย ความเป็นพลเมืองไทยแลพลโลก
4. ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษา
5. ส่งเสริมการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
6. ขยายผลสถานศึกษาด้านแบบเศรษฐกิจพอเพียง
7. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
9. สร้างกลไกการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำโดยมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

มาตรการ (กลยุทธ์ที่ 3)

1. เพิ่มประสิทธิภาพการขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เร่งรัดให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สนับสนุนค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เสริมสร้างระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน
5. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

6. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทางเลือกโดยครอบครัว สถานประกอบการองค์กรเอกชน
7. ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส
8. ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ
9. เร่งรัด พัฒนาระดับคุณภาพ นักเรียน เข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยเน้นภาษาเพื่อสื่อสาร
10. พัฒนาศูนย์อาเซียนศึกษา ให้ได้มาตรฐานและเป็นเครื่องมือในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

11 สร้างเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันผู้เรียนส่ออาเซียน

มาตรการ (กลยุทธ์ที่ 4)

1. เพิ่มขีดความสามารถครู และบุคลากรทางการศึกษาด้านการวิจัยและการใช้นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่อเซียนด้วย ID Plan

3. สร้างเสริมสมรรถนะผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษา

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ประสานการวางแผนการผลิต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นระบบ มีปริมาณเพียงพอ และมีคุณภาพ

6. คัดครูให้แก่ผู้เรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้พอเพียง เพื่อให้ครูทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่ และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7. สร้างเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยคาราวานนิเทศติดตาม

8. เร่งรัดพัฒนาระบบนิเทศ และการติดตามประเมินผลแบบบูรณาการ

9. ประสานการวางแผนการผลิต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นระบบ มีปริมาณเพียงพอ และมีคุณภาพ

10. คัดครูให้แก่ผู้เรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้พอเพียง เพื่อให้ครูทำหน้าที่พัฒนา ผู้เรียนอย่างเต็มที่ และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

11. สร้างเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียน โดยคาราวานนิเทศติดตาม

12. เร่งรัดพัฒนาระบบนิเทศ และการติดตามประเมินผลแบบบูรณาการ

มาตรการ (กลยุทธ์ที่5)

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาโดยใช้รูปแบบสำนักงานอัตโนมัติ (Office Automation) และการบริหารจัดการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ

2. พัฒนาส่งเสริมการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็งเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

3. พัฒนาสถานศึกษาให้มีขนาดเหมาะสมกับการบริหารจัดการ

4. ปรับปรุงกลไกกระบวนการบริหารจัดการในองค์กรให้ได้มาตรฐาน PMOA

5. สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กรสู่วัฒนธรรมองค์กร

6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทางการเงินและสินทรัพย์ ระบบการวางแผน งบประมาณ ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการศึกษาให้ได้มาตรฐาน

8. พัฒนาการบริหารจัดการของ สพป. ให้มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน
มาตรการ (กลยุทธ์ที่ 6)

1. เพิ่มขีดความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย KM

2. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาโดยสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3. สร้างความเป็นเลิศด้านประหยัดพลังงานของหน่วยงานด้วยนวัตกรรม/โครงการ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาใน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี อำเภอสามร้อยยอด อำเภอกุยบุรี โดยมีจำนวนโรงเรียน ดังนี้
ตารางที่ 1 จำนวนโรงเรียน จำแนกตามอำเภอ

จำนวนโรงเรียน				รวม
อำเภอหัวหิน	อำเภอปราณบุรี	อำเภอสามร้อยยอด	อำเภอกุยบุรี	
24	15	24	24	87

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” มีดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

สิริรัชต์ แก้วงาม ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกับผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 รองลงมาคือการมองกว้างและไกล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และการมีความน่าเชื่อถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94 2) ผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมทุกมาตรฐานมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 มาตรฐานด้านการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.70 รองลงมาคือมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีความสามารถมีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน และมาตรฐานด้านการพัฒนาชุมชนแห่งการ เรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาในมาตรฐานด้านการเรียนการสอน และมาตรฐานด้าน การบริหารและการจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁰

ศิริพร ชัยมงคล ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุรินทร์ เขต 2 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีส่งผลต่อประสิทธิผล ด้านมีส่วนร่วม และด้านเก่ง การสร้าง

⁴⁰ สิริรัชต์ แก้วงาม. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกับผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2554), (1)

แรงบันดาลใจส่งผลต่อประสิทธิผลด้านทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเก่ง และด้านดี การกระตุ้นเซาว์น ปัญญาส่งผลต่อประสิทธิผลด้านทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านมีส่วนร่วม ด้านเก่ง และด้านดี การคำนึงถึงเอกบุคคคลส่งผลต่อประสิทธิผลด้าน เก่ง และด้านดี ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลอย่างเหมาะสมส่งผลต่อประสิทธิผล ด้านมีส่วนร่วม ค้านเก่ง และด้าน การบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยตรงส่งผลต่อประสิทธิผลด้านมี ส่วนร่วม ด้านเก่ง และด้านดี และการบริหารแบบมีข้อยกเว้นโดยอ้อมส่งผลต่อประสิทธิผลด้านมี ส่วนร่วม และด้านดี⁴¹

ปรีดี ประทุมสุวรรณ ได้ศึกษา องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์ การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายค้น พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วย เช่นกัน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพภายใน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

2) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายค้นพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน โดยที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดการหลักสูตร รองลงมา คือ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียน ด้านการกำหนดภารกิจ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ด้านการสื่อสารเป้าหมายและด้านการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครู

3) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ การจัดการหลักสูตร รองลงมา คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียน การกำหนดภารกิจ การสื่อสารเป้าหมาย การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ และการนิเทศติดตาม การปฏิบัติงานของครูตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

4) องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา คือ การตรวจสอบความก้าวหน้าทางการเรียน การจัดการหลักสูตร และการกำหนด

⁴¹ ศิริพร ชัยมงคล, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2” (วิทยานิพนธ์ระดับครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2554),

ภารกิจ โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้ร้อยละ 44.10 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในข้อ 2⁴²

เจาะธานี สื่อแม่ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูผู้สอนในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน⁴³

สุชญา ศรีอริยะกุล ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางภูมิหลังและสังคม คุณลักษณะทางสังคม และคุณลักษณะทางสติปัญญา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ บทบาทที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ ความเป็นสิทธิบุคคลในองค์การ การยอมรับในสังคมทางองค์การ ความสมดุลอันเหมาะสมระหว่าง เวลาของหน้าที่การงานและเวลาส่วนบุคคล โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนา โอกาสในการ

⁴² ประที ประทุมสุวรรณ "การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555, 157-158.

⁴³ เจาะธานี สื่อแม่, "ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูผู้สอนในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2", (วิทยานิพนธ์ระดับครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2556), ง-จ

พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความก้าวหน้ามั่นคงในหน้าที่การงาน ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม และสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขอนามัย 3) คุณลักษณะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01⁴⁴.

สุดา นนทะวงษ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการวางแผน พบปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนโดยเฉพาะบุคลากรในระดับอำเภอ แนวทางแก้ไขคือ ผู้บริหารสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดจะต้องเล็งเห็นความสำคัญในการจัดทำแผนการทำงาน ให้มีความสำคัญกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะต้องมีการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างถ่องแท้ในการจัดทำแผนการทำงาน โดยการฝึกอบรมบุคลากรเป็นประจำ 2) ด้านการจัดองค์การ พบปัญหาโครงสร้างขององค์กรไม่สอดคล้องกับสภาพ การปฏิบัติงานจริงและขาดการวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานขององค์กร แนวทางแก้ไข คือ ควรยกเลิกการจัดตั้งสำนักงานวัฒนธรรมอำเภอและให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอำเภอมาปฏิบัติที่จังหวัดทั้งหมดและส่งไปประสานงานในระดับอำเภอเป็นครั้งคราวตามภารกิจในพื้นที่และมี การมอบหมายภารกิจโดยแบ่งการทำงานเป็นโซนหรือทีม (Team Work) 3) ด้านการจัดหาบุคคล และเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงาน พบปัญหาจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงาน ขาดทักษะในการทำงาน ขาดการพัฒนาตนเอง ขาดการพัฒนาตนเอง แนวทางแก้ไข ปัญหาคือองค์กรควรมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการฝึกอบรม สัมมนา หรือให้โอกาสบุคลากรไปศึกษาต่อตามสายงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านการสั่งการ พบปัญหาการสั่งการ การควบคุมงานและการนิเทศงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้ในแผนการทำงาน แนวทางแก้ไขคือการติดตามงานหรือนิเทศงานโดย ผู้บริหารควรทำอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นกลางเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างจริงจัง โดยมีรูปแบบหรือเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน และในการสั่งการของผู้บริหารควรจัดทำในลักษณะเป็นหนังสือสั่งการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ไม่คลาดเคลื่อน 5) ด้านความร่วมมือประสานงาน พบปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่อง เทคโนโลยีในการติดต่อประสานงาน เช่น การใช้งาน อินเทอร์เน็ต แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อหรือ ประสานงานกันระหว่างองค์กร อาจใช้โปรแกรมประยุกต์ เช่น E-mail MSN รวมไปถึง Facebook 6) ด้านการประชาสัมพันธ์ พบปัญหาขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ล่าช้า ไม่ทันตามกำหนดระยะเวลา แนว

⁴⁴ สุขญา ศรีอริยะกุล, “คุณลักษณะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), ง

ทางแก้ไขคือ ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการรายงานผลให้ชัดเจน มีการติดตามการ รายงาน ผล อย่างใกล้ชิด รวมทั้งควรมีการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการรายงาน และการประชาสัมพันธ์ ทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ 7) ด้านการงบประมาณพบ ปัญหา คือ การทำงานขาดความคล่องตัวอันเนื่องจากการจัดสรรงบประมาณที่จำกัด แนวทางแก้ไขคือ ควรขอรับ งบประมาณสนับสนุนจากองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง⁴⁵

พิชามณูช ม่วงแก้ว ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าพบว่ามี 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ การดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01⁴⁶

ปรีดา เหลือบแล ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้าน วัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 298 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม 2. แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงาน

⁴⁵ สุดา นนทะวงษ์, “ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมใน จังหวัดเชียงราย” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรระดับมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 2555, ง-จ

⁴⁶ พิชามณูช ม่วงแก้ว, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต เขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี”, (วิทยานิพนธ์ระดับครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2559), ง.

ด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก พบว่า ประเด็นด้านที่ต้องส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด คือ การเฝ้าระวังวัฒนธรรม มีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้ 1) ควรมีการจัดการอบรมพัฒนาสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังวัฒนธรรมให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง 2) ควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมแก่นักเรียนและบุคลากร 3) ควรเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในมิติทางสังคมวัฒนธรรมให้เกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม 4) ควรมีการบูรณาการในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนร่วมกันกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา 5) ควรมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด และ 6) ควรมีการนำผลของการเฝ้าระวังที่ได้นำไปไปสู่การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์⁴⁷

งานวิจัยต่างประเทศ

คลาวิตเตอร์ (Klawitter) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง จะทำให้ครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานด้วยมากกว่าผู้นำแบบอื่น ๆ

เอฟเวอร์ส (Evers) ได้วิจัยประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า แบบของพฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานและอำนาจในตำแหน่งผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน ปฏิบัติงาน ได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับสูงและระดับต่ำ และผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสภาพการณ์ที่เอื้อต่อผู้นำระดับปานกลาง

เฟลตัน (Felton) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพึงพอใจในงานของครู ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ พึงพอใจใน

⁴⁷ ปรีดา เหลือบแล, “แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก” วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (มกราคม มิถุนายน 2557), 27

งานของครูและพบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา⁴⁸

เดวิส (Davis) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ใน โรงเรียนประถมต้นและปลายของโรงเรียนในเวสต์เวอร์จิเนีย (West Virginia) กับวัฒนธรรมของ โรงเรียนที่รับรู้โดยคณะครู ผลการวิจัยพบว่าแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมต้น และปลายมีผลอย่างลึกซึ้งมากต่อระดับวัฒนธรรมของโรงเรียน โครงสร้างที่เริ่มขึ้นเกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมที่ดีของโรงเรียนอย่างมาก ในทางกลับกันมีความสัมพันธ์ในทางลบ ระหว่างแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ภาพกับวัฒนธรรมของโรงเรียน คือ เมื่อมีความเห็นอกเห็นใจเพิ่มขึ้นระดับของ วัฒนธรรมจะลดลง อายุของอาจารย์ใหญ่จะสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของโรงเรียนในทางลบ คือเมื่ออายุมากขึ้นระดับของวัฒนธรรมจะลดลง ข้อค้นพบร่วมกันได้พิสูจน์ว่า อาจารย์ใหญ่เพศชายมีแนวโน้มจะ สร้างภาวะผู้นำแบบโครงสร้างริเริ่มมากกว่าอาจารย์ใหญ่เพศหญิง ข้อค้นพบจากการศึกษานี้และผลของการสรุปที่ได้ชี้ให้เห็นว่าแบบภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมต้นและปลาย มีผลกระทบต่อระดับวัฒนธรรมของโรงเรียน แบบภาวะผู้นำที่มุ่งงาน (task oriented) จะทำให้วัฒนธรรมของโรงเรียนที่เข้มแข็ง ในขณะที่แบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ภาพ (relation oriented) จะทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนอ่อนด้อยลง ผลที่คาดไม่ถึงของการศึกษานี้จะช่วยเพิ่มข้อมูลวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแบบภาวะผู้นำและเพิ่มคำถามอื่น ๆ เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำ⁴⁹

ฟิลบิน (Phitbin) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาในอินเดียน่า ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง แต่มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มระดับความมั่นใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการทำงานของครู⁵⁰

⁴⁸ S.L. Felton, "Transactional and Transformational Leadership and Teacher Job Satesfactional," (Doctoral Dissertation Department of Philosophy Science, The University of Mississippi, 2005), 58.

⁴⁹ Donna K. Davis, "The Relationships between West Virginia early and midschool Principals' Leadership Style and school culture perceived by faculty," accessed 10 Feb. 2018 Available from <http://www.aare.Edu.au/0Opap/abs00.htm>.

⁵⁰ Leo Patrick, Phitbin, "Transformational and the Secondary School PrincipleLeadership," accessed 16 Feb. 2018. Available from <http://www.aare.Edu.au/abd00.html>.

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) เพื่อทราบการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากร คือสถานศึกษาจำนวน 87 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือสถานศึกษา 73 แห่ง ผู้ให้ ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน จำนวน 1 คน และครูผู้สอนที่ทำการสอนในรายวิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิบัติในคู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแนวทางและรายละเอียดต่าง ๆ ของการวิจัยซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยให้เป็นระบบ ตามระเบียบวิธีวิจัย และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการเตรียมโครงการเพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการของการดำเนินตามโครงงานวิจัย โดยศึกษาจากเอกสาร วารสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ ปัญหา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เสนอขอความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุง

แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ จัดทำโครงร่างงานวิจัย และเสนอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือตามขอบเขตของงานวิจัยสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล และพัฒนา ทดลองเครื่องมือ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ ไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความอนุเคราะห์และส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง แล้วจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

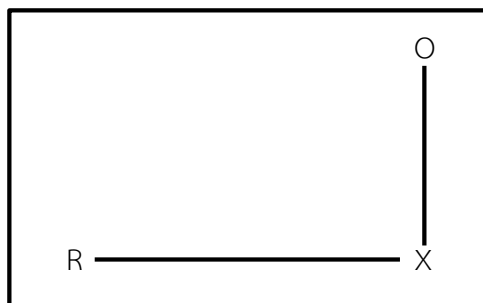
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำร่างรายงานผลการวิจัยนำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง ตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับขอบข่ายทฤษฎีที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 ดังนั้นแผนแบบการวิจัยที่กำหนดไว้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ซึ่งศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot nonexperimental case study) ซึ่งแสดงแบบแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 87 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาตามอำเภอ ดังนี้อำเภอ หัวหิน 24 แห่ง อำเภอปราณบุรี 15 แห่ง อำเภอสามร้อยยอด 24 แห่ง และอำเภอกุยบุรี 24 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 73 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgen)⁵¹ แล้วเลือกกลุ่ม ตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามอำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

จากสถานศึกษาที่สุ่มได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติ ราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรม จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 146 คน ดังรายละเอียดในตารางต่อไปนี้

⁵¹ Krejcie and Morgen, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น (กรุงเทพฯ: สุวีริยา สาส์น, 2535), 40.

ตารางที่ 2 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล

สถานศึกษาสังกัด สพป.ปช.2	ประชากร (แห่ง)	กลุ่ม ตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล		
			ผู้อำนวยการ (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)
หัวหิน	24	20	20	20	40
ปราณบุรี	15	13	13	13	26
สามร้อยยอด	24	20	20	20	40
กุยบุรี	24	20	20	20	40
รวม	87	73	73	73	146

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน ด้านศิลปวัฒนธรรม

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร (X_{tot}) ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ประกอบไปด้วย 10 ตัวแปรย่อย คือ

2.1 ความจำเป็นพื้นฐาน (X_1) หมายถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่จะพัฒนา และคงความสามารถของการเป็นผู้นำเบื้องต้นไว้ เช่น ทักษะในการแก้ข้อขัดแย้ง รูปแบบการตัดสินใจ การบริหารงานเป็นทีม และกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น ทักษะการเป็นผู้นำจัดเป็นยุทธวิธีของ สถานการณ์เฉพาะที่ผู้นำต้องแสดงบทบาทในการตัดสินใจได้ด้วยความรอบคอบ มีการกระจายอำนาจ ในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงไป โดยผู้นำควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น มุ่งการทำงานเป็นกลุ่มและเน้นที่จุดหมายเดียวกัน เมื่อผลผลิตออกมาจะพบว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักจะมีทักษะพื้นฐานเหล่านี้อยู่ในตัวของแต่ละคนอยู่แล้ว

2.2 การมองการณ์ไกล (X_2) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะมองเห็นความแตกต่างระหว่างกลยุทธ์และยุทธศาสตร์ มีความอดทน มองเห็นอุปสรรค มีความเข้าใจ ไม่ย่อท้อ สามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ผู้มองการณ์ไกล จะเป็นคนที่มองอะไรก็ได้ กว้าง ๆ

มีความอดทน มีแนวคิดไกล ซึ่งสามารถทำให้เข้าใจอะไรก็ได้โดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อยผลผลิต ที่ได้ก็คุ้มค่า

2.3 มีหลักการ (X_3) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีแนวคิดหรือหลักการในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งหลักการก่อให้เกิดบูรณาการ การยอมรับหลักการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานได้เป็นอย่างดี ความคิดรวบยอด ข้อเท็จจริงพื้นฐาน ความเชื่อมั่นอันเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นแนว ปฏิบัติที่สำคัญที่จะคอยควบคุมกิจกรรมและวิธีปฏิบัติ นั้น ๆ ซึ่งหลักการมีความหมายต่อผู้นำเป็นอย่างมาก เพราะทำให้เกิดความก้าวหน้า

2.4 หลักในการทำงาน (X_4) หมายถึง การนำเอาหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงาน และวางเกณฑ์หรือมาตรฐานในการทำงานหลังจากที่ได้ทำการตัดสินใจแล้ว หลักในการทำงานจะมีส่วนช่วยในการทำงานได้เป็นอย่างดี

2.5 หลักการปกครอง (X_5) หมายถึง ความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มได้ช่วยทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย เรื่องการปกครองมักจะมีเรื่องอำนาจ (power) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ความมีหลักในการปกครอง สายบังคับบัญชา รู้จักชมเชยหรือตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ในโอกาสอันควร รักษาความเที่ยงธรรม มีความคิดริเริ่ม มีหลักในการบริหาร รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน รู้จักถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้ ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลต่าง ๆ ขึ้นได้ ผู้นำ และอำนาจจะไปควบคู่กันเสมอ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนต้องสร้างความร่วมมือเพื่อให้ครูได้ทำงานด้วยความสมัครใจ

2.6 ความมุ่งประสงค์ (X_6) หมายถึง ผู้นำที่ดีเวลาปฏิบัติงานควรตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน เพราะความมุ่งหมายจะช่วยแสดงให้เห็นถึง แนวทางในการทำงาน ความสำเร็จ และความผิดพลาด นอกจากนี้การมีความมุ่งหมายยังช่วยให้ผู้นำได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามหลักการและวิธีดำเนินการ และเป็นเครื่องช่วยประสานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ เข้าใจ และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน

2.7 การวางแผน (X_7) หมายถึง การวางแผนเป็นการเชื่อมโยงความมุ่งหมายและโครงการปฏิบัติงานระยะยาว ให้เป็นเชิงประจักษ์ การวางแผนเป็นสิ่งที่ผู้นำไม่ควรขาดในการบริหารงาน เพราะการวางแผนจะช่วยให้โครงสร้างใหญ่ ของงานออกมาในรูปของการนำไปปฏิบัติ และจะได้ทราบว่าอะไรควรทำเป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้เกิด ความสำเร็จ การวางแผนคล้าย ๆ กับข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์ของผู้บริหารซึ่งจะออกมาเป็นวิธีการ บริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ในแง่ของยุทธวิธี เช่น ผลผลิตเฉพาะในระยะสั้น หรือตารางการทำงาน ต่าง ๆ ในรูปของ PERT เป็นต้น

2.8 ความยืดหยุ่น (X_8) หมายถึง ผู้นำที่ดีควร จะมีความยืดหยุ่นต่อหลักการที่สำคัญ ที่ได้กำหนดไว้เป็นเป้าประสงค์และผลผลิต ทั้งนี้หมายความว่า ผู้นำจะต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงจะได้รับด้วย ความยืดหยุ่นของผู้นำจำเป็นต้องสื่อความหมายให้ ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงาน และควรยืดหยุ่นในหลักการอันจะ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานนั้น

2.9 การบริหารบุคคล (X_9) หมายถึง การบริหารงานในหน่วยงานเป็นการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานให้เจริญงอกงามขึ้นติดต่อกันไป โดยจุดประสงค์ของการบริหารงานในหน่วยงานควรเป็นการพัฒนาบุคคลในหน่วยงานให้เจริญงอกงามขึ้น การบริหารงานบุคคลจัดเป็นข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์ของผู้นำที่มีคุณภาพ กระบวนการที่ผู้นำใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจในการพัฒนาข้าราชการให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานโดยมุ่งปฏิบัติให้กิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคลากรขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลต่อเป้าหมายองค์การ การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายการทำงาน การมีระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงาน ในองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้ใช้ประโยชน์และ บำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอเพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์จนตลอดชีวิตของการปฏิบัติงาน การบริหารบุคคลจัดเป็นข้อกำหนด ทางยุทธศาสตร์ของผู้นำที่มีคุณภาพ

2.10 ความรักองค์การ (X_{10}) หมายถึง การแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมใน หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จสูง ๆ คนทำงานมักจะตกลงกันว่าลักษณะใดควรทำ และจะทำไม แล้วสมาชิกของหน่วยงานยังจะแสดงออกถึงความรักชาติอย่างซื่อสัตย์ ลักษณะความรักชาติของหน่วยงานอาจจะดูได้จากวัตถุประสงค์ที่เป็นที่ยอมรับ มีการทำงานหลัก มีความตระหนักในสิ่งที่เขากำลังทำอยู่ และทำงานอย่างมีความหมาย การรวมตัวของคนในองค์กรนั้น ๆ อันก่อให้เกิดความเป็นปึกแผ่นขององค์กร สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน ย่อมทำให้ยอมพลีชีพแม้แต่ชีวิตและเลือดเนื้อเพื่อป้องกันองค์กรและส่งเสริมให้รุ่งเรืองขึ้น

3. ตัวแปรตาม คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามแนวปฏิบัติของคู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย 7 ตัวแปรย่อย ดังนี้

3.1 งานอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y_1) หมายถึง หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา เกี่ยวกับงานอนุรักษ์วัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ การจัดทำทะเบียนผลิตผลทาง วัฒนธรรมเพื่องานอนุรักษ์ การจัดทำงบประมาณสนับสนุนงานอนุรักษ์วัฒนธรรม การรณรงค์ให้เกิด ความตื่นตัว ตระหนักในคุณค่า และให้ความร่วมมือในงานอนุรักษ์วัฒนธรรม การปรับปรุงหรือ ออก กฎระเบียบให้เอื้อต่องานอนุรักษ์วัฒนธรรม การจัดสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานอนุรักษ์ วัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานอนุรักษ์วัฒนธรรม การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลหรือหน่วยงาน ที่ประสบ ความสำเร็จในงานอนุรักษ์วัฒนธรรม การติดตามและประเมินผล

3.2 งานฟื้นฟูวัฒนธรรม (Y₂) หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันของผลิตผลทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือที่กำลังจะเสื่อมสลายไปจากสังคมไทย จัดทำทะเบียนผลิตผลทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การฟื้นฟู อนุรักษ์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม สนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรม การจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานฟื้นฟูวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยกระบวนการทางการศึกษาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานฟื้นฟูวัฒนธรรม การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในงานฟื้นฟูวัฒนธรรม การติดตามและประเมินผล

3.3 งานพัฒนาวัฒนธรรม (Y₃) หมายถึง การศึกษาสภาพความเหมาะสมของวัฒนธรรมและงานวัฒนธรรมในปัจจุบัน การเลือกสรรวัฒนธรรมที่ควรได้รับการพัฒนา การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม จัดทำงบประมาณสนับสนุนงานพัฒนาวัฒนธรรม การปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่องานพัฒนาวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานพัฒนาวัฒนธรรม การถ่ายทอดวัฒนธรรมที่พัฒนาแล้วเข้าไปในกระบวนการให้การศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนเผยแพร่ทางสื่อมวลชน การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในงานพัฒนาวัฒนธรรม การจัดประชุมสัมมนาทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติเพื่อแสวงหาแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรม การติดตามและประเมินผล

3.4 งานถ่ายทอดวัฒนธรรม (Y₄) หมายถึง การศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด พัฒนาวิธีการถ่ายทอดและสื่อเพื่อการถ่ายทอด อนุรักษ์ให้เกิดความตระหนักและความร่วมมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรม การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม การฝึกอบรมครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในการถ่ายทอดวัฒนธรรม การจัดทำงบประมาณสนับสนุนงานถ่ายทอดวัฒนธรรม การยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในด้านการถ่ายทอดวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานถ่ายทอดวัฒนธรรม การติดตามและประเมินผล

3.5 งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม (Y₅) หมายถึง การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมของบุคคลหรือหน่วยงาน การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม การปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบข้อบังคับให้เอื้อต่องานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม จัดทำแผนงานสนับสนุนการจัดกิจกรรมวัฒนธรรมสำหรับบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ จัดทำงบประมาณสนับสนุนงานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม การยกย่อง และเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในการจัดกิจกรรมวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม การติดตามและประเมินผล

3.6 งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม (Y₆) หมายถึง การสำรวจ เลือกรสร และจัดทำทำเนียบผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ การสนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้แสดงออก พัฒนา และถ่ายทอดความรู้ความสามารถอย่างเต็มตามศักยภาพ การเชิดชูเกียรติผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมขึ้นเป็นเอตทัคคะทางวัฒนธรรม การบันทึกความรู้ความสามารถและผลงานของเอตทัคคะทางวัฒนธรรมเพื่อการเผยแพร่และถ่ายทอด การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม การจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่บันทึกความรู้ความสามารถและผลงานของเอตทัคคะทางวัฒนธรรม ในสถาบันการศึกษาตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง การประกวดความรู้ความสามารถและผลงานด้านวัฒนธรรมของนักเรียน นักศึกษา และบุคคลโดยทั่วไป ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ การให้ทุนการศึกษาหรือทุนอุดหนุน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรมแก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป การสนับสนุนให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้ฝึกงานหรือร่วมทำงานกับ เอตทัคคะทางวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม การติดตามและประเมินผล

3.7 งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Y₇) หมายถึง การสำรวจและเลือกรสรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรค่าแก่การแลกเปลี่ยนทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ การสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การจัดทำงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบ ให้เอื้อต่องานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การประชาสัมพันธ์งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การติดตามและประเมินผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมี รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ รายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารบุคคล 10) ความรักองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวัฒนธรรมในโรงเรียนตามแนวปฏิบัติของคู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย 7 ตัวแปรย่อย 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรม 2) งานฟื้นฟูวัฒนธรรม 3) งานพัฒนาวัฒนธรรม 4) งานถ่ายทอดวัฒนธรรม 5) งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม 6) งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม 7) งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating Scale)⁵² โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

⁵² Rensis Likert, *The Human Organization* (Tokyo, Japan: McGraw/Hill, 1967),

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่1 ศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและการบริหารงานวัฒนธรรมในโรงเรียนจากตำรา เอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มากำหนดโครงสร้างในการสร้างแบบสอบถาม และขอบเขตของเนื้อหาที่กำหนด และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และนำมาปรับแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาที่ใช้ได้ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective Congruence : IOC) ได้ค่า 0.60 - 1.00 แล้วนำมาปรับปรุงข้อบกพร่อง และเรียบเรียงให้สมบูรณ์

ขั้นที่3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจาก 15 แห่ง จำนวน 30 ฉบับ โดยนำไปทดลองกับโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองคีรีขันธุ์ เขต 1

ขั้นที่4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁵³ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่า 0.8450

ขั้นที่5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองคีรีขันธุ์ เขต 2 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการ

⁵³ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York:

สถานศึกษา ครูผู้สอน ของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรออกให้ส่งไปยังแต่ละสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย ติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำแบบสอบถามใส่ในซองตู้เอกสารของแต่ละสถานศึกษา ที่ตั้งอยู่บนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูล และระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษา และข้อคำถามที่ต้องการ ทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร และการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตของค่ามัชฌิมเลขคณิตตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁵⁴ มีรายละเอียดดังนี้

⁵⁴ Lee J. Cornbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York Harper & Row Publics, 1970), 161

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร / การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment Coefficient) มีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป คือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 - .69 คือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .30 คือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ⁵⁵

⁵⁵ ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมย์เลิศ. วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558), 240

สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) เพื่อทราบการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 จำนวน 73 แห่ง เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติ ราชการแทน 1 คน และครูผู้สอนที่ทำการสอน ในรายวิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน คน 146 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ ตามแนวคิดของเซอร์จิอวานนี (Sergiovanni) ซึ่งประกอบด้วย 1) ความจำเป็นพื้นฐาน 2) การมองการณ์ไกล 3) มีหลักการ 4) หลักในการทำงาน 5) หลักการปกครอง 6) ความมุ่งมั่นประสงค์ 7) การวางแผน 8) ความยืดหยุ่น 9) การบริหารบุคคล 10) ความรักองค์การ และการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ตามแนวปฏิบัติของคู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 1) งานอนุรักษ์วัฒนธรรม 2) งานฟื้นฟูวัฒนธรรม 3) งานพัฒนาวัฒนธรรม 4) งานถ่ายทอดวัฒนธรรม 5) งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม 6) งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม 7) งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) เพื่อทราบการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 แห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน 1 คน และครูผู้สอนที่ทำการสอนในรายวิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 146 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย 100 ตอน ดังนี้ 4 จำแนกออกเป็น

ตอนที่ ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 1

ตอนที่ ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต 2 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต

ตอนที่ ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน 3 2 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต

ตอนที่ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตอนที่ ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 1

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ครูผู้สอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรมของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 73 จำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้น คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ประสพการณ์ 146 การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมโดยหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	39	26.71
หญิง	107	73.29
รวม	146	100.00
2. อายุ		
ปี 30 ต่ำกว่า	17	11.64
31-ปี 40	32	21.92
41-ปี 50	42	28.77
ปี 50 มากกว่า	55	37.67
รวม	146	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	71	48.63
ปริญญาโท	75	51.37
ปริญญาเอก	0	00.0
รวม	146	100.00
4. อายุราชการ		
ต่ำกว่า ปี 10	40	4.270

10-ปี 20	23	.1575
21-ปี 30	51	9.343
ปี 30 มากกว่า	32	9.212
รวม	146	00.100
.5ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ สถานศึกษาหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา	73	00.50
ครูผู้สอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรม	73	00.50
รวม	146	00.100
.6ประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรม		
ไม่เกิน ปี 5	27	18.49
6-ปี 10	41	28.08
11-ปี 15	25	17.12
16-ปี 20	20	13.70
21-ปี 25	16	10.96
26-ปี 30	10	6.85
ปีขึ้นไป 30 เกิน	7	4.79
รวม	146	100.00

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 3 จากตารางที่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงมีจำนวน เพศชายจำนวน 3.73 คน คิดเป็นร้อยละ 107.39 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ที่มียุมากกว่า รองลงมาคือ 7.37 คน คิดเป็นร้อยละ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 50 40 – 31 อายุ 8.28 คน คิดเป็น ร้อยละ 42 ปี จำนวน 50-41ปี จำนวน 9.21 คน คิดเป็นร้อยละ 32 สำหรับระดับการศึกษาวุฒิกการศึกษาระดับ 6.11 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ปี จำนวน 30 และอายุต่ำกว่า และวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 4.51 คนคิดเป็นร้อยละ 75 ปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 6.48 คน คิดเป็นร้อยละ 71ด้านอายุราชการ อายุราชการ 21 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาคือ 1 - 10 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 อายุราชการ 30 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 และอายุราชการ 11 - 20 ปี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 สำหรับด้านตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรอง

ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา มีจำนวน และครูผู้สอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับ 00.50 คน คิดเป็นร้อยละ 73 งานศิลปวัฒนธรรม มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 00.50 สำหรับด้านประสบการณ์ การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรม อายุงาน 6 - 10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาคือ 1 - 5 ปีมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ต่อมา 11 - 15 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ต่อมาคือ 16 - 20 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 ต่อมา 21 - 25 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ต่อมา 26 - 30 ปี มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 และ 30 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด มีจำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.8

ตอนที่ ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังก ๒ตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ดังนี้ 14 - 4 มีรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=73)

ด้าน	ภาวะผู้นำ (X_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ความจำเป็นพื้นฐาน (x_1)	49.4	44.0	มาก
2	การมองการณ์ไกล (x_2)	42.4	45.0	มาก
3	มีหลักการ (x_3)	54.4	52.0	มากที่สุด
4	หลักในการทำงาน (x_4)	47.4	.049	มาก
5	หลักการปกครอง (x_5)	48.4	43.0	มาก
6	ความมุ่งประสงค์ (x_6)	56.4	45.0	มากที่สุด
7	การวางแผน (x_7)	41.4	54.0	มาก
8	การยืนหยัด (x_8)	50.4	43.0	มากที่สุด
9	การบริหารบุคคล (x_9)	48.4	48.0	มาก
10	ความรักองค์การ (x_{10})	63.4	40.0	มากที่สุด
รวม (X_{tot})		50.4	39.0	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ด้าน โดยเรียงลำดับ 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก 4 (\bar{X}) ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยเรียงลำดับ ดังนี้ ความรักองค์กร = 4.63, S.D. = 0.40) ความมุ่งประสงค์ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.45) มีหลักการ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) การยืนหยัด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.43) อยู่ในระดับมากที่สุด ความจำเป็นพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.44) หลักการปกครอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.43) การบริหารบุคคล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.48) หลักการทำงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.49) การมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.45) การวางแผน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น 54.0 – 40.0 สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน

(n=73)

ข้อ	ความจำเป็นพื้นฐาน (x_1)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง	29.4	59.0	มาก
2	ผู้บริหารมีการบริหารงานเป็นทีม และมีการใช้กระบวนการกลุ่ม	57.4	57.0	มากที่สุด
3	ผู้บริหารแสดงบทบาทการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ	45.4	58.0	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	61.4	52.0	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม	42.4	63.0	มาก
6	ผู้บริหารมุ่งการทำงานเป็นทีมโดยเน้นที่จุดหมายเดียวกัน	59.4	52.0	มากที่สุด
รวม		49.4	44.0	มาก

จากตารางที่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5 ด้านความจำเป็นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับ 3 ข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมี 3 มาก (\bar{X}) ส่วนร่วมในการตัดสินใจ = 4.61, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมุ่งการทำงานเป็นทีมโดยเน้นที่จุดหมายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารมีการบริหารงานเป็นทีม และมีการใช้กระบวนการกลุ่ม

($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารแสดงบทบาทการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า อยู่ระหว่าง การ 63.0 – 52.0 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการมองการณ์ไกล

(n=73)

ข้อ	การมองการณ์ไกล (x_2)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ได้	26.4	70.0	มาก
2	ผู้บริหารมีความอดทน เข้าใจในปัญหาอุปสรรคและปฏิบัติงานด้วยความอดสาหัส	50.4	53.0	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง	41.4	60.0	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล	54.4	58.0	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติได้อย่างชัดเจน	40.4	52.0	มาก
รวม		42.4	45.0	มาก

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 6 จากตารางที่ ด้านการมองการณ์ไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับ 2 ข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต พบว่า ผู้บริหารมองการณ์ไกล 3 มาก ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารมีความอดทน เข้าใจในปัญหาอุปสรรคและปฏิบัติงานด้วยความอดสาหัส ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0. อยู่ในรับมากที่สุด (53ผู้บริหารสามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0. (60ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0. และ (52ผู้บริหารสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ได้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.52 - 0.มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความ 70 คิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านมีหลักการ

(n=73)

ข้อ	มีหลักการ (x_3)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารต้องมีแนวคิดหรือหลักการในการบริหารงาน	55.4	63.0	มากที่สุด
2	ผู้บริหารที่มีหลักการย่อมทำให้เกิดการบูรณาการและการยอมรับ	50.4	61.0	มากที่สุด
3	ผู้บริหารที่มีหลักการย่อมทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	60.4	52.0	มากที่สุด
รวม		54.4	52.0	มากที่สุด

จากตารางที่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 7 ด้านมีหลักการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ผู้บริหารที่มีหลักการย่อมทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.52) ผู้บริหารต้องมีแนวคิดหรือหลักการในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารที่มีหลักการย่อมทำให้เกิดการบูรณาการและการยอมรับ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.52 - 0.61 มีการกระจายของ 63 ข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านหลักในการทำงาน

(n=73)

ข้อ	หลักในการทำงาน (X_4)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการนำหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงาน	50.4	57.0	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	40.4	59.0	มาก
3	ผู้บริหารมีการสร้างหลักในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามแผนการปฏิบัติงาน	49.4	58.0	มาก
รวม		47.4	49.0	มาก

จากตารางที่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 8 ด้านมีหลักในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับ 1 ข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ผู้บริหารมีการนำหลักการไปใช้ในการ 2 มาก (\bar{X}) ปฏิบัติงาน = 4.50, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีการสร้างหลักในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.58$) ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.59$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.59 - 0.5 7มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านหลักการปกครอง

(n=73)

ข้อ	หลักการปกครอง (X_5)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างให้บุคลากรและทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย	48.4	50.0	มาก
2	ผู้บริหารมีหลักการปกครองตามสายของการบังคับบัญชา	45.4	54.0	มาก
3	ผู้บริหารมีการใช้จิตวิทยาสร้างขวัญกำลังใจด้วยการชมเชย หรือ การตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่สมควร	48.4	65.0	มาก
4	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม	63.4	62.0	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	45.4	56.0	มาก
6	ผู้บริหารมีหลักในการบริหารงาน และการมอบหมายภาระงาน โดยใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	49.4	54.0	มาก
7	ผู้บริหารแนะนำ หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	41.4	57.0	มาก
8	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ	49.4	58.0	มาก
รวม		48.4	43.0	มาก

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 9 จากตารางที่ ด้านมีหลักการปกครอง 2 ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 (\bar{X}) ข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม = 4.63, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหาร มีหลักในการบริหารงาน และการมอบหมายภาระงานโดยใช้ คนให้เหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารมีความสามารถสร้าง ให้บุคลากรและทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารมีการใช้จิตวิทยา สร้างขวัญกำลังใจด้วยการชมเชย หรือการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่สมควร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีหลักการปกครองตามสายของการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารแนะนำ หรือถ่ายทอดองค์ ความรู้ให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.มีการกระจายของ 65 ข้อมูลน้อยแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ด้านความมุ่งประสงค์

(n=73)

ข้อ	ความมุ่งประสงค์ (X_6)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารควรตั้งจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน	54.4	54.0	มากที่สุด
2	การตั้งจุดมุ่งหมายแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ	60.4	49.0	มากที่สุด
3	จุดมุ่งหมายช่วยให้ผู้บริหารจัดกิจกรรมตามหลักการและวิธีการดำเนินการ	56.4	50.0	มากที่สุด
4	ผู้บริหารควรช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน	56.4	54.0	มากที่สุด
5	จุดมุ่งหมายเป็นเครื่องช่วยประสาน และสร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจกับงานที่ปฏิบัติ และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน	56.4	56.0	มากที่สุด
รวม		56.4	45.0	มากที่สุด

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 10 จากตารางที่ ด้านความมุ่งประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2 การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต มากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ การตั้งจุดมุ่งหมายแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการ ปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.49) จุดมุ่งหมายช่วยให้ผู้บริหารจัดกิจกรรม ตามหลักการและวิธีการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารควรช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.54) จุดมุ่งหมายเป็นเครื่องช่วยประสาน และสร้าง ความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจกับงานที่ปฏิบัติ และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารควรตั้งจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.54) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.56 - 0. มีการกระจายของ 49 ข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการวางแผน

(n=73)

ข้อ	การวางแผน (X ₇)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อเชื่อมโยงความมุ่งหมายและการ ดำเนินงานในระยะยาว	38.4	70.0	มาก
2	ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบาย โครงการไปสู่การปฏิบัติเชิง ประจักษ์	40.4	61.0	มาก
3	ผู้บริหารมีการวางแผน และสามารถกำหนดขั้นตอนการ ปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ	49.4	53.0	มาก
4	การวางแผนเป็นยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ยึดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงาน	36.4	66.0	มาก
รวม		41.4	45.0	มาก

จากตารางที่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 11 ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.45) เพื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่า มัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ผู้บริหารมีการวางแผน และสามารถกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่

ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบาย โครงการไปสู่การปฏิบัติเชิงประจักษ์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อเชื่อมโยงความมุ่งหมายและการดำเนินงานในระยะยาว ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) การวางแผนเป็นยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่า 53 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านความยืดหยุ่น

(n=73)

ข้อ	ความยืดหยุ่น (X_g)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักการจุดมุ่งหมายเป้าประสงค์และผลผลิต	56.4	50.0	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ยืดหยุ่น ต่อหลักการสำคัญที่ได้กำหนดไว้แล้ว	49.4	57.0	มาก
3	ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงได้รับจากการปฏิบัติงาน	50.4	53.0	มากที่สุด
4	ผู้บริหารต้องสื่อสารความหมายและแนวปฏิบัติให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน	44.4	55.0	มาก
5	ผู้บริหารยืดหยุ่นในหลักการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา	52.4	53.0	มากที่สุด
รวม		50.4	43.0	มากที่สุด

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 12 จากตารางที่ ด้านความยืดหยุ่น 2 การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ในระดับ 3 ข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักการ 2 มาก จุดมุ่งหมายเป้าประสงค์และผลผลิต ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารยืดหยุ่นในหลักการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.53) ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงได้รับจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.53) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ยืดหยุ่น ต่อหลักการสำคัญที่ได้กำหนดไว้แล้ว ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารต้องสื่อสาร

ความหมายและแนวปฏิบัติให้ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมากตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.57 - 0. มีการกระจายของ 53 ข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล

(n=73)

ความยินดี (X_g)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
.1ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลเป็นข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า	46.4	61.0	มาก
การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกล .2 ยุทธในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	47.4	54.0	มาก
การบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ .3 ให้แก่บุคลากร	49.4	55.0	มาก
ผู้บริหารมีการพัฒนาให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี .4	42.4	61.0	มาก
.5ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนและสร้างนโยบายในการทำงานที่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	48.4	61.0	มาก
ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมี .6 ปริมาณเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	55.4	59.0	มากที่สุด
รวม	48.4	48.0	มาก

พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 13 จากตารางที่ ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ 2 การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต มาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อ และอยู่ใน 1 ข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากร 5 ระดับมาก (\bar{X}) มนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน = 4.55, S.D. = 0.59) อยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนและสร้างนโยบายในการทำงานที่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.61) การบริหารงาน

บุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.54$) ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลเป็นข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.61$) ผู้บริหารมีการพัฒนาให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ($\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.61$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.61 - 0. มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปใน 54 ทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านความรักองค์กร

(n=73)

ข้อ	ความรักองค์กร (X_{10})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมที่มีข้อตกลงของบุคลากรว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ	59.4	46.0	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ	62.4	51.0	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้านความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	71.4	50.0	มากที่สุด
4	บุคลากรของสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อย่างมั่นคงและซื่อสัตย์	63.4	50.0	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีความตระหนักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานอย่างตั้งใจ และมีความหมาย	64.4	49.0	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีการรวมตัวของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นปึกแผ่นก่อให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน	59.4	55.0	มากที่สุด
รวม		63.4	40.0	มากที่สุด

จากตารางที่ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 14 ด้านความรักองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2 การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ที่สุด ($\bar{X} = 4.63, S.D. = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดย

พิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้านความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ($\bar{X} = 4.71$ S.D. = 0.50) ผู้บริหารมีความตระหนักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานอย่างตั้งใจและมีความหมาย ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.49) บุคลากรของสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อย่างมั่นคงและซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) ผู้บริหารมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารมีการแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมที่มีข้อตกลงของบุคลากรว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.46) ผู้บริหารมีการรวมตัวของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นปึกแผ่นก่อให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.55 - 0. มีการกระจายของข้อมูลน้อย 46 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวัฒนธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต - 15 มีรายละเอียดตามตารางที่ 2 22 ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวม

(n=73)

ด้าน	การบริหารงานวัฒนธรรม (Y_{tot})	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	งานอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y_1)	41.4	51.0	มาก
2	งานฟื้นฟูวัฒนธรรม (Y_2)	94.3	62.0	มาก
3	งานพัฒนาวัฒนธรรม (Y_3)	94.3	63.0	มาก
4	งานถ่ายทอดวัฒนธรรม (Y_4)	86.3	67.0	มาก
5	งานส่งเสริมวัฒนธรรม (Y_5)	89.3	64.0	มาก
6	งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม (Y_6)	87.3	68.0	มาก
7	งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Y_7)	80.3	75.0	มาก
รวม (X_{tot})		92.3	59.0	มาก

พบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 15 จากตารางที่ 2 การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 92.3$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 41.4$, S.D. = 0.51) งานฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 94.3$, S.D. = 0.62) งานพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 94.3$, S.D. = 0.63) งานส่งเสริมวัฒนธรรม ($\bar{X} = 89.3$, S.D. = 0.64) งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 87.3$, S.D. = 0.68) งานถ่ายทอดวัฒนธรรม ($\bar{X} = 86.3$, S.D. = 0.67) งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ($\bar{X} = 80.3$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ มีระหว่าง 0.51 - 0.75 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม

(n=73)

ข้อ	งานอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y ₁)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพปัญหาด้านวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	23.4	70.0	มาก
2	ผู้บริหารมีเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำทะเบียนผลผลิตทางวัฒนธรรม	80.3	78.0	มาก
3	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม	06.4	74.0	มาก
4	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้เกิดความตระหนักในคุณค่าและห่วงแหนวัฒนธรรม	20.4	63.0	มาก
5	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับบุคลากรและชุมชนเพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม	49.4	58.0	มาก
6	ผู้บริหารมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเอื้อต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม	01.4	83.0	มาก
7	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	23.4	63.0	มาก

8	ผู้บริหารจัดการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลผู้ที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม	30.4	68.0	มาก
9	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	97.3	84.0	มาก
รวม		14.4	51.0	มาก

พบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา 16 จากตารางที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับบุคลากรและชุมชนเพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.58) ผู้บริหารจัดการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลผู้ที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพปัญหาด้านวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้เกิดความตระหนักในคุณค่าและห่วงแหนวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเอื้อต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.83) ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม ($\bar{X} = 97.3$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารมีเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำทะเบียนผลผลิตทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 80.3$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ มีระหว่าง 0.58 - 0.84 การกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานฟื้นฟูวัฒนธรรม

(n=73)

ข้อ	งานฟื้นฟูวัฒนธรรม (Y ₂)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพปัจจุบันของผลผลิตทางวัฒนธรรมที่ สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลายไปจากสังคมไทย	84.3	76.0	มาก
2	ผู้บริหารมีการจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่ควรได้รับการฟื้นฟู	67.3	76.0	มาก
3	ผู้บริหารมีการรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม	97.3	74.0	มาก
4	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรม	16.4	67.0	มาก
5	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูวัฒนธรรม	01.4	76.0	มาก
6	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมช่วยในการฟื้นฟูวัฒนธรรม	01.4	71.0	มาก
7	ผู้บริหารมีการจัดโครงการเพื่อให้ความรู้ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	95.3	77.0	มาก
8	ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการฟื้นฟูวัฒนธรรม	92.3	82.0	มาก
9	ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงาน ที่ประสบความสำเร็จในงานฟื้นฟูวัฒนธรรม	09.4	71.0	มาก
10	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	82.3	81.0	มาก
รวม		94.3	62.0	มาก

พบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา 17 จากตารางที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานฟื้นฟูวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 94.3$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 16.4$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและ

หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จในงานฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 09.4$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมช่วยในการฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 01.4$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 01.4$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารมีการรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 97.3$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารมีการจัดโครงการเพื่อให้ความรู้ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 95.3$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 92.3$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพปัจจุบันของผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลายไปจากสังคมไทย ($\bar{X} = 84.3$, S.D. = 0.76) ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม ($\bar{X} = 82.3$, S.D. = 0.81)) ผู้บริหารมีการจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่ควรได้รับการฟื้นฟู ($\bar{X} = 67.3$, S.D. = 0.76) ตามลำดับและเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ มีระหว่าง 0.67 - 0. การกระจายของข้อมูล 82 น้อยแสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานพัฒนาวัฒนธรรม

(n=73)

ข้อ	งานพัฒนาวัฒนธรรม (Y ₃)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพความเหมาะสมของวัฒนธรรมในปัจจุบัน	03.4	73.0	มาก
2	ผู้บริหารนำข้อมูลจากการศึกษามาพัฒนาวัฒนธรรม	99.3	74.0	มาก
3	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายและจัดการอบรมเพื่อให้ความรู้เพื่อพัฒนาวัฒนธรรม	85.3	80.0	มาก
4	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรม	08.4	73.0	มาก
5	ผู้บริหารมีการสร้างกฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับเพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรม	88.3	86.0	มาก
6	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย	02.4	72.0	มาก
7	ผู้บริหารนำวัฒนธรรมที่ได้รับการพัฒนาแล้วบูรณาการให้เข้าไปอยู่ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	01.4	65.0	มาก

8	ผู้บริหารจัดยกย่องเชิดชูเกียรติทั้งหน่วยงานและบุคลากรที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาวัฒนธรรม	06.4	70.0	มาก
9	ผู้บริหารมีการจัดการประชุม สัมมนา และชี้แนะแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมทั้งในระดับโรงเรียน ชุมชน จนกระทั่งถึงระดับนานาชาติ	62.3	94.0	มาก
10	ผู้บริหารเปิดรับความคิดเห็นเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม	00.4	77.0	มาก
11	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวัฒนธรรม	80.3	79.0	มาก
รวม		94.3	63.0	มาก

จากตารางที่ พบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา 18สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานพัฒนาวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 94.3$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารจัดยกย่องเชิดชูเกียรติทั้งหน่วยงานและบุคลากรที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพความเหมาะสมของวัฒนธรรมในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารนำวัฒนธรรมที่ได้รับการพัฒนาแล้วบูรณาการให้เข้าไปอยู่ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารเปิดรับความคิดเห็นเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.77) ผู้บริหารนำข้อมูลจากการศึกษามาพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 99.3$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารมีการสร้างกฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับเพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 88.3$, S.D. = 0.86) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายและจัดการอบรมเพื่อให้ความรู้เพื่อพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวัฒนธรรม ($\bar{X} = 80.3$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารมีการจัดการประชุม สัมมนา และชี้แนะแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมทั้งในระดับโรงเรียน ชุมชน จนกระทั่งถึงระดับนานาชาติ ($\bar{X} = 62.3$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.65 - 0.86 มีการกระจายของ 94 ข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานถ่ายทอดวัฒนธรรม

(n=73)

ข้อ	งานถ่ายทอดวัฒนธรรม (Y ₄)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด	74.3	80.0	มาก
2	ผู้บริหารพัฒนาวิธีการถ่ายทอด และสื่อการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	85.3	79.0	มาก
3	ผู้บริหารรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และให้ความร่วมมือในการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	05.4	71.0	มาก
4	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	81.3	80.0	มาก
5	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากรตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	82.3	84.0	มาก
6	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	77.3	79.0	มาก
7	ผู้บริหารจัดยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่มีส่วนช่วยในการถ่ายทอดวัฒนธรรม	03.4	67.0	มาก
8	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้เกิดการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	87.3	80.0	มาก
9	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	83.3	81.0	มาก
รวม		86.3	67.0	มาก

พบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา 19 จากตารางที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานถ่ายทอดวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 86.3$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และให้ความร่วมมือในการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารจัดยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่มีส่วนช่วยในการถ่ายทอดวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.67)

ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้เกิดการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารพัฒนาวิธีการถ่ายทอด และสื่อการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 85.3$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 83.3$, S.D. = 0.81) ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากรตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.84) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 0.84 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม

(n=73)

ข้อ	งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม (Y ₅)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด	80.3	80.0	มาก
2	ผู้บริหารมีการพัฒนาวิธีการถ่ายทอดและสื่อเพื่อการถ่ายทอด	87.3	82.0	มาก
3	ผู้บริหารมีการจัดหางบประมาณเพื่อใช้สำหรับการสนับสนุนกิจกรรม	90.3	81.0	มาก
4	ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในด้านการถ่ายทอดการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม	05.4	67.0	มาก
5	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์งานด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	90.3	69.0	มาก
6	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่าย และจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากรตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	86.3	81.0	มาก

7	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	83.3	74.0	มาก
รวม		89.3	64.0	มาก

จากตารางที่ พบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา 20สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2ดำเนินงานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 89.3, S.D. = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในด้านการถ่ายทอดการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 05.4, S.D. = 0.67$) ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์งานด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 90.3, S.D. = 0.69$) ผู้บริหารมีการจัดหางบประมาณเพื่อใช้สำหรับการสนับสนุนกิจกรรม ($\bar{X} = 90.3, S.D. = 0.81$) ผู้บริหารมีการพัฒนาวิธีการถ่ายทอดและสื่อเพื่อการถ่ายทอด ($\bar{X} = 87.3, S.D. = 0.82$) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่าย และจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากรตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 86.3, S.D. = 0.81$) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 83.3, S.D. = 0.74$) ผู้บริหารมีการศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด ($\bar{X} = 80.3, S.D. = 0.80$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.67 - 0.8มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทาง 2 เดียวกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ดำเนินงานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม

(n=73)

ข้อ	งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม (Y _c)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารมีการสำรวจ เลือกรร และจัดทำทำเนียบผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับที่สูงขึ้นไป	83.3	90.0	มาก
2	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมให้ได้แสดงออก	07.4	79.0	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมให้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่ทุกคน	12.4	75.0	มาก
4	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในวงกว้าง	01.4	69.0	มาก
5	ผู้บริหารมีการจัดทำการบันทึกความรู้ความสามารถผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรม และนำออกเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ได้รับรู้	79.3	89.0	มาก
6	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวัฒนธรรม	74.3	83.0	มาก
7	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม	75.3	83.0	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่บันทึกความรู้ความสามารถและผลงานของเอตทัคคะทาง วัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	89.3	74.0	มาก
9	ผู้บริหารจัดการประกวดความรู้ความสามารถและผลงานด้านวัฒนธรรมของนักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ	70.3	89.0	มาก
10	ผู้บริหารให้ทุนการศึกษาหรือทุนอุดหนุน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทาง วัฒนธรรมแก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป	86.3	85.0	มาก

11	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้ฝึกงานหรือร่วมทำงานกับ เอดท์คคะทางวัฒนธรรม	95.3	79.0	มาก
12	ผู้บริหารให้การประชาสัมพันธ์งานเสริมสร้างเอดท์คคะทางวัฒนธรรม	86.3	85.0	มาก
13	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างเอดท์คคะทางวัฒนธรรม	68.3	88.0	มาก
รวม		87.3	68.0	มาก

พบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา 21 จากตารางที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ด้านงานเสริมสร้างเอดท์คคะทางวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 87.3$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมให้ได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่ทุกคน ($\bar{X} = 12.4$, S.D. = 0.75) ผู้บริหารสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมให้ได้แสดงออก ($\bar{X} = 07.4$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในวงกว้าง ($\bar{X} = 01.4$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้ฝึกงานหรือร่วมทำงานกับ เอดท์คคะทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 95.3$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่บันทึกความรู้ความสามารถและผลงานของเอดท์คคะทาง วัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 89.3$, S.D. = 0.74) ผู้บริหารให้ทุนการศึกษาหรือทุนอุดหนุน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรมแก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 86.3$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารให้การประชาสัมพันธ์งานเสริมสร้างเอดท์คคะทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 86.3$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารมีการสำรวจ เลือกรสร และจัดทำทำเนียบผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับที่สูงขึ้นไป ($\bar{X} = 83.3$, S.D. = 0.90) ผู้บริหารมีการจัดทำการบันทึกความรู้ความสามารถผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรม และนำออกเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ได้รับรู้ ($\bar{X} = 79.3$, S.D. = 0.89) ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างเอดท์คคะทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 75.3$, S.D. = 0.83) ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 74.3$, S.D. = 0.83) ผู้บริหารจัดการประกวดความรู้ความสามารถและผลงานด้านวัฒนธรรม

ของนักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ($\bar{X} = 70.3$, S.D. = 0.89) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = .368$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.69 - 0. มีการกระจายของข้อมูลน้อย 90 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 22 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ดำเนินงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม

(n=73)

ข้อ	งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Y ₇)	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อสำรวจและเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและมีคุณค่าต่อการแลกเปลี่ยน	74.3	90.0	มาก
2	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	86.3	78.0	มาก
3	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	79.3	81.0	มาก
4	ผู้บริหารมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม	77.3	90.0	มาก
5	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม	81.3	79.0	มาก
6	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม	83.3	83.0	มาก
รวม		80.3	75.0	มาก

พบว่า การดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา 22 จากตารางที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ดำเนินงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 80.3$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยพิจารณาเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ($\bar{X} = 86.3$, S.D. = 0.78) ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล

การดำเนินงานด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 83.3, S.D. = 0.83$) ผู้บริหารมีการ
ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 81.3, S.D. = 0.79$) ผู้บริหารจัดหา
งบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ($\bar{X} = 79.3, S.D. = 0.81$) ผู้บริหารมีการ
ปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ($\bar{X} =$
 $77.3, S.D. = 0.90$) ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อสำรวจและเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีความ
เหมาะสมและมีคุณค่าต่อการแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 74.3, S.D. = 0.90$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ระหว่าง 0.79 - 0.90 มีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบ 90
แบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y _{tot}
x ₁	.471**	.290**	.349**	.375**	.325**	.420**	.331**	.393**
x ₂	.601**	.465**	.494**	.504**	.464**	.475**	.420**	.524**
x ₃	.387**	.242**	.237**	.338**	.238**	.342**	.251**	.317**
x ₄	.573**	.423**	.421**	.432**	.392**	.417**	.349**	.459**
x ₅	.674**	.513**	.545**	.569**	.494**	.513**	.451**	.578**
x ₆	.587**	.403**	.393**	.450**	.328**	.347**	.345**	.439**
x ₇	.642**	.450**	.381**	.464**	.325**	.364**	.335**	.451**
x ₈	.628**	.524**	.464**	.470**	.419**	.436**	.388**	.509**
x ₉	.655**	.541**	.447**	.459**	.387**	.338**	.338**	.482**
x ₁₀	.545**	.358**	.311**	.397**	.248**	.314**	.253**	.366**
X _{tot}	.688**	.502**	.481**	.532**	.431**	.473**	.412**	.538**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร (X_{tot}) กับภาพรวมของการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .538^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านหลักการปกครอง (X_5) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .578^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาในลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านการมองการณ์ไกล (X_2) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .524^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาในลำดับที่สอง คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านการยึดยึด (X_8) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .509^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านมีหลักการ (X_3) มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = .317^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายข้อความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านหลักการปกครอง (X_5) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .674^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาในลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านการบริหารบุคคล (X_9) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .655^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาในลำดับที่สอง คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านการวางแผน (X_7) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .642^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์สูงสุดสามลำดับแรกเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และเมื่อพิจารณารายข้อความสัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารกับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านมีหลักการ (X_3) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านงานฟื้นฟูวัฒนธรรม (Y_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับ

ต่ำ ($r_{xy} = .242^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลำดับต่อมา คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านมีหลักการ (X_3) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม (Y_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = .238^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านมีหลักการ (X_3) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านงานพัฒนาวัฒนธรรม (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r_{xy} = .237^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันต่ำสุดในสามลำดับสุดท้ายเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม (Y_7) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .412^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านหลักการปกครอง (X_5) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .578^{**}$) ส่วนภาพรวมการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหาร ด้านมีหลักการ (X_5) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r_{xy} = .317^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารด้านหลักการปกครอง (X_5) กับการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้านงานอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y_1) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r_{xy} = .674^{**}$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารด้านมีหลักการ (X_3) กับการบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา ด้านงานพัฒนาวัฒนธรรม (Y_3) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r_{xy} = .237^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 2) เพื่อทราบการบริหารงานวัฒนธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน วัฒนธรรมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติราชการแทน 1 คน และครูผู้สอนที่ทำการสอนในรายวิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ ศิลปวัฒนธรรม จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารจำนวน 10 ด้าน กับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาจำนวน 7 ด้าน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง สามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร ซึ่งสามารถสรุปผลเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรักองค์การ ความมุ่งประสงค์ มีหลักการ การยืนหยัด ความจำเป็นพื้นฐาน หลักการปกครอง การบริหารบุคคล หลักการทำงาน การมองการณ์ไกล การวางแผน ตามลำดับ

2. การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานอนุรักษ์วัฒนธรรม งานฟื้นฟูวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม งาน

ส่งเสริมวัฒนธรรม งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม งานถ่ายทอดวัฒนธรรม งานแลกเปลี่ยน วัฒนธรรม ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริงสามารถ นำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหาร ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นประเด็นได้สำคัญ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ความรักองค์การ ความมุ่งประสงค์ มีหลักการ การยืนหยัด ความจำเป็นพื้นฐาน หลักการปกครอง การบริหารบุคคล หลักการทำงาน การมองการณ์ไกล การวางแผน ตามลำดับ ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ที่ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุที่ บุคคลก่อนจะเข้ารับตำแหน่งหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการสอบคัดเลือก และผ่านการ ฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนเข้ารับตำแหน่ง และหลังจากดำรงตำแหน่งแล้วได้รับการ ฝึกอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และอีกหนึ่ง ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมีภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่มาก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มี ความรู้ความสามารถเกิดความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับภาวะผู้นำของสถานศึกษา สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุขญา ศรีอริยะกุล ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางภูมิหลัง และสังคม คุณลักษณะทางสังคม และคุณลักษณะ ทางสติปัญญา ตามลำดับและสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พิชามญช์ ม่วงแก้ว ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต

จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ หลักในการทำงาน ความมุ่งประสงค์ การมองการณ์ไกล การบริหารคน การวางแผนตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริรัชต์ แก้วงาม ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูกับผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีคุณธรรมจริยธรรม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.99 รองลงมาคือการมองกว้างและไกล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และการมีความน่าเชื่อถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.94

2. การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ งานอนุรักษ์วัฒนธรรม งานฟื้นฟูวัฒนธรรม งานพัฒนาวัฒนธรรม งานส่งเสริมวัฒนธรรม งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม งานถ่ายทอดวัฒนธรรม และงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ที่ว่า การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานด้านศิลปวัฒนธรรมในสถานศึกษานั้นได้มีการสอดแทรกอยู่ในกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมด้านวัฒนธรรมบางประเภทมีการปฏิบัติอยู่ในชีวิตประจำวันโดยปกติอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา เหลือบแล ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงาน และแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานด้าน วัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านการเผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม แนวทางการส่งเสริมการดำเนินงาน .2 ด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก พบว่า ประเด็นด้านที่ต้องส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุด คือ การเฝ้าระวังวัฒนธรรม มีแนวทางการส่งเสริม ดังนี้ 1) ควรมีการจัดการอบรมพัฒนาสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังวัฒนธรรมให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง 2) ควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมแก่นักเรียนและบุคลากร 3) ควรเสริมสร้างภูมิคุ้มกันในมิติทางสังคมวัฒนธรรมให้เกิดจิตสำนึกความรับผิดชอบร่วมกันของคนในสังคม 4) ควรมีการบูรณาการในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนร่วมกันกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมในสถานศึกษา 5) ควรมีการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการเฝ้าระวังทางวัฒนธรรมทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด และ 6) ควรมีการนำผลของการเฝ้าระวังที่ได้นำไปสู่การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ สอดคล้องกับ

พรรณณี แอ้อ้อย ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า ภาพรวมและรายด้านของ โรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านการมอบอำนาจ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งหมายขององค์กร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรคั่นความเอื้ออาทร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะ ละมุลมอญ ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง และ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้แก่ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ด้านตัวประสานองค์กร และด้านคุณลักษณะเด่นขององค์การสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 46.20

3. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านหลักการปกครอง (X5) กับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม (Y1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีหลักในการบริหารงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานภายในองค์กร จึงทำให้เกิดความร่วมมือกันภายในองค์กร และบุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จึงทำให้เกิดการทำงานอย่างเป็นระบบโดยการใช้ระบบที่ทีมงานเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานและมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งทำให้ความร่วมมือกันในงานอนุรักษ์วัฒนธรรม โดยมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษา เช่น กิจกรรมไหว้ครู การแสดงความเคารพด้วยการไหว้ มารยาทในการรับประทานอาหาร มารยาทในการเข้าสังคม การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ตามประเพณีที่ดีงามของไทย กิจกรรมทางด้านดนตรี-นาฏศิลป์ไทย ซึ่งกิจกรรมที่กล่าวไปข้างต้นนั้นล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่มีการสอดแทรกอยู่ในการจัดการเรียน การสอน และการจัดกิจกรรมในสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนได้มีส่วนร่วมฝึกฝนเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม จึงอาจนับได้ว่าเป็นอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของไทย ทำให้วัฒนธรรมที่ดีงามนั้นได้สืบทอดต่อไปจากรุ่นสู่รุ่น และจะทำให้วัฒนธรรมที่ดีงามเหล่านี้ก็จะยังคงอยู่กับสังคมไทยไปอีกยาวนาน

นอกจากนี้ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมแล้วนั้น ในลำดับรองลงมา คือ ด้านการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม ซึ่งแน่นอนอยู่แล้วว่าการจัดกิจกรรมในด้านการเรียนการสอนย่อมต้องมีการถ่ายทอดลักษณะที่ดีของวัฒนธรรม ทั้งนี้

ย่อมเกิดมาจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ซึ่งผู้บริหารจะต้องร่วมกำหนดเป้าหมายของวัฒนธรรม รวมถึงมีการจัดให้บุคลากรในองค์กรได้เกิดการร่วมมือกันให้เกิดความตระหนักและวางแผนในวัฒนธรรม และได้ถ่ายทอดวัฒนธรรมส่งต่อไปผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องตามประเพณีวัฒนธรรมที่ได้สืบทอดต่อกันมานาน

ในส่วนของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้านงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ทั้งนี้การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนั้นอาจจะเป็นเรื่องที่คุณเหมือนว่าไกลจากการปฏิบัติออกไป โดยการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมนั้นผู้ที่แลกเปลี่ยนจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นต้นแบบด้านงานวัฒนธรรมอย่างเด่นชัด ซึ่งในองค์กรอาจจะมีผู้ที่มีความสามารถโดยตรงด้านนั้น ๆ น้อย และอาจรวมไปถึงเรื่องงบประมาณที่อาจจะมีการจัดสรรที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่ใช้สำหรับงานด้านการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม จึงทำงานด้านนี้มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลของการศึกษา เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้

1. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ควรส่งเสริมด้านการวางแผน เพื่อให้ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กับการความต้องการ และบริบทของชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ควรส่งเสริมด้านการมองการณ์ไกลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์พันธกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้มีเป้าหมายในการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันทั้งนี้การกำหนดกลยุทธ์วิสัยทัศน์ต่าง ๆ ควรมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้บุคลากรต่าง ๆ นั้นมีเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปในทางเดียวกัน

3. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม โดยมีการประชุมวางแผน สืบค้น และเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมและนำมาใช้ในการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมที่ต่างของในชุมชนของตนเองและผู้อื่น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรตลอดจนคณะกรรมการสถานศึกษา

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวัฒนธรรมในเชิงคุณภาพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบแนวทางในการส่งเสริมงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 2



รายการอ้างอิง



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงวัฒนธรรม, **คู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมในสถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2552

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แนวทางการนำมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ**, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย, 2550.

กวี วงศ์พุด. **ภาวะผู้นำ** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2542

จิตาภา เพียนคำ, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานการอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการอาชีวศึกษา” (วิทยานิพนธ์ระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

เจริญ มโนรัตน์, “การดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดอุดรดิตถ์
กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาดุสิต เขต 1.” วิทยานิพนธ์ระดับครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, 2550.

เจษธานี สื่อแม่. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดของครูผู้สอนในอำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2.” วิทยานิพนธ์ระดับครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2556.

ทิพวรรณ นามปัญญา. “วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กร
การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธีรศักดิ์ อุ่่นอารมณเลิศ. **วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2 (นครปฐม: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

ปรดี ประทุมสุวรรณ "การศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการที่สามารถพยากรณ์การดา
เนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2555, 157-158.

ปรีดา เหลือบแล, “แนวทางส่งเสริมการดำเนินงานด้านวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก.” **วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ** ปีที่ 4 ฉบับที่ 6 (มกราคม - มิถุนายน 2557): 27.

ปิยะ ละมุลมอญ. “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.2556.

พรรณี แออย. “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.2557.

พิชามญชู่ ม่วงแก้ว, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2559.

มุกดา คำอานา. “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับการพัฒนาตนเองของครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.2557.

โยษิตา กฤตพรพินิต. “อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อีรชัย ไฟศาล เอ็นจิเนียริง จำกัด” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.2557.

ร่มแก้ว อยู่เกิด. “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดสุขไพโรวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา. 2556.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. **วัฒนธรรม**. เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <https://th.wikipedia.org/wiki>.

ศิริพร ชัยมงคล. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ระดับครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2554.

สนารัตน์ กลิ่นชื่น. “วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อวิธีปฏิบัติเชิงบริหารการพัฒนาซอฟต์แวร์โดย
มุมมองของบุคลากรทางด้านการพัฒนาซอฟต์แวร์” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.

กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2556.

สิริรัชต์ แก้วงาม. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู
กับผลการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2554), (1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. **เกี่ยวกับเรา** เข้าถึงเมื่อ 20
พฤษภาคม 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.pkn2.go.th/about.php>

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, **มาตรฐานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2541**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา,
2541.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม, **คู่มือเครือข่ายศูนย์วัฒนธรรมใน
สถานศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก,
2552.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. **พจนานุกรมออนไลน์**. เข้าถึงเมื่อ 17 พฤษภาคม 2559. เข้าถึงได้จาก
<http://www.rovin.go.th/?knowledges>.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. กรุงเทพฯ: พริก
หวานกราฟฟิค, 2560, 1.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 12**”. กรุงเทพฯ : 2560-2564.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2563 จาก
<https://www.obec.go.th>

สุชญา ศรีอริยะกุล, “คุณลักษณะผู้นำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2558.

สุดา นนทะวงษ์, “ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขการบริหารงานวัฒนธรรมในจังหวัด เชียงราย.” วิทยานิพนธ์ระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 2555.

สุธี สิทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสียกฤษฎี, **หลักการบริหารเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 17 กรุงเทพมหานคร สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2541.

เสนาะ ดิยาวี. **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, 2544.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2547.
อวยชัย ชบา, **ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร**. ในเอกสารการสอนวิชาพฤติกรรม องค์กรและการ จัดการตลาดสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชหน่วยที่ 7 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2538.

อุดม อรุณราช. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

ภาษาต่างประเทศ

A. S Evers. " Leadership Effectiveness of Wisconsin Superintendents " **Dissertation Abstracts International**. 47, 2 (June 1987): 4249 – A.

A. S. Barr and others. **Supervision Democratic Leadership in Improvement of Learning**. New York: Appleton Century-Crofts, Inc, 1974.

Ae H. Chung, and Leon C. Megginson. **Organizational Behavior: Developing Managerial Skills**. New York: Harper and Row, 1981.

Allen Easton. **Decision Making: A Short Course for Professionals**. New-York: John Wiley and Son, 1976.

Andrew W. Halpin. **Theory and Research in Administration**. New York: Macmillan, 1996.

- B. Van Haller Gilmer. "Human Relation: in Supervision," **Industrial Psychology**. (New York: McGraw-Hill Book, 1985.
- B.M. Bass. **Leadership and Performance Beyond Expectation**. New York: The Free Press, 1985.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. **FA Primer on Organizational Behavior** (2nd ed).New York : John Wiley & Sons. 1990.
- Chester I. Barnard, quoted in Luvern L. Gunningham and William J. Gephert. **Leadership: The Science and the Art Today**. Illinois: F.E.Peacock Publisher, 1973.
- Chris Argyris. "Leadership Learning and Changing The Status Quo," **Organizational Dynamic**. Winter, 1976.
- Deal, Terrence E. and Kennedy, Allen A. **Corporate Cultures**. The United States of America: Addison-Wesley Publishing Company, Inc. 1982.
- David L. Brown. **Managing Conflict at Organizational Interfaces**. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley, 1983.
- David Schwartz. **Introduction to Management: Practice, and Processes**. HarCourt Bruce: Jovanonick, 1980.
- Deniel E. Griffiths. **Administrative Theory**. New York: Appleton Century Crofts, 1959.
- Donna K. Davis. "The Relationships between West Virginia early and mid- school Principles' Leadership Style and school culture perceived by faculty,"
 Accessed 10 Feb. 2018 Available from
<http://www.aare.Edu.au/0Opap/abs00.htm>.
- Edgar L. Morphet, roe L. John and Theodore L. Reler. **Educational Organization and Administration: Concepts**. Practices and Issues, 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1967.
- Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 6th ed. CA: Wad worth Publishing, 2007.

- Gary A. Yukl. **Leadership in organizations**. 5th ed Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall, 1989.
- Gibson, C. H., A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16, 354-361. 1991.
- Gordon, J. R. **Organizational Behavior: A Diagnostic Approach**. (6th ed.). New York: Prentice - Hall. (1998)
- Handy, Charles B. **Gods of Management: The Changing Work of Organizations**. London: Souvenir Press Ltd. 2009.
- Harold Koontz, and Cyril O'Donnell. **Principles of Management**. 2nd ed. New York: Graw-Hill Bock Company, 1959.
- Harold W. Bole and James A. Davenport. **Instruction to Educational Leadership**. New York: Harper & Row, 1975.
- Herbert A. Simon. **The new Science of Management Decision**. New York: Harper and Row, 1960.
- Hofstede, G. “**Culture’s consequences, international differences in workrelated values.**” Beverly Hills, CA: Sage. 1980.
- James M. Lipham. “Leadership: General Theory and Research,” **In Leadership The science and the Art Today**. ed. Luvern Cunningham and William J. Gephart (Itasca, Illinois: F.E.Peacock Publishers, Inc.,1973.
- Keith Davis. **Human Behavior at Work: Organizational Behavior**. 7th ed. New York: McGraw-Hill Book Co., 1971.
- Krejcie and Morgen. อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2535.
- Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row Publics, 1970.
- Leo Patrick, Philbin. “Transformational and the Secondary School Principle Leadership ,accessed 16 Feb. 2018. Available from <http://www.aare.Edu.au/abdoo. htm>.

- Ordway Tead. **The Art of Leadership**. 7th ed. New York: McGraw Book Company, 1963.
- Pamela Amick Klawiter. "The Relationship Between Principal's Leadership Style and Teacher Job Satisfaction," *Dissertation Abstracts International*. 47, 03 (1986): 735- 736 - A.
- Ralph M. Stogditt. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York: Free Press, 1974.
- Bensis Likert. **The Human Organization**. Tokyo, Japan: McGraw / Hill, 1967.
- Ronald C. Doll. **Curriculum Improvement**. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, inc., 1970.
- Ronald F. Campbell, Edwin M. Bridge and Raphael O. Nustrad. **Instruction to Educational Administration**, 5th ed. Boston: Allyn and Bacon, Ins., 1977.
- Roy W. Pnewman and Margaret E. Bruehl. **Managing Conflict: A Complete Process Centered Handbook**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1982.
- Schein, E. H. **Organizational Culture and Leadership**. (2nd ed.). San Francisco: Jossey – Bass.1992.
- S.L. Felton. "Transactional and Transformational Leadership and Teacher Job Sates factional." Doctoral Dissertation Department of Philosophy Science, The University of Mississippi, 2005.
- Sonnenfeld, Jeffery A. "A Study of the Cultural Effects of Industry and Career Systems on Top Executive Perceptions of Ethical Problems" *International Journal of ValueBased Management*. 11(1), 1998. p.73-91.
- Thomas Hery, Briggs and Justman Joseph. **Improving Instruction Through Supervision**. New York: McMillan, 1952.
- Thomas J. Sergiovanni. "Ten Principles of Quality Leadership," **Educational Leadership**. 330-336. 5 February 1982.
- Victor H. Vroom. "Leadership" in **Handbook of Industrial and Organization Psychology**. Chicago: Rand Menally,1976.

Robbin, S. F. **Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications.**

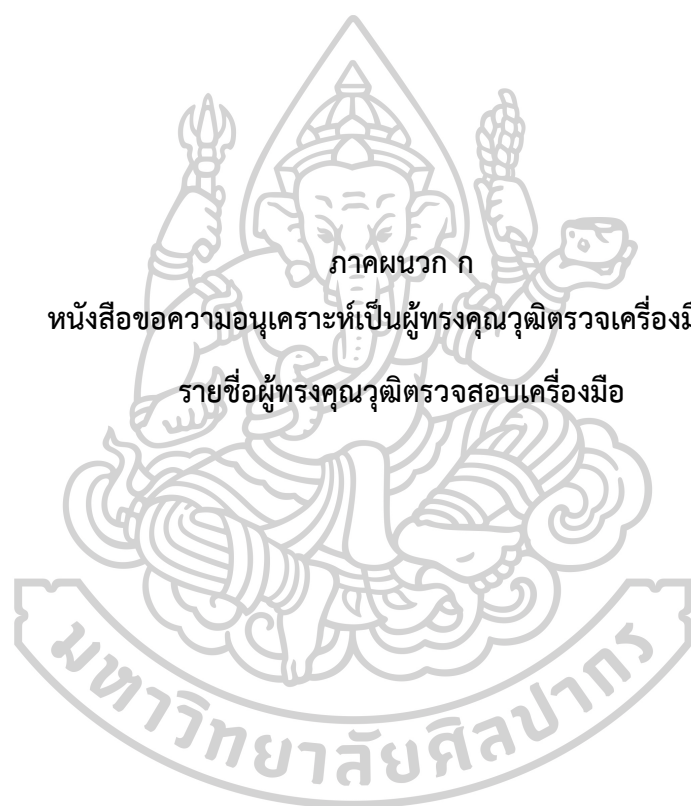
New York: Prentice - Hall. 1989.

Warren G. Bennis. “ Leadership Theory and Administrative Behavior: The Problem of Authority,” **Administrative Science Quarterly.** December 1959.

William J. Reddin. **Managerial Effectiveness.** New York: McGraw-Hill, 1970.







ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว 8612.2/900

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณปารณีย์ ขวัญกิจวงศ์ธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชินวัฒน์ ปานมั่งมี รหัสนักศึกษา 58252315 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์
ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

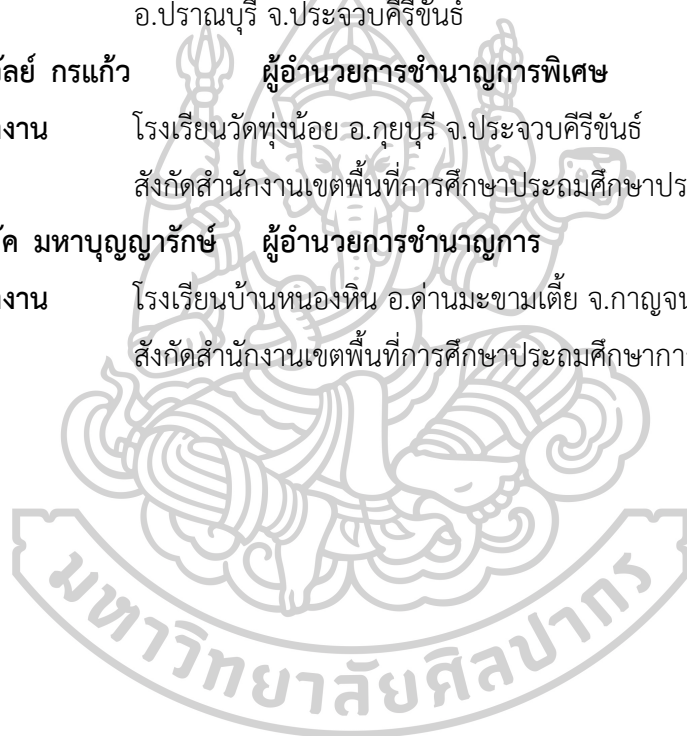
ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 0054 7191

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นางสิริลักษณ์ ดุริยะประณีต **ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ**
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี
2. นางสาวมณี เทพชามภู **ครูชำนาญการพิเศษ**
 สถานที่ทำงาน วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี อ.เมืองสุพรรณบุรี จ.สุพรรณบุรี
3. นางสาวปารณีย์ ขวัญกิจวงค์ธร **ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ**
 สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
 อ.ปราณบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์
4. นางทิพย์วัลย์ กรแก้ว **ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ**
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดทุ่งน้อย อ.กุยบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2
5. นายกฤตภัค มหาบุญญารักษ์ **ผู้อำนวยการชำนาญการ**
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านหนองหิน อ.ด่านมะขามเตี้ย จ.กาญจนบุรี
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1





การวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ภาวะผู้นำเชิงวิชาการกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
ความจำเป็นพื้นฐาน X_1								
1	ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการบริหารงานเป็นทีม และมีการใช้กระบวนการกลุ่ม	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารแสดงบทบาทการตัดสินใจด้วยความรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมุ่งการทำงานเป็นทีมโดยเน้นที่จุดหมายเดียวกัน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
การมองการณ์ไกล X_2								
7	ผู้บริหารสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ได้	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีความอดทน เข้าใจในปัญหาอุปสรรคและปฏิบัติงานด้วยความอดสาหัส	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้อย่างกว้างขวาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
10	ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
การมองการณ์ไกล X₂ (ต่อ)								
11	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติได้อย่างชัดเจน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
มีหลักการ X₃								
12	ผู้บริหารต้องมีแนวคิดหรือหลักการในการบริหารงาน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
13	ผู้บริหารที่มีหลักการยอมทำให้เกิดการบูรณาการและการยอมรับ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
14	ผู้บริหารที่มีหลักการยอมให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
หลักในการทำงาน X₄								
15	ผู้บริหารมีการนำหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการสร้างหลักในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามแผนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
หลักการปกครอง X₅								
18	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างให้บุคลากรและทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีหลักการปกครองตามสายของการบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
หลักการปกครอง X₅ (ต่อ)								
20	ผู้บริหารมีการใช้จิตวิทยาสร้างขวัญ กำลังใจด้วยการชมเชย หรือการตำหนิ ผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่สมควร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีหลักในการบริหารงาน และ การมอบหมายภาระงานโดยใช้คนให้ เหมาะสมกับงาน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
24	ผู้บริหารแนะนำ หรือถ่ายทอดองค์ ความรู้ให้แก่บุคลากรให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความสมัครใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
ความมุ่งประสงค์ X₆								
26	ผู้บริหารควรตั้งจุดมุ่งหมายในการ ปฏิบัติงาน	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
27	การตั้งจุดมุ่งหมายแสดงให้เห็นถึง แนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
28	จุดมุ่งหมายช่วยให้ผู้บริหารจัดกิจกรรม ตามหลักการและวิธีการดำเนินการ	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
29	ผู้บริหารควรช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
ความมุ่งประสงค์ X₆ (ต่อ)								
30	จุดมุ่งหมายเป็นเครื่องช่วยประสานและสร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจกับงานที่ปฏิบัติ และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การวางแผน X₇								
31	ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อเชื่อมโยงความมุ่งหมายและการดำเนินงานในระยะยาว	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบายโครงการไปสู่การปฏิบัติเชิงประจักษ์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
33	ผู้บริหารมีการวางแผน และสามารถกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
34	การวางแผนเป็นยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ยึดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลักในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ความยืดหยุ่น X₈								
35	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักการจุดมุ่งหมายเป้าประสงค์ และผลผลิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
36	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ยึดมั่น ต่อหลักการสำคัญที่ได้กำหนดไว้แล้ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
37	ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงได้รับจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
ความยั่งยืน X₈ (ต่อ)								
39	ผู้บริหารยื่นหยัดในหลักการอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
การบริหารบุคคล X₉								
40	ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลเป็นข้อกำหนดทางยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
41	การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
42	การบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
43	ผู้บริหารมีการพัฒนาให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
44	ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนและสร้างนโยบายในการทำงานที่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ที่	ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
การบริหารบุคคล X₉ (ต่อ)								
45	ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ความรักองค์กร X₁₀								
46	ผู้บริหารมีการแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมที่มีข้อตกลงของบุคลากรว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
47	ผู้บริหารมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
48	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้านความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
49	บุคลากรของสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อย่างมั่นคงและซื่อสัตย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
50	ผู้บริหารมีความตระหนักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานอย่างตั้งใจและมีความหมาย	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
51	ผู้บริหารมีการรวมตัวของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นปึกแผ่นก่อให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา

ที่	การบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
งานอนุรักษ์วัฒนธรรม Y ₁								
1	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพปัญหาด้านวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำทะเบียนผลผลิตทางวัฒนธรรม	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้เกิดความตระหนักในคุณค่าและวางแผนวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับบุคลากรและชุมชนเพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเอื้อต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
7	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
8	ผู้บริหารจัดการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลผู้ที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
งานฟื้นฟูวัฒนธรรม Y ₂								
10	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพปัจจุบันของ ผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือ กำลังจะเสื่อมสลายไปจากสังคมไทย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับ วัฒนธรรมที่ควรได้รับการฟื้นฟู	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
12	ผู้บริหารมีการรณรงค์เพื่อฟื้นฟู วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลและ หน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟู วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
14	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อ สนับสนุนการฟื้นฟูวัฒนธรรม	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
15	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุก ภาคส่วนมีส่วนช่วยในการฟื้นฟู วัฒนธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีการจัดโครงการเพื่อให้ ความรู้ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการสร้าง เครือข่ายในการฟื้นฟูวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
18	ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคล และหน่วยงาน ที่ประสบผลสำเร็จใน งานฟื้นฟูวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
19	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลการ ดำเนินงานด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
งานพัฒนาวัฒนธรรม Y ₃								
20	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพความ เหมาะสมของวัฒนธรรมในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
21	ผู้บริหารนำข้อมูลจากการศึกษามา พัฒนาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
22	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายและ จัดการอบรมเพื่อให้ความรู้เพื่อพัฒนา วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
23	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อ ใช้ในการพัฒนา วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีการสร้างกฎเกณฑ์หรือ ระเบียบข้อบังคับเพื่อเป็นการสนับสนุน การพัฒนาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
25	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
26	ผู้บริหารนำวัฒนธรรมที่ได้รับการ พัฒนาแล้วบูรณาการให้เข้าไปอยู่ใน การจัดการศึกษาทั้งภายในและ ภายนอกห้องเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
27	ผู้บริหารจัดยกย่องเชิดชูเกียรติทั้ง หน่วยงานและบุคลากรที่มีส่วนช่วยใน การพัฒนาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

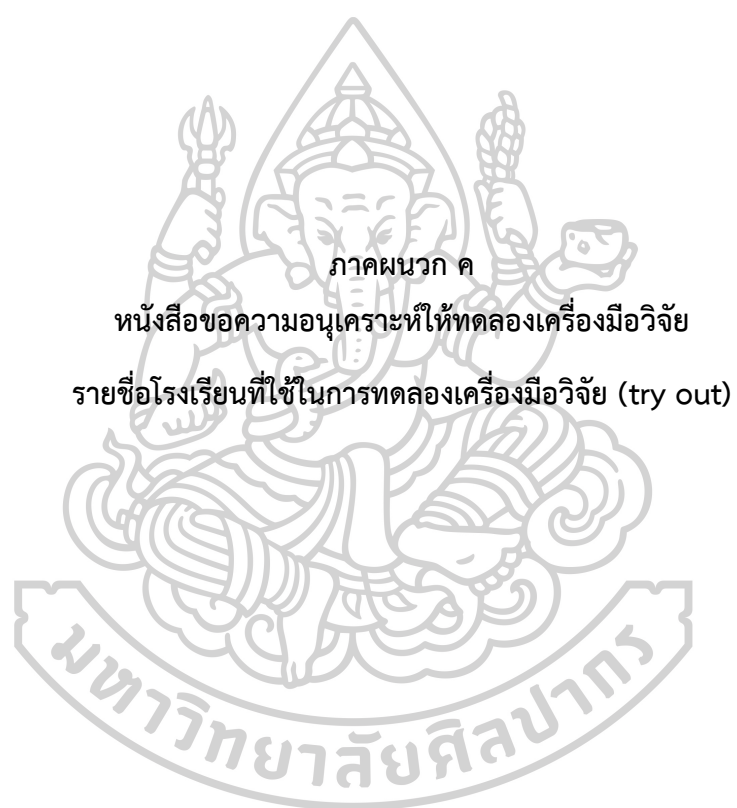
ที่	การบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
งานพัฒนาวัฒนธรรม Y ₃ (ต่อ)								
28	ผู้บริหารมีการจัดการประชุม สัมมนา และชี้แนะแนวทางในการพัฒนา วัฒนธรรมทั้งในระดับโรงเรียน ชุมชน จนกระทั่งถึงระดับนานาชาติ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
29	ผู้บริหารเปิดรับความคิดเห็นเพื่อ แสวงหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
30	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล การพัฒนาวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
งานถ่ายทอดวัฒนธรรม Y ₄								
31	ผู้บริหารศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระ ของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การ ถ่ายทอด	+1	-1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
32	ผู้บริหารพัฒนาวิธีการถ่ายทอด และสื่อ การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
33	ผู้บริหารรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความ ตระหนัก และให้ความร่วมมือในการ ถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุน การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
35	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูและ บุคลากรตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
36	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อ สนับสนุนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
งานถ่ายทอดวัฒนธรรม Y ₄ (ต่อ)								
37	ผู้บริหารจัดยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล และหน่วยงานที่มีส่วนช่วยในการ ถ่ายทอดวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
38	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้เกิดการ ถ่ายทอดทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
39	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานด้านการถ่ายทอดทาง วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม Y ₅								
40	ผู้บริหารมีการศึกษาและกำหนดเนื้อหา สาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่ การถ่ายทอด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
41	ผู้บริหารมีการพัฒนาวิธีการถ่ายทอด และสื่อเพื่อการถ่ายทอด	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
42	ผู้บริหารมีการจัดหางบประมาณเพื่อใช้ สำหรับการสนับสนุนกิจกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
43	ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคล และหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จใน ด้านการถ่ายทอดการจัดกิจกรรมทาง วัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
44	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์งานด้าน การส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม Y ₅ (ต่อ)								
45	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่าย และจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
46	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม Y ₆								
47	ผู้บริหารมีการสำรวจ เลือกรับ และจัดทำทำเนียบผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับที่สูงขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมให้ได้แสดงออก	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมให้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่ทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
50	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในวงกว้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
51	ผู้บริหารมีการจัดทำการบันทึกความรู้ความสามารถผู้ที่มีความสามารถทางวัฒนธรรม และนำออกเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ได้รับรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม Y ₆ (ต่อ)								
52	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
53	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
54	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่บันทึกความรู้ความสามารถและผลงานของเอตทัคคะทาง วัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
55	ผู้บริหารจัดการประกวดความรู้ความสามารถและผลงานด้านวัฒนธรรมของนักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
56	ผู้บริหารให้ทุนการศึกษาหรือทุนอุดหนุน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทาง วัฒนธรรมแก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
57	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้เยาวชนนักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้ฝึกงานหรือร่วมทำงานกับเอตทัคคะทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

ที่	การบริหารงานวัฒนธรรม ในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่า IOC	แปรผล
		1	2	3	4	5		
งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม Y ₆ (ต่อ)								
58	ผู้บริหารให้การประชาสัมพันธ์งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
59	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการทำงานด้านการเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม Y ₇								
60	ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อสำรวจและเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและมีคุณค่าต่อการแลกเปลี่ยน	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
61	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
62	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
63	ผู้บริหารมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
64	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
65	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการทำงานด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้





ที่ อว 8612.2/1031

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

24 ธันวาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าผาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นายชินวัฒน์ ปานมั่งมี รหัสนักศึกษา 58252315 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์
2. โรงเรียนอนุบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ (สละชีพ)
3. โรงเรียนบ้านคั่นกระได
4. โรงเรียนหาดสนุกราษฎร์บำรุง
5. โรงเรียนบ้านมะเดื่อทอง
6. โรงเรียนบ้านห้วยน้ำพุ
7. โรงเรียนบ้านทองมงคล
8. โรงเรียนบ้านอ่าวน้อย
9. โรงเรียนวัดนาผักขวง
10. โรงเรียนบ้านท่าฝาง
11. โรงเรียนอนุบาลบางสะพาน
12. โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์
13. โรงเรียนอนุบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ (สละชีพ)
14. โรงเรียนบ้านคั่นกระได
15. โรงเรียนหาดสนุกราษฎร์บำรุง





Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	116

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	496.3000	2098.010	.189	.844
x1.2	496.5333	2100.120	.168	.845
x1.3	496.8667	2119.085	-.082	.846
x1.4	497.0667	2078.340	.370	.843
x1.5	496.9333	2071.444	.412	.843
x1.6	496.1000	2100.852	.185	.845
x2.1	496.0333	2101.620	.196	.845
x2.2	496.1333	2096.464	.364	.844
x2.3	497.0667	2074.409	.309	.843
x2.4	496.5667	2086.047	.255	.844
x2.5	496.1000	2101.817	.245	.844
x3.1	496.3000	2098.493	.232	.844
x3.2	496.4333	2089.220	.311	.844
x3.3	496.5000	2085.155	.386	.843
x4.1	495.8667	2104.257	.182	.845
x4.2	496.1000	2103.886	.118	.845
x4.3	496.1000	2103.886	.118	.845
x5.1	496.0667	2105.444	.097	.845
x5.2	496.1000	2106.300	.079	.845
x5.3	496.0667	2107.857	.061	.845
x5.4	496.2667	2101.995	.120	.845

x5.5	496.1667	2092.626	231	844
x5.6	496.2000	2091.131	241	844
x5.7	495.9000	2100.024	.161	845
x5.8	496.1000	2092.990	282	844
x6.1	496.1667	2090.075	297	844
x6.2	494.5000	1399.845	.902	824
x6.3	496.3333	2091.264	278	844
x6.4	496.1000	2097.610	249	844
x6.5	494.5333	1394.395	.910	824
x7.1	496.0333	2100.516	214	844
x7.2	496.0000	2096.966	.326	844
x7.3	496.0667	2094.064	281	844
x7.4	496.1667	2089.592	.303	844
x8.1	496.2333	2090.737	.314	844
x8.2	496.3000	2087.941	.288	844
x8.3	496.3667	2087.413	.319	844
x8.4	495.8667	2105.499	.112	845
x8.5	496.2000	2099.062	.195	844
x9.1	496.0333	2103.689	.178	845
x9.2	496.3000	2094.148	.249	844
x9.3	496.3333	2092.713	.260	844
x9.4	496.0667	2101.306	.176	845
x9.5	495.8667	2108.809	.108	845
x9.6	496.6667	2080.023	.315	843
x10.1	496.9333	2073.237	.292	843
x10.2	496.1667	2099.454	.367	844
x10.3	496.4000	2087.007	.348	843
x10.4	496.2333	2092.806	.352	844
x10.5	495.9333	2102.823	.161	845
x10.6	495.9667	2102.309	.141	845
y1.1	495.9000	2106.024	.099	845
y1.2	495.6000	2116.179	-.047	846
y1.3	495.5000	2115.155	-.041	845
y1.4	495.6667	2108.989	.119	845
y1.5	495.7333	2110.616	.074	845
y1.6	495.6000	2111.352	.069	845
y1.7	495.6333	2111.344	.065	845
y1.8	495.6333	2111.344	.065	845
y1.9	495.7667	2106.392	.166	845
y2.1	495.7000	2108.976	.115	845
y2.2	495.8667	2105.844	.172	845

y2.3	495.7333	2103.720	231	845
y2.4	495.7333	2103.720	231	845
y2.5	495.7333	2103.720	231	845
y2.6	495.8000	2106.028	.171	845
y2.7	495.6333	2112.033	.048	845
y2.8	495.7333	2108.409	.124	845
y2.9	495.7333	2107.926	.135	845
y2.10	495.7333	2107.444	.146	845
y3.1	495.7333	2107.444	.146	845
y3.2	495.7000	2108.976	.115	845
y3.3	495.6667	2104.437	230	845
y3.4	495.7333	2102.271	264	844
y3.5	495.7333	2100.961	294	844
y3.6	495.7333	2101.720	277	844
y3.7	495.6333	2106.102	.198	845
y3.8	495.7000	2104.907	210	845
y3.9	495.8000	2105.131	.191	845
y3.10	495.7333	2107.789	.138	845
y3.11	496.2000	2099.752	.186	844
y4.1	496.2667	2101.857	.154	845
y4.2	496.6000	2089.076	299	844
y4.3	496.3333	2092.713	260	844
y4.4	496.1000	2104.507	.123	845
y4.5	496.2333	2108.047	.070	845
y4.6	496.1667	2094.282	.272	844
y4.7	496.3667	2099.689	.159	845
y4.8	496.0667	2100.340	.190	844
y4.9	496.1333	2099.568	222	844
y5.1	496.0667	2099.651	200	844
y5.2	496.2333	2097.013	215	844
y5.3	496.1000	2101.610	.163	845
y5.4	496.3333	2091.126	228	844
y5.5	496.9333	2083.651	.361	843
y5.6	494.4333	1400.185	830	833
y5.7	496.8333	2103.523	.072	845
y6.1	496.4333	2085.564	264	844
y6.2	496.1333	2101.223	.182	845
y6.3	496.4667	2094.051	232	844
y6.4	495.9667	2095.413	241	844
y6.5	496.3000	2100.907	.161	845
y6.6	496.3333	2088.851	229	844

y6.7	496.1000	2096.369	250	844
y6.8	496.2667	2103.375	.127	845
y6.9	496.3333	2091.954	257	844
y6.10	495.9000	2100.300	.198	844
y6.11	496.3667	2093.275	258	844
y6.12	496.2333	2099.013	213	844
y6.13	496.4000	2094.386	238	844
y7.1	496.2000	2096.579	229	844
y7.2	496.5667	2092.530	220	844
y7.3	496.1333	2093.223	222	844
y7.4	496.5000	2091.224	224	844
y7.5	496.1667	2095.937	.173	844
y7.6	496.5667	2080.737	360	843





ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
และรายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการวิจัย



ที่ อว 8612.2/100

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

27 มกราคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชินวัฒน์ ปานมั่งมี นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน หรือรองผู้อำนวยการ หรือผู้ปฏิบัติราชการแทน และครูผู้สอน ที่ทำการสอนในรายวิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรม เพื่อประกอบการทำวิจัย วิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. โรงเรียนอนุบาลหัวหิน | 21. โรงเรียนบ้านหนองหอย |
| 2. โรงเรียนบ้านหนองคร่ำ | 22. โรงเรียนอนุบาลปราณบุรี |
| 3. โรงเรียนบ้านหนองซอ | 23. โรงเรียนบ้านตำหุ |
| 4. โรงเรียนบ้านหนองตะเภา | 24. โรงเรียนบ้านห้วยพลับ |
| 5. โรงเรียนบ้านวังโบสถ์ | 25. โรงเรียนชลประทานปราณบุรี |
| 6. โรงเรียนบ้านหนองเทียน | 26. โรงเรียนบ้านหนองตาเย็น |
| 7. โรงเรียนโรตารีกรุงเทพ | 27. โรงเรียนบ้านปรี่น้อย |
| 8. โรงเรียนบ้านห้วยไคร้ | 28. โรงเรียนบ้านปากน้ำปราณ |
| 9. โรงเรียนนเรศวรห้วยผึ้ง | 29. โรงเรียนบ้านวังก้ง |
| 10. โรงเรียนบ้านคอกช้างพัฒนา | 30. โรงเรียนบ้านวังยาว |
| 11. โรงเรียนบ้านหนองกระพุ่ม | 31. โรงเรียนบ้านหนองกา |
| 12. โรงเรียนบ้านหนองพลับ | 32. โรงเรียนวัดนาห้วย |
| 13. โรงเรียนบ้านห้วยไทรงาม | 33. โรงเรียนบ้านวังวน |
| 14. โรงเรียนละเมาะ | 34. โรงเรียนบ้านหนองคาง |
| 15. โรงเรียนวไลย | 35. โรงเรียนบ้านเขาโป่ง |
| 16. โรงเรียนอานันท์ | 36. โรงเรียนบ้านพุใหญ่ |
| 17. โรงเรียนบ้านหนองไผ่ | 37. โรงเรียนบ้านหนองข้าวเหนียว |
| 18. โรงเรียนบ้านทุ่งยาว | 38. โรงเรียนบ้านห้วยตาลแถว |
| 19. โรงเรียนบ้านวังข่อย | 39. โรงเรียนบ้านเกาะนาน้อย |
| 20. โรงเรียนบ้านทับใต้ | 40. โรงเรียนบ้านพุน้อย |

รายชื่อสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 (ต่อ)

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------|
| 41. โรงเรียนบ้านใหม่ | 58. โรงเรียนบ้านหาดขาม |
| 42. โรงเรียนบ้านเนินกรวด | 59. โรงเรียนบ้านดอนบ่อกลุ่ม |
| 43. โรงเรียนบ้านศาลาลัย | 60. โรงเรียนบ้านดอนมะขาม |
| 44. โรงเรียนบ้านไร่เก่าสามร้อยยอด | 61. โรงเรียนบ้านบน |
| 45. โรงเรียนบ้านหนองขาม | 62. โรงเรียนบ้านหนองกระทิง |
| 46. โรงเรียนบ้านหนองน้ำกลัด | 63. โรงเรียนบ้านดอนกลาง |
| 47. โรงเรียนบ้านหนองเป่าปี | 64. โรงเรียนบ้านสำโทรง |
| 48. โรงเรียนบ้านเกาะไผ่ | 65. โรงเรียนสามแยกป่าถล่ม |
| 49. โรงเรียนบ้านนาวัลย์เปรียง | 66. โรงเรียนติมากาเร็ดฟูลเลอร์ |
| 50. โรงเรียนบ้านสิบสองหูน | 67. โรงเรียนบ้านโป่งกะสัง |
| 51. โรงเรียนบ้านหนองจิก | 68. โรงเรียนบ้านไร่บน |
| 52. โรงเรียนอนุบาลสามร้อยยอด | 69. โรงเรียนบ้านเขาแดง |
| 53. โรงเรียนวัดเกษตรกันทราราม | 70. โรงเรียนบ้านหนองเตาปูน |
| 54. โรงเรียนบ้านบางปู | 71. โรงเรียนบ้านหนองบัว |
| 55. โรงเรียนบ้านรวมไทย | 72. โรงเรียนวัดดอนยายหนู |
| 56. โรงเรียนบ้านยางชุม | 73. โรงเรียนบ้านหนองหมู |
| 57. โรงเรียนบ้านหนองเกต | |



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1.	เพศ () ชาย () หญิง	() 01
2.	อายุ () ต่ำกว่า 30 ปี () 31-40 ปี () 41-50 ปี () มากกว่า 50 ปี	() 02
3.	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () สูงกว่าปริญญาโท	() 03
4.	อายุราชการ () 1-10 ปี () 11-20 ปี () 21-30 ปี () มากกว่า 30 ปี	() 04
5.	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน () ผู้อำนวยการสถานศึกษา / รองผู้อำนวยการสถานศึกษา / รักษาการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา / ปฏิบัติราชการ แทนผู้อำนวยการสถานศึกษา () ครูผู้สอนรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานศิลปวัฒนธรรม	() 05
6.	ประสบการณ์การทำงานด้านศิลปวัฒนธรรม () 1-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี () 16-20 ปี () 21-25 ปี () 26-30 ปี () เกิน 30 ปีขึ้นไป	() 06

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \checkmark ลงในตาราง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ที่ปฏิบัติตามความเป็นจริงของสถานศึกษาของท่านว่า
มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
ความจำเป็นพื้นฐาน X_1							
1.	ผู้บริหารมีทักษะในการแก้ไขข้อขัดแย้ง						() 07
2.	ผู้บริหารมีการบริหารงานเป็นทีม และมีการใช้ กระบวนการกลุ่ม						() 08
3.	ผู้บริหารแสดงบทบาทการตัดสินใจด้วยความ รอบคอบ						() 09
4.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ						() 10
5.	ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจอย่าง เหมาะสม						() 11
6.	ผู้บริหารมุ่งการทำงานเป็นทีมโดยเน้นที่จุดหมาย เดียวกัน						() 12
การมองการณ์ไกล X_2							
7.	ผู้บริหารสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่าง ยุทธวิธีและยุทธศาสตร์ได้						() 13
8.	ผู้บริหารมีความอดทน เข้าใจในปัญหาอุปสรรค และปฏิบัติงานด้วยความอดทน						() 14

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การมองการณ์ไกล X_2 (ต่อ)							
9.	ผู้บริหารสามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างกว้างขวาง						() 15
10.	ผู้บริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล						() 16
11.	ผู้บริหารมีความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติได้อย่างชัดเจน						() 17
มีหลักการ X_3							
12.	ผู้บริหารต้องมีแนวคิดหรือหลักการในการบริหารงาน						() 18
13.	ผู้บริหารที่มีหลักการย่อมทำให้เกิดการบูรณาการและการยอมรับ						() 19
14.	ผู้บริหารที่มีหลักการย่อมทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน						() 20
หลักในการทำงาน X_4							
15.	ผู้บริหารมีการนำหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงาน						() 21
16.	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน						() 22
17.	ผู้บริหารมีการสร้างหลักในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามแผนการปฏิบัติงาน						() 23
หลักการปกครอง X_5							
18.	ผู้บริหารมีความสามารถสร้างให้บุคลากรและทีมงานให้บรรลุเป้าหมาย						() 24
19.	ผู้บริหารมีหลักการปกครองตามสายของการบังคับบัญชา						() 25
20.	ผู้บริหารมีการใช้จิตวิทยาสร้างขวัญกำลังใจด้วยการชมเชย หรือการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสที่สมควร						() 26
21.	ผู้บริหารมีความเที่ยงธรรม						() 27

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
หลักการปกครอง X₅ (ต่อ)							
22.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						() 28
23.	ผู้บริหารมีหลักในการบริหารงาน และการมอบหมายภาระงานโดยใช้คนให้เหมาะสมกับงาน						() 29
24.	ผู้บริหารแนะนำ หรือถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง						() 30
25.	ผู้บริหารสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ						() 31
ความมุ่งประสงค์ X₆							
26.	ผู้บริหารควรตั้งจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน						() 32
27.	การตั้งจุดมุ่งหมายแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ						() 33
28.	จุดมุ่งหมายช่วยให้ผู้บริหารจัดกิจกรรมตามหลักการและวิธีการดำเนินการ						() 34
29.	ผู้บริหารควรช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน						() 35
30.	จุดมุ่งหมายเป็นเครื่องช่วยประสาน และสร้างความเข้าใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจกับงานที่ปฏิบัติ และดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน						() 36
การวางแผน X₇							
31.	ผู้บริหารมีการวางแผนเพื่อเชื่อมโยงความมุ่งหมาย และการดำเนินงานในระยะยาว						() 37
32.	ผู้บริหารมีการวางแผนนโยบาย โครงการไปสู่การปฏิบัติเชิงประจักษ์						() 38
33.	ผู้บริหารมีการวางแผน และสามารถกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ						() 39

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การวางแผน X₇ (ต่อ)							
34.	การวางแผนเป็นยุทธศาสตร์ของผู้บริหารที่ยึด วัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน						() 40
ความยืดหยุ่น X₈							
35.	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักการจุดมุ่งหมาย เป้าประสงค์ และผลผลิต						() 41
36.	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ยึดมั่น ต่อหลักการสำคัญ ที่ได้กำหนดไว้แล้ว						() 42
37.	ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงคุณค่าที่พึงได้รับการ ปฏิบัติงาน						() 43
38.	ผู้บริหารต้องสื่อสารความหมายและแนวปฏิบัติให้ ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน						() 44
39.	ผู้บริหารยืดหยุ่นในหลักการอันก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่สถานศึกษา						() 45
การบริหารบุคคล X₉							
40.	ผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลเป็นข้อกำหนดทาง ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้เจริญก้าวหน้า						() 46
41.	การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการสรรหาหรือคัดเลือก บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการ ปฏิบัติงานในสถานศึกษา						() 47
42.	การบริหารงานบุคคลเป็นการพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากร						() 48
43.	ผู้บริหารมีการพัฒนาให้บุคลากรมีสุขภาพกายและ สุขภาพจิตที่ดี						() 49

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
การบริหารบุคคล X₉ (ต่อ)							
44.	ผู้บริหารมีกระบวนการวางแผนและสร้างนโยบายในการทำงานที่มีระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา						() 50
45.	ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน						() 51
ความรักองค์กร X₁₀							
46.	ผู้บริหารมีการแสดงออกอย่างมีวัฒนธรรมที่มีข้อตกลงของบุคลากรว่าสิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ						() 52
47.	ผู้บริหารมีการกำหนดข้อตกลงในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ						() 53
48.	ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้านความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์						() 54
49.	บุคลากรของสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อย่างมั่นคงและซื่อสัตย์						() 55
50.	ผู้บริหารมีความตระหนักในงานที่ปฏิบัติ ทำงานอย่างตั้งใจและมีความหมาย						() 56
51.	ผู้บริหารมีการรวมตัวของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อความเป็นปึกแผ่นก่อให้เกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของตน						() 57

ตอนที่ 3 การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตาราง การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ที่ปฏิบัติตามความเป็นจริงของ
สถานศึกษาของท่านว่ามีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด

ระดับ 5 หมายถึง การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
งานอนุรักษ์วัฒนธรรม Y ₁							
1.	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพปัญหาด้านวัฒนธรรมที่ เกิดขึ้นในปัจจุบัน						() 58
2.	ผู้บริหารมีเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดทำทะเบียน ผลผลิตทางวัฒนธรรม						() 59
3.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการ อนุรักษ์วัฒนธรรม						() 60
4.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้เกิด ความตระหนักในคุณค่าและหวงแหนวัฒนธรรม						() 61
5.	ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับบุคลากรและชุมชน เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม						() 62
6.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อเอื้อต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม						() 63
7.	ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการ อนุรักษ์วัฒนธรรม						() 64

ข้อที่	การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
งานอนุรักษ์วัฒนธรรม Y ₁ (ต่อ)							
8.	ผู้บริหารจัดการยกย่องเชิดชูเกียรติให้แก่หน่วยงานหรือบุคคลผู้ที่มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม						() 65
9.	ผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการดำเนินการด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรม						() 66
งานฟื้นฟูวัฒนธรรม Y ₂							
10.	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพปัจจุบันของผลผลิตทางวัฒนธรรมที่สูญหายหรือกำลังจะเสื่อมสลายไปจากสังคมไทย						() 67
11.	ผู้บริหารมีการจัดทำทะเบียนเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่ควรได้รับการฟื้นฟู						() 68
12.	ผู้บริหารมีการรณรงค์เพื่อฟื้นฟูวัฒนธรรม						() 69
13.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคคลและหน่วยงานได้ดำเนินกิจกรรมฟื้นฟูวัฒนธรรม						() 70
14.	ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟูวัฒนธรรม						() 71
15.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีส่วนช่วยในการฟื้นฟูวัฒนธรรม						() 72
16.	ผู้บริหารมีการจัดโครงการเพื่อให้ความรู้ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม						() 73
17.	ผู้บริหารสนับสนุนให้เกิดการสร้างเครือข่ายในการฟื้นฟูวัฒนธรรม						() 74
18.	ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงาน ที่ประสบผลสำเร็จในงานฟื้นฟูวัฒนธรรม						() 75
19.	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรม						() 76

ข้อที่	การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
งานพัฒนาวัฒนธรรม Y ₃							
20.	ผู้บริหารมีการศึกษาสภาพความเหมาะสมของวัฒนธรรมในปัจจุบัน						() 77
21.	ผู้บริหารนำข้อมูลจากการศึกษามาพัฒนาวัฒนธรรม						() 78
22.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายและจัดการอบรมเพื่อให้ความรู้เพื่อพัฒนาวัฒนธรรม						() 79
23.	ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนา วัฒนธรรม						() 80
24.	ผู้บริหารมีการสร้างกฎเกณฑ์หรือระเบียบข้อบังคับเพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาวัฒนธรรม						() 81
25.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย						() 82
26.	ผู้บริหารนำวัฒนธรรมที่ได้รับการพัฒนาแล้วบูรณาการให้เข้าไปอยู่ในการจัดการศึกษาทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน						() 83
27.	ผู้บริหารจัดยกย่องเชิดชูเกียรติทั้งหน่วยงานและบุคคลากรที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาวัฒนธรรม						() 84
28.	ผู้บริหารมีการจัดการประชุม สัมมนา และชี้แนะแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมทั้งในระดับโรงเรียน ชุมชน จนกระทั่งถึงระดับนานาชาติ						() 85
29.	ผู้บริหารเปิดรับความคิดเห็นเพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม						() 86
30.	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการพัฒนาวัฒนธรรม						() 87

ข้อที่	การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
งานถ่ายทอดวัฒนธรรม Y₄							
31.	ผู้บริหารศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด						() 88
32.	ผู้บริหารพัฒนาวิธีการถ่ายทอด และสื่อการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม						() 89
33.	ผู้บริหารรณรงค์ให้บุคลากรเกิดความตระหนัก และให้ความร่วมมือในการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม						() 90
34.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม						() 91
35.	ผู้บริหารจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม						() 92
36.	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม						() 93
37.	ผู้บริหารจัดยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่มีส่วนช่วยในการถ่ายทอดวัฒนธรรม						() 94
38.	ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้เกิดการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม						() 95
39.	ผู้บริหารติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม						() 96
งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม Y₅							
40.	ผู้บริหารมีการศึกษาและกำหนดเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมที่มีคุณค่าควรแก่การถ่ายทอด						() 97
41.	ผู้บริหารมีการพัฒนาวิธีการถ่ายทอดและสื่อเพื่อการถ่ายทอด						() 98
42.	ผู้บริหารมีการจัดหางบประมาณเพื่อใช้สำหรับการสนับสนุนกิจกรรม						() 99

ข้อที่	การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
งานส่งเสริมกิจกรรมวัฒนธรรม Y ₅ (ต่อ)							
43.	ผู้บริหารยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลและหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในด้านการถ่ายทอดการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม						() 100
44.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์งานด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม						() 101
45.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่าย และจัดการฝึกอบรมให้แก่ครูและบุคลากร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม						() 102
46.	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม						() 103
งานเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม Y ₆							
47.	ผู้บริหารมีการสำรวจ เลือกรสสร และจัดทำทำเนียบผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรม ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับที่สูงขึ้นไป						() 105
48.	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมให้ได้แสดงออก						() 106
49.	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวัฒนธรรมให้ได้ถ่ายทอดความรู้ความสามารถแก่ทุกคน						() 107
50.	ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับในวงกว้าง						() 108
51.	ผู้บริหารมีการจัดทำการบันทึกความรู้ความสามารถผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรม และนำออกเผยแพร่และถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้ได้รับรู้						() 109

ข้อที่	การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม Y₆ (ต่อ)							
52.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวัฒนธรรม						() 110
53.	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม						() 111
54.	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้สื่อที่บันทึกความรู้ความสามารถและผลงานของเอตทัคคะทาง วัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา						() 112
55.	ผู้บริหารจัดการประกวดความรู้ความสามารถและผลงานด้านวัฒนธรรมของนักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ						() 113
56.	ผู้บริหารให้ทุนการศึกษาหรือทุนอุดหนุน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทาง วัฒนธรรมแก่เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไป						() 114
57.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้เยาวชน นักเรียน นักศึกษา และบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวัฒนธรรมได้ฝึกงานหรือร่วมทำงานกับเอตทัคคะทางวัฒนธรรม						() 115
58.	ผู้บริหารให้การประชาสัมพันธ์งานเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม						() 116
59.	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการเสริมสร้างเอตทัคคะทางวัฒนธรรม						() 117
งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม Y₇							
60.	ผู้บริหารจัดการประชุมเพื่อสำรวจและเลือกสรรกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมและมีคุณค่าต่อการแลกเปลี่ยน						() 118

ข้อที่	การบริหารงานวัฒนธรรมในสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
งานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม Y ₇ (ต่อ)							
61.	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม						() 119
62.	ผู้บริหารจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนงานแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม						() 120
63.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงหรือออกกฎระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม						() 121
64.	ผู้บริหารมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม						() 122
65.	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม						() 123



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายชินวัฒน์ ปานมั่งมี
วัน เดือน ปี เกิด	24 พฤศจิกายน 2530
สถานที่เกิด	กาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2544 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จากโรงเรียนจารุวรรณวิทยา จังหวัดนครปฐม พ.ศ.2547 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนาฏศิลป์ขั้นต้น จากวิทยาลัยนาฏศิลป์ สุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ.2550 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัย นาฏศิลป์สุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี พ.ศ.2555 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร 5 ปี) สาขาวิชาดนตรีคีตศิลป์ไทยศึกษา แขนงวิชาดนตรีไทย จากสถาบันบัณฑิต พัฒนศิลป์ ห้องเรียนเครือข่ายวิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี พ.ศ.2558 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม
ที่อยู่ปัจจุบัน	75/5 หมู่3 ต.ลานตากฟ้า อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม

