

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตัดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

มาลัย ปู่ฟ้า

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตุลาคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ มาลัย ปู่ฟ้า ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และคอยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีเยี่ยม และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศลยะวัฒน์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งได้ทำให้ผู้วิจัย ได้รับแนวทางประสบการณ์ค้นหาความรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทุกท่าน ในโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้สละเวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงานนิพนธ์

คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ที่มีต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอยกความดีนี้ เป็นเครื่องบูชาคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนมาจนสำเร็จ การศึกษาและประสบความสำเร็จตราบนทุกวันนี้

มาลัย ปูฟ้า

56920444: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: วัฒนธรรมโรงเรียนดัดดรุณี

มาลัย ปูฟ้า: การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

(A STUDY OF ORGANIZATION CULTURE FOR DATDARUNI IN SCHOOL

CHACHOENGSAO PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชร สุนทรายุทธ, Ph.D.

118 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบรูป (Pattern) วัฒนธรรมโรงเรียน และเพื่อนำเสนอสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของโรงเรียนดัดดรุณี ผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนดัดดรุณี ประกอบด้วย บุคลากรโรงเรียนดัดดรุณี ตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนผู้บริหาร ตัวแทนครู เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต และแบบสอบถามความคิดเห็น ในการเสนอใช้เป็นสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของโรงเรียนดัดดรุณี การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นเนื้อหา (Content analysis) และนำมาสรุปเชิงบรรยาย วิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบและระเบียบแบบแผนของโรงเรียนดัดดรุณี บุคลากรยึดถือกฎ ระเบียบ และจารีตประเพณี เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน ดูแลช่วยเหลือกันเหมือนบุคคล ในครอบครัวเดียวกัน และต้องรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดั้งเดิม เป็นแบบอย่างให้บุคลากรรุ่นต่อไป ได้เรียนรู้ นอกจากนี้บุคลากรต้องรู้รอบและเรียนรู้เทคโนโลยีให้เหมาะสมและทันกับสถานการณ์ ปัจจุบัน ด้านผู้เรียนต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของโรงเรียน และต้องเป็นผู้ที่มรรยาทเรียบร้อย สมเป็นกุลสตรี และรู้เรียนเทคโนโลยี ก้าวทันโลก และยังคงต้องรักษาความเป็นไทย สัญลักษณ์ ที่สำคัญของโรงเรียนดัดดรุณี คือ สัญลักษณ์ตราวชิราวุธเปล่งรัศมี เหนือ อักษรย่อ ด.ด. ซึ่งเป็น พระราชสัญลักษณ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ด้านล่างมีแถบแพรจารึก ชื่อโรงเรียนดัดดรุณี จึงทำให้เกิดสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรม คือ DARUNI หมายถึง เอกลักษณ์ ความเป็นโรงเรียนสตรีที่มีความสวยงาม เรียบร้อย พิถีพิถัน บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็น หนึ่งเดียวกัน มีความเป็นพี่น้องและความเป็นครอบครัว มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน สมาคมผู้ปกครอง และครูดัดดรุณี ดัดดรุณีสมาคมที่เข้มแข็ง

สารบัญ

| | หน้า |
|----------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| สารบัญ..... | จ |
| สารบัญตาราง..... | ช |
| สารบัญภาพ..... | ซ |
| บทที่ | |
| 1 | 1 |
| | 1 |
| | 4 |
| | 4 |
| | 4 |
| | 5 |
| | 5 |
| | 6 |
| | 6 |
| 2 | 8 |
| | 8 |
| | 14 |
| | 21 |
| | 35 |
| | 39 |
| | 46 |
| 3 | 53 |
| | 53 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 53 |
| | 54 |
| | 54 |

สารบัญ (ต่อ)

| | | |
|---|-------|-----|
| | | 55 |
| | | 55 |
| | | 56 |
| | | 57 |
| 4 | | 59 |
| | | 59 |
| | | 59 |
| 5 | | 79 |
| | | 80 |
| | | 87 |
| | | 89 |
| | | 90 |
| | | 94 |
| | | 95 |
| | | 97 |
| | | 104 |
| | | 109 |
| | | 114 |
| | | 118 |

สารบัญตาราง

| | | | |
|---|------------|---------|----|
| 1 | | | |
| | (Pattern) | | 71 |
| 2 | | | |
| | (Pattern) | DARUNI | |
| | | | |
| | D Dainty | A | |
| | Accomplish | | 73 |
| 3 | | | |
| | (Pattern) | U Unity | |
| | N Network | | 75 |
| 4 | | | |
| | (Pattern) | | 76 |

สารบัญภาพ

| | | |
|---|-------|----|
| 1 | | 5 |
| 2 | | 40 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

:

วัฒนธรรมมีทั้งสาระและรูปแบบที่เป็นระบบความคิด วิธีการ โครงสร้างทางสังคม ตลอดจนแบบแผนและทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้น การดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมจึงจำเป็นต้องริบทและเงื่อนไขสิ่งแวดล้อม ศักยภาพของมนุษย์ ตลอดจนสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดยั้ง (สำนักงานคณะกรรมการ , 2544, 20)

;

(

, 2552, 193)

;

(Kluckhohn & Kelly, 1945)

แตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกัน

พัฒนาขึ้นภายในองค์กร และชี้นำหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กร ยังพบว่าไม่มีวัฒนธรรมขององค์กรใดที่เหมือนกันทุกประการ เช่นเดียวกับที่ไม่มีบุคลิกภาพของ

(Schein, 1992)

และมีข้อต่อต้านอยู่ตลอดเวลา องค์การนั้นจะมีวัฒนธรรมที่อ่อนแอ ความรู้สึกร่วมและตรงกันของ

สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรอันสำคัญของ

เพื่อให้มีกรอบความคิดที่กว้างขึ้นต่อความเข้าใจถึงปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

(, 2553, 15)

ที่สำคัญซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ทิศทางการเป้าหมายที่

โรงเรียนเป็นตัวสะท้อนถึงพฤติกรรมที่สะท้อนกลับมา ทำให้สถานศึกษาจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษานั้น ๆ (พิมพ์ภักดี ปลั่งอุดม, 2544, 19)

(, 2533, 1;

Patterson, 1988, pp. 50-51 cited in Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)

10

1) (Decision making) 4) (Quality) 7) (Integrity) 10) (School purpose) 2) (Sense of community) 5) (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) (Empowerment) 3) (Trust) 6) (Sergiovanni & Starrat, 1998)

วัฒนธรรมโรงเรียนได้ก่อตัวมาจากสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้ 1) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The school history)

พฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา กล่าวคือ พฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษ วีรสตรีของครู และนักเรียน

2) ความเชื่อ (Belief)

3) (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเก
 สิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ 4) บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norm and standards) คือ สิ่งที่ควรปฏิบัติ

5) (Pattern of behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับ
 และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน ลักษณะการก่อตัวของวัฒนธรรม
 โรงเรียน จะเกิดขึ้นจากประวัติของโรงเรียน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อจะมีอิทธิพลต่อ

ในการบริหาร โรงเรียน ผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็น

ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ นี้ เพื่อความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิ
 และความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม และจากการที่วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง

(2537, 9)

จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น บุคลากรจะเห็น

จะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ

(, 2550, 2)

นี่ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนตัดครุณี ซึ่งเป็น โรงเรียนสตรีประจำจังหวัดฉะเชิงเทรา เนื่องจากระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา มีบุคลากร ทั้งฝ่ายบริหารและครู เกษียณอายุราชการรวมแล้วปีละมากกว่าสิบท่าน และมีบุคลากรที่ย้ายเข้าใหม่

ในอดีต เมื่อมีปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมภายในองค์กร ด้วยเหตุผล

∴ ∴ ∴

กรรม บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ความผูกพัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. (Pattern)
- 2.

คำถามในการวิจัย

- 1.
- 2.

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

กรอบความคิดในการวิจัย

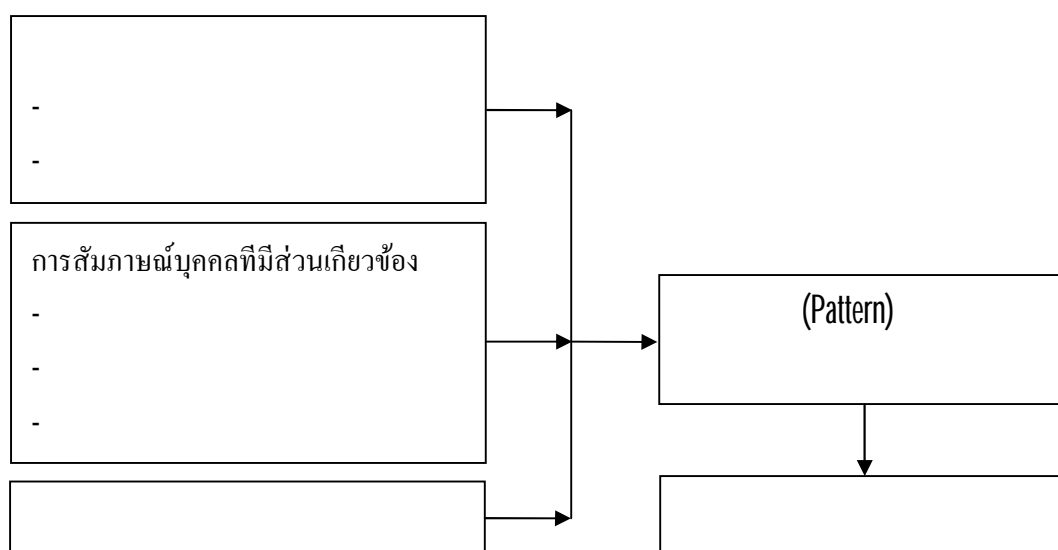
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับแบบรูป (Pattern)

ความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยจะอยู่ในสัญลักษณ์หรือสิ่งบ่งชี้ต่อไปนี้

- 1.
- 2.
- 3.
4. เรื่องเล่า เช่น เรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญ เรื่องเล่าที่ได้ยินในเวลาทำงานแต่ละวัน
- 5.
6. ประเพณีที่ชัดเจน เช่น ประเพณีท้องถิ่น

(Sergiovanni & Starrat, 1988)

โรงเรียน การสัมภาษณ์บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียน และสังเกตกิจกรรมการแสดงออกต่าง ๆ
(Pattern)



ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนคัคครุณี
(Sergiovanni & Starrat, 1988)

โดยศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม โรงเรียนเพื่อให้เกิดเป็น (Pattern)

2.

3. (Pattern)

3.1

3.2

3.3

3.4 เรื่องเล่า เช่น เรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญ เรื่องเล่าที่ได้ยินในเวลาทำงาน

3.5

3.6

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. (Pattern)

ต่าง ๆ เช่น รูปภาพ ข้อความ ระเบียบแบบแผนที่เกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ

ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนคัคครุณีที่แสดงถึงความสำคัญร่วมกัน ดังนี้

1.1 สิ่งที่สามารถสัมผัสและสังเกตได้ หมายถึง สิ่งที่เป็นคำพูด วิธีการปฏิบัติ

1.2

1.3 ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นข้อตกลงของครูร่วมกันในลักษณะเฉพาะ

2.

รูปแบบสัญลักษณ์ หรือสิ่งบ่งชี้ที่เป็นวัตถุ วาจา ภาษา การกระทำ เช่น เครื่องแบบ ตราประจำองค์กร

3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หมายถึง ตัวแทนของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนดัดดุณี

4.

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาวัฒนธรรมและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนตัดครุณี จังหวัด

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลของโรงเรียนตัดครุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประวัติความเป็นมา

(2558, 14-16)

" "

6

. . 2458

22

. . 2458

ในครั้งนั้นประเทศไทยแบ่งการปกครองส่วนภูมิภาคออกเป็นมณฑล เรียกว่า โรงเรียน

" "

กษา การอบรมสั่งสอนให้เป็นอย่างแก่จังหวัดใกล้เคียงที่อยู่ในเขตมณฑลเดียวกัน

ครั้งแรกเปิดรับนักเรียนทั้งหญิง ชาย ตั้งแต่ชั้นมูลจนถึงชั้นมัธยมศึกษา ในส่วน of นักเรียนชาย

∴

∴

()

. . 2468 กระทรวงศึกษาธิการ เห็นว่า โรงเรียนประชาบาลที่จัดตั้งตามชนบทต่าง ๆ

ขาดครูที่จะออกไปทำการอบรมสั่งสอนนักเรียน และ โรงเรียนบางแห่งก็เป็นทีกันดาร เพื่อให้ได้ครู

∴

ขึ้นอีกแผนกหนึ่งในโรงเรียนสตรีประจำมณฑลปาจิณ "

"

∴

3

4

3

. . 2485

()

. . 2483

: : " "

สถานที่ คับแคบจึงยุบชั้นประถมศึกษา เริ่มรับเฉพาะนักเรียนหญิงเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

6

. . 2487-2495 จัดตั้งโรงเรียนอนุบาลขึ้นอีกแผนกหนึ่ง ซึ่งภายหลังแยกไปเป็น โรงเรียน

. . 2496

. . 2494

การปรับปรุงการศึกษาเพื่อเป็นตัวอย่างแก่จังหวัดอื่น ๆ เรียกว่า องค์การปรับปรุงส่งเสริมการศึกษา

. . 2502

(. . .)

: 1 6 : . . 2505

. . 2503

. . 2494

" " : 1 3 (.1- .3) : 7 1

5 (. .1- . .5)

. . 2506 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุญาตให้เปิดสอน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 (. .4)

" "

. . 2513

4

1

(. . .) 7

| | | |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| . . 2520-2532 | | . . 2520 |
| | 3 | 3 |
| . . 2521 | | . . 2524 รับผิดชอบนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 |
| (. . 3) : | 3 (. 3) | 4 . . 2524 |
| . . 2533 | | . . 2521 (. . 2533) |
| | . . 2524 (| . . 2533) |
| . . 2543 | | |
| | 1 | (|
| | 1 . . 2545-2548 |) |
| | | : |
| | : | |
| . . 2544 | กระทรวงศึกษาธิการ ประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช | |
| 2544 | | |
| | . . 2542 | |
| . . 2545 | | |
| | : | 2544 : |
| 1 : | 4 : | 3 : |
| | 4 | |
| . . 2547 | ใช้หลักสูตรสถานศึกษาโรงเรียนดัดดรุณี ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน | |
| 2544 (| . . 2547) | 3 : |
| : | 4 : | 1-3 |
| | 4-6 | |
| . . 2550 | | IEP (Intensive english program) |
| นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 | : | 4 - |
| : | 1 | |
| . . 2552 | | |
| : | 2551 | 1 : |
| | | 4 |
| . . 2553 | | |
| : | 1 : | 4 : |
| | | 1 |

2.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์และค่านิยม 12 ประการ เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และภาคภูมิใจ
 ในตนเอง โดยพันธะอันยิ่งใหญ่ที่ต้องเกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบของผู้บริหาร

เป้าประสงค์

(World citizen)

เป้าหมายของโรงเรียน

ด้านผู้เรียน

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

ด้านการเรียนการสอน

1. /

2.

ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

เครื่องหมายประจำโรงเรียน

(6)

สีประจำโรงเรียน

(6)

ปรัชญา

"

"

คำขวัญ

"

"

คติพจน์

()

ดอกไม้ประจำโรงเรียน

อัตลักษณ์โรงเรียนดัดดรุณี

เพลงมาร์ชโรงเรียนดัดดรุณี

พลิว พลิว ชงชัยที่มีเกียรติอยู่

พลิว พลิว ชงชัยที่มีเกียรติอยู่

พลิว พลิว ชงชัยที่มีเกียรติอยู่

พลิว

นโยบายการศึกษาของโรงเรียน

1. (Citizen world)
- 2.
- 3.
- 4.
5. 5

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม

ความหมายของวัฒนธรรม

(2556, 1103)

(2556, 15)

⋮

⋮

(2549, 1)

กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นวิถีทางการดำเนินชีวิตที่คนถือปฏิบัติ วัฒนธรรมจึงประกอบด้วย

(2549, 11)

(2536, 8)

แห่งชีวิตของชุมชนหมู่หนึ่ง ซึ่งอยู่รวมกันในที่หนึ่งหรือประเทศหนึ่งโดยเฉพาะ อันมีลักษณะ

1. ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นนิสัย หรือความประพฤติที่เคยชินของสังคม ซึ่งมนุษย์เอง
- 2.
- 3.
4. มรดกของสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์ได้เรียนรู้จากคนอื่นทั้งที่ตายไปแล้ว และยังมีชีวิตอยู่ โดยการรับรู้สิ่งนั้นไว้ เป็นมรดกตกทอดกันมาเป็นลำดับ

ความสำคัญของวัฒนธรรม

(2556, 16)

(2544, 6)

ที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อปรับปรุงวิถีชีวิตให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดยั้ง

(2554, 17)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ และมี
ส่วนกำหนดชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม ช่วยเหนี่ยวรั้งให้คนในสังคมมีความเป็นอันหนึ่ง
อีกทั้งยังเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของคนในสังคม ช่วยให้คนในสังคมอยู่กัน

ประเภทของวัฒนธรรม

ที่สำคัญ ๆ ดังนี้

(2536, 46-47) 4

1. วัฒนธรรมทางคติธรรม คือ วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม ศีลธรรม

2.

3.

4.

(2524, 140)

4

1. วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับวัตถุ (Material culture)

สิ่งของหรือวัตถุที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อประกอบกิจกรรมในการดำเนินชีวิต

2. (Social) เป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความประพฤติ หรือมารยาท

3. วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย (Legal)

4. วัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตใจและศีลธรรม (Moral)

แนวทางในการดำเนินชีวิตในสังคม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต การมีความจริงใจ ตั้งใจทำงาน

(2532, 40)

2

(Material culture)

ตกทอดกันมา เช่น ในด้านเกี่ยวกับเครื่องมือทอ เครื่องใช้และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในสังคม

(Ecology)

(Techology)

(Non-material culture) ได้แก่ การถ่ายทอดทางความเชื่ออันเกี่ยวข้

เป็นเครื่องสะท้อนให้เข้าใจในด้านความคิด การประพฤติปฏิบัติ ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดง

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรม

(2549, 14)

และวิธีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ผู้สร้างขึ้นมา สามารถเรียนรู้ถ่ายทอดและเปลี่ยนแปลง

รรมได้ เช่น การสร้างที่อยู่อาศัยของมนุษย์ย่อมแตกต่างกันไปจากรังของผึ้ง เพราะผึ้งสร้างรังขึ้นโดยสัญชาตญาณที่เป็นไปเองตามธรรมชาติ โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้หรือสั่งสอน

จากสมาชิกรุ่นหนึ่งไปสู่สมาชิกรุ่นต่อไป การถ่ายทอดนั้นต้องใช้เวลา และมีภาษาเป็นสื่อกลาง

;

อาหารการกิน ความเป็นอยู่ ซึ่งแตกต่างจากวัฒนธรรมของชาวญี่ปุ่น ดังนั้น วิถีชีวิตของคนไทย คนญี่ปุ่นหรือชาติอื่น ๆ จะมีวิถีชีวิตที่เป็นลักษณะของตนเอง

วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ จากการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงของให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้วัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

!

วัฒนธรรมมิใช่เป็นของผู้ใดผู้หนึ่งโดยเฉพาะ วัฒนธรรมเป็นส่วนรวม ซึ่งเกิดจาก

สิ่งที่สมาชิกในสังคมคนใดคนหนึ่งยอมรับและปฏิบัติเท่านั้น

;

ของสังคมนั้นซึ่งแตกต่างกันไปตามแต่ละสังคม

ว่ากัน และที่สำคัญวัฒนธรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้

หน้าที่ของวัฒนธรรม

(2549, 15)

!

เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎข้อบังคับ เป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดความศรัทธา และเกิดเป็นเครื่อง

ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคม ซึ่งพิจารณาถึงหน้าที่และความสำคัญของวัฒนธรรม ดังนี้

1. (Institution) 4
2. (Role and relation) 20
3. (Social control)

ตามประเพณีนั้น เป็นการกระทำที่สมควรได้รับการตำหนิจากสังคม เพื่อนบ้านจะไม่คบค้าสมาคมด้วย

4. ชาติเป็นเครื่องหมายและสัญลักษณ์ (Trade mark)
5. (Foster unit)
(Loyalty and devotion)
6. (Moulding)
(Social personality)
- 7.

ชีวิตของตน เช่น วัฒนธรรมของไทยที่มีค่านิยม มีความเชื่อบางอย่าง บางคนบางกลุ่มเชื่อว่าเกิดมาแล้วใช้กรรม เพราะฉะนั้นการดำเนินชีวิตของคนกลุ่มนี้เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับชีวิตของคนก็คิดว่าเป็นเรื่องของกฎแห่งกรรมที่ตนเกิดมาต้องชดใช้กรรม

8. (Pattern of behavior)

(Gutknecht, 1982, pp. 22-47)

1. ในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง
- 2.

3.

ที่กำหนดขึ้น เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นในสังคมนั้น ๆ
วัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อการบริหาร

(2549, 29-30)

การเรียนรู้ ทั้งโดยรู้ตัว และไม่รู้ตัว เป็นสิ่งที่ถ่วงทอดต่อ ๆ กันมา ดังนั้น ในสังคมใดสังคมหนึ่ง
ก็จะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป แม้ว่าวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ แต่ต้องใช้เวลา

4

1.

วัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ที่เข้ามาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการตัดสินใจในการบริหาร
ซึ่งวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ค่านิยม ธรรมเนียมประเพณี หรืออื่น ๆ ก็แล้วแต่ สิ่งเหล่านี้

(Decision-marking
process)

ในการเลือกวิธีปฏิบัติซึ่งมีอยู่หลายวิธี และคนที่เลือกตัดสินใจทางใดทางหนึ่งนั้นก็เนื่องมาจาก

2.

ปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น มักอยู่ภายใต้วัฒนธรรมของตน เช่น การปฏิบัติของ

กับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจกับผู้ไม่มีอำนาจ ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้ากับลูกน้อง เป็นต้น

3.

ความแตกต่างขึ้นในระบบการบริหาร ตลอดจนโครงสร้างการบริหาร ผลที่เกิดขึ้นก็คือ หลักการหรือเทคนิคในการบริหาร หรือการปกครองที่ถูกสร้างขึ้นในวัฒนธรรมหนึ่งอาจจะไม่เหมาะกับวัฒนธรรมหนึ่งหรือเมื่อนำทฤษฎีและหลักการบริหารในอีกวัฒนธรรมหนึ่งมาใช้กับอีกวัฒนธรรมหนึ่งแล้วอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ก็ถูกตัดแปลงไป เพื่อความเหมาะสมกับ

4. ลักษณะของเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ก็เป็นการแสดงออก

นั่นเอง นั่นคือ สังคมที่มีวัฒนธรรมที่ต่างกันจะมีลักษณะการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนเทคโนโลยีแตกต่างกันออกไป เครื่องมือเทคโนโลยีที่ใช้ในสังคมหนึ่งอาจใช้ไม่ได้ในสังคมหนึ่ง ทั้งนี้เพราะ ลักษณะวัฒนธรรมทางด้านความคิด ทางการปฏิบัติ ตลอดจนโครงสร้างทางการบริหาร จะมีอิทธิพลต่อลักษณะของเครื่องมือเครื่องใช้นั้น เช่น สังคมที่มีวัฒนธรรมในลักษณะการอนุรักษ์นิยมหรือไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงก็อาจจะนิยมที่จะใช้เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่

งค์การที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

(Schein, 1985)

ของสมาชิกภายในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ไม่มีวัฒนธรรมขององค์กรใดที่เหมือนกัน เดียวกับที่ไม่มีบุคลิกภาพของคนสองคนที่เหมือนกันทุกประการ และสิ่งที่สำคัญ

(Robbin, 1993)

ระบบของความหมายร่วมที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์การหนึ่งออกจาก

กษณะด้วยกันทั้งสิ้น 10

1. (Individual initiative)
2. (Risk tolerance)
3. (Diriction)
4. (Integration)
5. (Management support)

ได้จัดเตรียมหรือให้การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแก่ผู้ได้บังคับบัญชา

6. (Control)
7. (Identity)
8. (Reward system)
9. (Conflict tolernce)
10. (Communication patterns)

การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ โดยอาศัยเกณฑ์จากการปฏิบัติงานของบุคคล

สื่อสารในองค์การที่ถูกกำจัด โดยระดับของคำสั่งตามสายงานอย่างเป็นทางการ

(Gordon, 1999, p. 342)

(Moorhead & Griffin, 1995, p. 440)

สิ่งต่าง ๆ ที่สมมุติสร้างขึ้นมา ความเชื่อถือศรัทธาร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กรนั้น ๆ

(Robbin, 1993)

ร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์กร ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์กรหนึ่งจากองค์กร

(2547, 20)

“ ”

(2546, 27)

เหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ

(2554, 23)

ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมจึงเป็นเรื่องที่ควรเอาใจใส่พิจารณาถึงซึ่งว่า วัฒนธรรมด้านใดบ้างที่ช่วยส่งเสริม

(, 2532, 16)

สำเร็จ ความเชื่อและค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อกันไป ตำนานเรื่องเล่าขาน
วีรบุรุษที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องเอาเป็นแบบอย่างมีมากมาย กล่าวสั้น ๆ องค์กรเหล่านี้
เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคลมีชีวิต มีความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้อง

2

อย่างไรในเรื่องต่าง ๆ การที่เขาชัดเจนว่าคาดหวังอะไร บุคลากรจะเสียเวลาในการตัดสินใจปฏิบัติ

ตัวอย่างใด หรือควรทำอะไร ดังนั้น วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจึงมีผลต่อ

1-2

นั้นหนักขึ้น และองค์กรที่แข็งแกร่ง จะช่วยลดอัตราการลาออก หรือการเข้าทำงานอย่างฉาบฉวย

ทำให้ยากที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม อันที่จริงแล้วความไม่เข้า

อย่างไร เพราะวัฒนธรรมมีผลมหันต์ต่อชีวิตการทำงาน คนที่เพิ่งเริ่มทำงานอาจคิดว่างานก็คืองาน

หลาย ๆ ปี เขาจะปรับเข้ากับวัฒนธรรมนั้นโดยไม่รู้ตัว และเมื่อเปลี่ยนงานใหม่นั้นแหละเขาจะพบ
ใจถึงความแตกต่างของที่ทำงานเก่ากับที่ทำงานใหม่

(Culture shock)

“ ” เมื่อออกจากองค์กรหนึ่งไปทำงานในอีกองค์กรหนึ่ง การที่เขาพลาดมิได้

ที่ยึดเหนี่ยว และเขาทุ่มเทให้กับเรื่องนี้ เขาเหล่านี้เห็นว่าตัวเองเปรียบเสมือนตัวละครต้องแสดงบท

ากกลับไปคิดเป็นการบ้าน องค์กรมีส่วนหล่อหลอมชีวิตของแต่ละคน จึงสังเกตที่จะชี้แนะ
มาตรฐานที่ทุกคนควรยึดถือ ถ้าต้องการเป็นสถาบันที่ (2538, 8-11)

(Sergiovani, 1988, p. 103)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

มีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐาน และมาตรฐาน

(Owen, 1987, p. 17)

(Patterson, 1988, pp. 107-109)

ว่ามีประเด็นต่าง ๆ ที่จะเป็นประเด็นบ่งชี้ได้ 10

1. (Organization purposes)
2. (Empowerment)
3. (Decision making)
4. (Sense of community)
5. (Trust)
6. (Quality)
7. (Recognition)
8. (Caring)
9. (Integrity)
10. (Diversity)

ก่อให้เกิดปัญหาในโรงเรียน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียน

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

2549, 27)

(2532, 41)

1. (Concepts)

มนุษย์ การยอมรับว่าสิ่งใดควรไม่ควร ถูกหรือผิด ซึ่งจะเป็นเครื่องมือวัดมาตรฐานการตัดสินใจ
ของคน ตลอดจนเรื่องวัดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคม

2. (Usage)

3. (Instrumental and symbolic objects)

ที่สามารถจับต้องได้ และมีรูปร่าง เช่น เครื่องมือ เครื่องใช้ บ้าน โรงเรียน วัด นอกจากนี้
มาย มาตรการต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มนุษย์คิดค้นหรือสร้างขึ้น

4. (Organization of association)

ของสถาบันหรือองค์การ สมาคมต่างๆ ในสังคม ซึ่งหมายถึงกลุ่มที่มีการจัดการอย่างเป็นระเบียบ

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

(Schein, 1990)

องค์การ เป็นเรื่องเกี่ยวกับสมาชิกจะแก้ปัญหาประจำวันเกี่ยวกับการใช้ชีวิตร่วมกัน และการทำงาน

การปรับตัวภายนอก (External adaptation)

การปรับตัวภายนอกเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบรรลุถึงเป้าหมาย และเกิ

เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับการตอบคำถามสำคัญ ดังนี้

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
7. เมื่อไรที่เราจะหยุดหรือเลิกภา
การบูรณาการในองค์กร (**Internal integration**)

ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างเอกลักษณ์ของกลุ่มและการหาวิธีการที่เหมาะสมในการทำงาน

บางอย่างในกลุ่มของตัวเอง ซึ่งพวกเขาในกลุ่มอาจเห็นว่ามันมีการเปลี่ยนแปลงได้หรือคงที่

ให้เป็นโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลงโลกรอบ ๆ ตัวเขาได้ และสามารถเปลี่ยนการคุกคามให้เป็น

(Power)

(Status)

(Authority)

และพฤติกรรมอะไรที่จะทำให้ถูกลงโทษ พบว่า บ่อยครั้งผู้บริหารไม่ตระหนักถึงแง่มุมที่สำคัญ

ที่สื่อถึงกัน และพัฒนาแนวทางในการสร้างมิตรภาพระหว่างกัน เพื่อที่จะทำให้การปฏิบัติงาน

บางคน ความเป็นเพื่อนสนิทนั้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

พัฒนาเอกลักษณ์ร่วมกัน และเกิดความผูกพันต่อกลุ่มได้ ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงระยะยาว และเอื้ออำนวยให้สมาชิกเห็นและเข้าใจความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนำไปสู่ประสิทธิภาพผล

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการบริหาร

(Kluckhohn & Kelly, 1945)

ตนเองที่แตกต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบแผนการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนระหว่าง

4

1.

ในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นั่นเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกลายเป็นแบบผ่านสำหรับพฤติกรรมบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป ในขณะที่องค์กรที่มีการทำงานแบบใช้

2.

โดยวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลกระทบต่อรูปแบบและเนื้อหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ

และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มในการแก้ไขปัญหาเหล่านั้นด้วยตนเอง ดังนั้น หากผู้นำไม่เป็
(Subordination culture)

ความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติ
ก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาเองว่าวิธีการแบบใดในการแก้ปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม
เนื่องจากเป็นวิธีการที่สอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือ ความเกรงกลัว

กลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือ ความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จึงเป็นเงื่อนไขสำคัญในการศึกษาปัญหาขององค์การทั้งโครงสร้าง กระบ

3.

(Learned helplessness)

ต่อปัญหาของผู้ตาม จึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์การในที่สุด

4.

(Cohesion)

หรือแนวปฏิบัติอย่างเดียวกันเกิดความเป็นหนึ่งเดียวมีเอกลักษณ์เฉพาะขององค์การ ซึ่งมีหน้าที่

และผูกพันกัน นอกจากนี้ บุคคลในองค์การเกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ภาคธุรกิจ ซึ่งใช้เป็นเครื่องกำหนดทิศทางเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่ง

ถ่ายทอดความหมายที่สืบทอดสืบมาเกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งอยู่ (Norms)
 (Values) (Beliefs) (Ceremonies) (Rituals)
 (Traditions) (Myths) ที่สมาชิกของสถานศึกษาใช้เป็นที่ยึดถือมากน้อย

:

(Fyans & Maehr, 1990)

5

(Academic challenges) (Comparative achievement)
 (Recognition for achievement)
 (School community) (Perception of school goals)

ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งใน 5

:

(2546)

1

382

:

ที่ผู้นำต้องศึกษาทำความเข้าใจ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงาน

เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การทุกประเภทจะละ

วัฒนธรรมโรงเรียน (School culture)

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสะท้อนถึงแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นประเพณี

และกระบวนการทุกอย่างที่ดำเนินอยู่ในโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร

เพื่อให้มีกรอบความคิดที่กว้างขึ้นต่อความเข้าใจถึงปัญหาที่ยุ่ยากซับซ้อนที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

(Owens, 1987, p. 17)

(Sergiovanni, 1988, p. 130)

(2556, 27)

(2549, 33)

ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

(Sergiovanni, 1988, pp. 104-105)

ของวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ 4 ลักษณะ ดังนี้

1. สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏ
2. ทักษะของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมกันของครู ซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะเฉพาะ

4. สมมติฐานที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะ

(2557, 33)

ประกอบด้วย คำพูด ระเบียบปฏิบัติ พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถ

(2554, 17 , 2557)

อื่น ๆ และวัฒนธรรมที่ไม่สามารถ

ที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกัน ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมกันของครู เช่น

ส่วนประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

(Paterson, 1988, pp. 50-51)

| | | | | | | |
|---------|-------------------|------------------|----------------------|---------------|----|----------|
| 10 | 1) | (School purpose) | 2) | (Empowerment) | | |
| 3) | (Decision making) | 4) | (Sense of community) | 5) | | |
| (Trust) | 6) | (Quality) | 7) | (Recognition) | 8) | (Caring) |
| 9) | 1) | (Integrity) | 10) | (Diversity) | 1) | 1) |
| | 1. | (School purpose) | | | | |

2. (Empowerment)

3. (Decision making)

เกิดขึ้น อีกทั้งมีความเชื่อมั่นว่า การตัดสินใจที่จะ

ที่รู้ปัญหาจริง โดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นการบริหาร

4. (Sense of community)

5. ความเชื่อถือ (Trust)

6. (Quality)

และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน มีความเชื่อมั่นว่าครูแล
ในการปฏิบัติงานของตนเองได้ อีกทั้งให้ความสำคัญต่อความคิดที่กว้างไกล และส่งเสริม

7. (Recognition)

แนวความคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ ของครู รวมทั้งการยอมรับ

8. (Caring)

9. (Integrity)

ของความซื่อสัตย์ ในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

10. (Diversity)

ข้อกำหนดวัฒนธรรมโรงเรียน

(Sergiovanni, 1988, p. 103)

1. (The school history)
2. (Belief) ปีนสมมติฐานและความเข้าใจของครูและบุคลากรอื่น ๆ ที่ได้
3. (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ
4. (Norm and standards)
5. (Pattern of behavior)

ในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน ลักษณะการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียน จะเกิดขึ้น

วัฒนธรรมเชิงสัญลักษณ์

เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม และองค์การมักจะสื่อสารเรื่องราวเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ โดยให้สมาชิกรับรู้โดยฟังพาสัญลักษณ์
วัฒนธรรมองค์การจะต้องแปลความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งการดำรงอยู่ในสัญลักษณ์หรือสิ่งบ่งชี้ต่อไปนี้

- 1.
- 2.
- 3.
4. เรื่องเล่า เช่น เรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญ เรือ
- 5.

6. ประเพณีที่ชัดเจน เช่น ประเพณีท้องถิ่น

“ (Webs of significance) ”

ความหมายที่แฝงอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ดีและสิ่งที่เป็นอุปสรรค

กรณีศึกษา

การพัฒนาคุณภาพ โดยใช้วัฒนธรรมองค์การของบริษัท แสตนลิริ

()
 . . 2547 7,000

5

“HR

” กล่าวคือ ต้องเข้าได้ทุกระดับ เพราะฉะนั้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์

ที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือสำคัญในการหล่อหลอมคนที่หลากหลายสู่เป้าหมายเดียวกัน สัญลักษณ์

“PROUD”

P = Proactive

R = Result orientate

O = Ownership

“ ”

U = Unity

“ ”

D = Delight communication

PROUD

" " D

Delight communication

"5 : " 1) 3 : 2)
" / " 3) 3 : 4)

5) Malai

: 5 " " " " "

" " ซึ่งวิธีการที่ผ่านมาไม่เคยประสบพบ

ทั่วไป ทั้งหมดข้างต้นเป็นแผนกลยุทธ์ที่ทุกคนจะต้องนำไปใช้ในทุกตัวอักษร โดยเลือกกลยุทธ์ที่ดี
()

" "

(Sensitivity training)

PROUD

(0 =

Ownership)

อย่างเครื่องซีเมนต์ไทยและอื่น ๆ ที่ดูแลทรัพยากรมนุษย์อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง ผลทำให้

การพัฒนาคุณภาพบุคลากร เป็นวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทบ้านปู

" "

3,600 (. . 2548)

2,000

()

" " โดยมีเหตุผลสำคัญมาจากแหล่งวัตถุดิบในการผลิตถ่านหินในบางพื้นที่เป็นข้อจำกัด
ที่ส่งผลทำให้บริษัทจะต้องสร้างกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละประเทศที่บริษัท

| | | | |
|--------|---|-------|-----|
| | " | " | |
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| E-mail | | | |
| 3. | | TOIEC | 500 |
| | : | TOIEC | 600 |
| 4. | | | |

ทั้งนี้เพราะพนักงานต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมท้องถิ่น

4

- 1) 2) 3) 4)

(Innovation) หมายถึง การที่บุคคลต้องเฝ้าหาความรู้และริเริ่มแนวคิดใหม่ๆ หรือร่วมกันค้นคว้าวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ พร้อมทั้งต้องยึดมั่นในความถูกต้อง (Integrity)

(Care)

(Synergy)

ให้ได้ข้อยุติหรือลดความขัดแย้งเพื่อประโยชน์ร่วมกันขององค์กร ขณะเดียวกันต้องมีการสื่อสาร

" "

" "

แนวทางการทำงานเดิมเสียหาย แต่ควรนำสิ่งดี ๆ ที่มีอยู่มาปรับใช้ (ดร. สุนทรายุทธ, 2553, 102-106)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

(2548, 24)

Qualitative method

()

มิได้ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเป็นศูนย์กลางในการวิเคราะห์ผลการวิจัยทั้งเรื่อง แต่เราสามารถ

(Hammersley, 1992)

เข้าใจมนุษย์และสังคมยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่า การวิจัย

Phenomenology heuristic research, Symbolic interactionism, Ethnomethodology
Postmodernism

Semiotic Discourse analysis

(Experiential psychology)

(2557, 37)

(Case study)

(Oral history)

สาขาสื่อมวลชนใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับวิธีรู้ การรับรู้ ในสาขาที่เป็น

(2548, 31)

(Systematic)

(Intellectual puzzle)

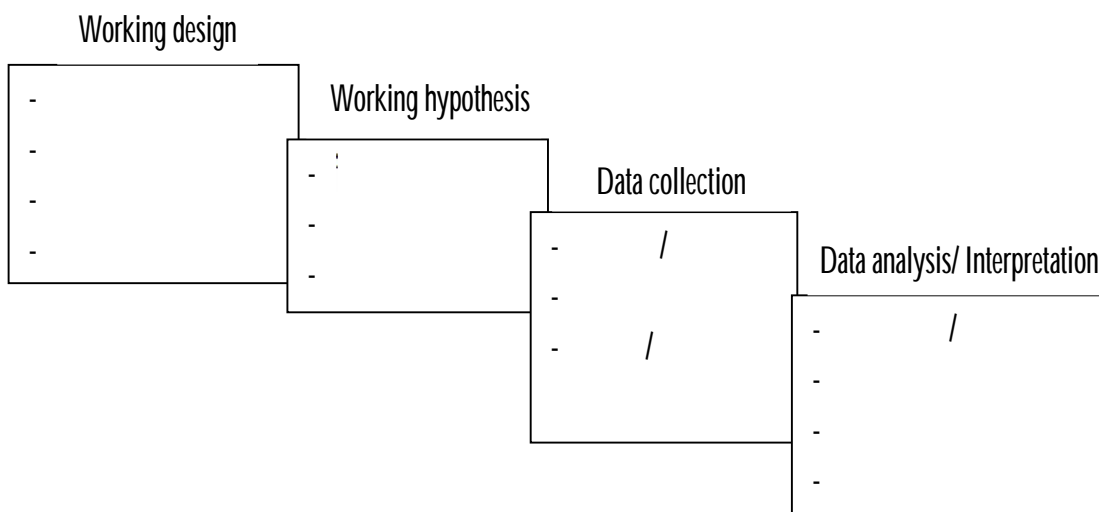
(Social phenomena)

(Meaning) (Process) (Social reality) (Theory building)

ของผู้เกี่ยวข้องในสถานะของสังคมนั้น ๆ เพื่อแสดงว่า โลกทางสังคมที่เป็นอยู่ของเขานั้นเป็นอย่างไร (2545)

หลักการพื้นฐาน 5 ประการของการวิจัยเชิงคุณภาพ (Wiersma, 2000, pp. 198-199)

- 1.
2. นักวิจัยต้องเข้าไปอยู่ในสนาม และสังเกตสิ่งที่ศึกษาอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่มีการจัด
3. " " " "
- 4.
- 5.



2

(Wiersma, 2000, p. 205)

เทคนิคการรวบรวมข้อมูล

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documents)

หลักฐานสำคัญที่จะทำให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมองเห็นภาพรวม
 : : :
 อุปสรรคต่าง ๆ อีกทั้งเอกสารหลักฐานยังสามารถชี้เห็นถึงพฤติกรรมของบุคคล วัฒนธรรมองค์กร
 :

OD

OD

ต้องมีการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ผู้รวบรวมข้อมูลต้องกำหนดขอบข่ายของข้อมูลที่ต้องการ

อยู่ในเอกสารหลักฐานเหล่านั้น แล้วทำการบันทึกข้อมูล ซึ่งอาจจดบันทึกอย่างละเอียด หรือเลือก

(, 2545)

2. การสังเกต (Observation)

(Macintyre, 2000)

OD

2.1 OD (, 2545)

2.1.1 (Known or unknown observation)

2.1.2 (Participant or non-participant observation)

คนหนึ่ง ซึ่งต้องทำกิจกรรมร่วมกับกลุ่มด้วย ซึ่งผู้ถูกสังเกตอาจรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้
วิธีนี้จะได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเป็นธรรมชาติ ส่วนการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมนั้นผู้สังเกตไม่ได้

2.1.3 (Structured or unstructured observation)

ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดครบถ้วนและถูกต้องมากกว่าการสังเกตแบบไม่มีระบบที่มี

2.1.4

(Direct or indirect observation)

(Audio and video tape)

(Macintyre, 2000)

2.2

(2545)

ว่าข้อมูลที่ได้มานั้นจะมีคุณภาพ หรือถูกต้องแม่นยำมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้สังเกตเป็นหลัก

2.2.1

2.2.2

2.2.3

2.2.4 ในการสังเกตต้องหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะรบกวน

การถ่ายภาพบันทึกเสียงสนทนาจะต้องระมัดระวัง เพื่อให้ได้พฤติกรรมที่เป็นธรรมชาติมากที่สุด

2.2.5

2.2.6

2.3

4.

3. การสัมภาษณ์ (Interviews)

(interviewee) : (Interviewer)

(Macintyre, 2000; Schmuck, 2006)

3.1

3.1.1 / (Structured or unstructured interviews)

ไม่เบี่ยงเบน อันเนื่องมาจากความแตกต่างในการสัมภาษณ์ แต่มีข้อจำกัดคืออาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ลึกซึ้ง

(Probe) ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์พุ่งความสนใจไปที่เรื่องเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
(Focused interviews)

3.1.2 / (Group/ individual interviews)

2

(In-depth interviews)

ทั้งหมด หรือจำเป็นต้องตรวจสอบซ้ำกับผู้ถูกสัมภาษณ์คนอื่น ทำให้เสียเวลาในการรวบรวมข้อมูลมาก

3.2

3.2.1

2 ชั่วโมง เพราะผู้ถูกสัมภาษณ์จะมีความเหนื่อยล้า ทำให้ข้อมูลที่ได้ อาจไม่มีคุณภาพ

3.2.2

3.2.3

เสียมเสี่ยหรือเดือคร้อน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เต็มใจให้ข้อเท็จจริงมากที่สุด

3.2.4

ต้องตรงประเด็น ใช้ภาษาง่าย สื่อความหมายชัดเจน และเป็นคำถามที่ผู้ถูกสัมภาษณ์มีข้อมูล

หรือถามลึกลงไป หรือเป็นเรื่องที่อาจมีผลกระทบควรรู้แจ้งและขออนุญาต รวมทั้งต้องกระทำ

3.2.5

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

(2549)

" "

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร โรงเรียนสาธิต "

128

(Patterson)

3

ตรฐาน และการวิเคราะห์ความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควร

Effect size

และสภาพที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมาก และควรมีการพัฒนาที่สำคัญ 3

มีนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและหน้าที่ ด้านควา

ปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้ มีการวัดผล มีผลงานที่สามารถประเมินได้ ยอมรับและเชื่อถือ

ฝ่ายบริหารต้องสนับสนุนและกระตุ้นให้ทุกฝ่ายสร้างสิ่งที่มีคุณค่าหลากหลาย มีการให้ผลตอบแทน

(2556) กษาสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรม

โรงเรียนทัพพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

82 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบวัดวัฒนธรรมโรงเรียน

(Patterson)

3

และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควร

Effect size

สภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่ควร

3

ควรมีการชี้แจงมอบหมายงานตามหน้าที่ และการปฏิบัติงานต่อบุคลากรให้เหมาะสม
ความสามารถของแต่ละคนถนัด สนับสนุนและกระตุ้นให้ทุกฝ่ายสร้างสิ่งที่มีความแตกต่าง

งในรูปแบบกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอนหรือแม้แต่วิธีการที่ต่างต่างกัน
ด้านความเอื้ออาทร โรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ให้ความเป็นธรรม

มีการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติร่วมกันให้ทราบทั่วถึงและรวดเร็ว เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

(2557)

BANSRI

ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสุขในการทำงาน ยอมรับกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

(2536)

1

1.

ปานกลาง เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของระดับวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละขนาดโรงเรียนนั้น

2.

(2552)

2

(t-test)

2

(2540, 171)

(2541)

สังกัดองค์กรสังคมมวลชนแห่งประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

(Patterson)

360

: 10

จากระดับมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ดังนี้ คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คุณภาพ ศักดิ์ศรี

งานวิจัยต่างประเทศ

(Helm, 1989)

(Arlington)

1987-1988

(Model)

:

" "

(Web of relationships) ที่เชื่อมโยงผู้ปกครอง ครูอาจารย์ นักเรียน และผู้บริหารเข้าไว้ด้วยกัน

(Transformational

leader)

(Garrity, 1995)

1.

2.

(Constance, 1995)

3

3

2

9

3

6

ด้านวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญที่ผู้บริหารห้างหุ้นส่วนเหล่านี้ดำเนินงานได้ ประสบความสำเร็จ

(Orora & Onyango, 1989)

และบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1)

2)

ในโรงเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกชุมชน เริ่มเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียน

3)

(Pakimson, 1990) ได้ศึกษาเรื่อง การทดสอบความเชื่อมั่นและโครงสร้าง

.01

ดังนั้น ผู้บริหารที่มุ่งความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นต้องเรียนรู้และตรวจสอบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

- 1.
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.

ผู้ที่ให้ข้อมูลวัฒนธรรมโรงเรียน

| | | |
|---|-----|-----|
| | 163 | |
| 9 | 6 | 178 |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 3

1. (Non-structure interview)

(Pattern)

ประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ สิ่งสัมผัส

2. (Participant observation)

(Non-participant observation)

3.

(Pattern)

6 คน เกี่ยวกับสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้มาจาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.

2.1

2.2 (Pattern)

ของผู้เชี่ยวชาญที่กำหนดขึ้นเพื่อยืนยันข้อมูลกำหนดเป็นแบบรูป (Pattern)

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) (Construct validity)

1.

สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของเรื่องที่วิจัย เพื่อพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในขั้นต้น และนำมาปรับปรุง

2.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจเป็นขั้นสุดท้ายก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

1.

1.1

1.2

1.3

1.4

1.4.1

1.4.2

(Pattern)

1.4.3

(Pattern)

จึงนำมาสร้างคำเพื่อสื่อถึงทุกคนในโรงเรียน แล้วนำคำศัพท์มาตีความให้ใกล้เคียงกับสิ่งที่ต้องการ

1.4.4

(Pattern)

เพื่อสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของโรงเรียน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล

1.

(Content analysis)

2.

(Content analysis)

3.

4.

(Descriptive analysis)

5.

ที่เลือกใช้เป็นสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X})

(SD)

(2535,

23-24)

4.51-5.00

3.51-4.50

2.51-3.50

1.51-2.50

1.00-1.50

ทั้งนี้เมื่อข้อตกลงว่า ความคิดเห็นในข้อใดที่ต่ำกว่าระดับมาก จะตัดคำศัพท์นั้นทิ้ง

กระบวนการเก็บข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

(Semi-structure

interview)

อย่างเป็นธรรมชาติและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ใน

1.

1.1

1.1.1

(Sergiovanni & Starrat, 1998)

1.1.2

1.2

ที่กระง่าย เข้าใจง่าย และตอบตรงประเด็นที่สุด

1.3

เพื่อตรวจสอบ และป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

1.4

2. :

2.1

ที่จะสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนบุคลากรที่มี

2.2

ของผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งเรื่องทั้งสถานที่และข้อมูล ผู้วิจัยใช้คำถามที่เตรียมมา และถามคำถามซ้ำ ๆ

2.3

โดยสรุปในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมทั้งของตนเอง เครื่องมือที่ใช้

3.

:

4.

(Pattern)

การวิเคราะห์ข้อมูล

3

1.

(Content analysis)

(Pattern)

(Pattern)

2.

1
1

(Pattern)

4

(2542)

1

(Content analysis)

(Descriptive analysis)

3.

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนของการนำเสนอ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลกา

4

1

2

3

4 (Pattern)

5

เกี่ยวกับสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้มาจากแบบรูป (Pattern)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ผลจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนดัดดรุณี

6 . . 2458

ชั้นมัธยมศึกษา ต่อมามีจำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น

1 6 . . 2506
4 (. . 4)

" "

สภาพปัจจุบัน

144

24000 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษา เขต 6

การสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

6

2,983

163

วิสัยทัศน์

. . 2562

พันธกิจ

1.

(World citizen)

2

2.

12

เป้าประสงค์

(World citizen)

เครื่องหมายประจำโรงเรียน

(6)

สีประจำโรงเรียน

(6)

ปรัชญา

"

"

คำขวัญ

"

"

คติพจน์

()

ดอกไม้ประจำโรงเรียน

อัตลักษณ์โรงเรียนตัดรุณี

เพลงมาร์ชโรงเรียนตัดรุณี

พลิว พลิว ชงชัยที่มีเกียรติอยู่

|

:

:

"

"

:

:

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ผลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน
ดัดครุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

(Informal interview)

(Pattern)

การศึกษาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน 3

1. ด้านสิ่งที่สามารถสัมผัสและสังเกตได้
- 2.
- 3.

ด้านสิ่งที่สามารถสัมผัสและสังเกตได้

(, 7 2558)

การเรียนการสอนของโรงเรียนดัดครุณี ในส่วนของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนอกจาก

สำนักงานเขตพื้นที่ และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งโรงเรียนดัดครุณีมีการทำงาน

จากอดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงโดยมีการพัฒนาเร็วมากขึ้น พัฒนาแบบก้าวกระโดด
มีการแข่งขันมากขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น โดยเฉพาะด้านผู้เรียนและครูผู้สอนมีการพัฒนา

เทคโนโลยีมากขึ้น ด้านพิธีการเนื่องจากโรงเรียน
ดัดครุณีเป็นโรงเรียนสตรีล้วน และมีการก่อตั้งมานานร้อยปี ทุกพิธีการ ทุกกิจกรรมที่โรงเรียนดัดครุณี

“ ” (6)
6

(, 10 2558)
2

เท่าไร อีกทั้งยังขาดช่วงการเรียนรู้วัฒนธรรมเดิม จึงเป็นเรื่องที่จำเป็นที่บุคลากรทุกคนต้องเรียนรู้ และศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดำรงในอดีตสืบต่อไป พิธีการที่สำคัญและเป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียน

งานกาชาด และงานสำคัญอีกงานประจำปีโรงเรียนซึ่งจัดขึ้นทุกปีในเดือนกุมภาพันธ์เป็นงานที่รวม และเป็นที่ยกย่องของศิษย์ดัดครูณีทุกรุ่น และสิ่งที่เป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญของโรงเรียน

ด้านสัญลักษณ์ที่บ่งชี้ถึงความเป็นโรงเรียนคัคครุณี คือ ความมีมรรยาท เน้นความเป็นกุลสตรี

ใช้กระเป๋าหิ้วหนังที่มีตราสัญลักษณ์ของโรงเรียน และสัญลักษณ์ที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่ง

ทุกปีการศึกษา การดูแลช่วยเหลือกันของเพื่อนครูเพื่อให้ความรู้

(, 3 2558)

ยังไม่มีเครื่องแบบนักเรียนหญิงนุ่งผ้าถุงสีกรมท่า ครุฑนุ่งโจงกระเบนสีพื้น แต่ปัจจุบันนี้นักเรียน

ให้นักเรียนรุ่นน้องมีความเคารพนับถือ และซาบซึ้งใจในน้ำใจไมตรีของรุ่นพี่ ในพิธีการนี้จะมี

จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการนับดูว่ารุ่นน้องคนใดได้สิ่งของจากซุ้มต่าง ๆ

. . 2517

ยังมีพิธีที่สำคัญของชาวคัคครุณีอีกหนึ่งพิธี คือ การประกวดขวัญใจน้ำ

2503 แรกเริ่มผู้เข้าร่วมประกวดจะเป็นนักเรียนในระดับชั้นใดก็ได้ที่เป็นที่รัก

“ ”

1

“ ”

พิธีการที่เกี่ยวกับศาสนา งานพระราชพิธี งานที่เกี่ยวกับชุมชน ทางโรงเรียนดัดดรุณีก็ให้ความร่วมมือ

นอกจากนี้สัญลักษณ์ที่อีกสิ่งหนึ่ง

น นอกจากนี้ยังมีสัญลักษณ์ที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ตราสัญลักษณ์ประจำโรงเรียน ที่มี

ดัดดรุณี นอกจากนั้นสิ่งอื่น ๆ ที่บุคลากรได้ปฏิบัติร่วมกัน คือ การร่วมมือกันทำงานทุกงาน

เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์การ

ารที่สำคัญของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนดัดดรุณีเป็นโรงเรียนสตรีล้วน

“ ”

“ ”

(6)

" "

6

ถือเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียนคัคครุณี สิ่งอื่น ๆ ที่ได้ปฏิบัติร่วมกัน

การดูแลช่วยเหลือกันของเพื่อนครูเพื่อให้ความรู้สึกเป็นครอบครัว

ด้านทักษะของบุคลากร

(,7 2558)

:

(,10 2558)

ราชการ คำสั่ง ข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ทำงานตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

:

(,3 2558) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นตัวบ่งบอกถึงระเบียบ

ตามคำสั่ง ตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ร่วมมือกันในการทำงาน การทำงานเป็นทีม กระบวนการ

ด้านทักษะของบุคลากรสิ่งที่เป็นตัวบ่งบอกถึงระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกัน

ด้านค่านิยม

(, 7 2558)

ของผู้อื่น เพื่อสร้างข้อตกลงหรือหาข้อสรุปร่วมกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างดี

(, 10 2558)

(, 3 2558) กล่าวว่า สิ่งที่แสดงให้เห็นของข้อตกลงร่วมกัน

นำใจต่อกัน ดูแลกันดุจพี่น้องเหมือนคนในครอบครัวเดียวกันเพื่อความสุข และเพื่อประสิทธิผล

กีฬาดี มีการร่วมกันกำหนดประเภทกีฬาที่เหมาะสมกับสถานที่และเหมาะสมกับนักเรียนสตรีล้วน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์จากการสังเกตพฤติกรรมบุคลากรของโรงเรียนดัดดรุณี
ด้านสิ่งที่สามารถสังเกตและสัมผัสได้

นพิตูแลรุ่นน้อง รุ่นพี่ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีงามให้กับ
คอยช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

:

เนื่องจากโรงเรียนดัดดรุณีเป็น โรงเรียนสตรีล้วน ดังนั้น ทุกพิธีการ ทุกกิจกรรมจะต้องประดิษฐ์
กิจกรรมที่จัดขึ้น

โรงเรียนจะต้องมีการตั้งชื่องานให้สละสลวยน่าฟัง และออกแบบงานและชุดแต่งกายผู้ที่มาร่วมงาน

เป็นที่กล่าวถึงและคาดหวังของชุมชน นอกจากนี้ยังมีพิธีที่สำคัญของลูกดัดดรุณีอีกหนึ่งพิธี คือ

6

1

ภาคภูมิใจของผู้ที่ได้รับรางวัล สัญลักษณ์ที่สำคัญที่สุดของชาวดัดดรุณีและถือเป็นศักดิ์ศรี คือ

(6)

6

การไหว้แบบลูกดัดดรุณี ถือเป็นจุดเด่นของชาวดัดดรุณีเมื่อใดที่เห็นท่าไหว้นี้จะทราบโดยทันทีว่า

ซึ่งเป็นชุดเครื่องแบบของโรงเรียน

ชุดเนตรนารี วันศุกร์สวมกระโปรงและเสื้อสี นอกจากนี้นักเรียนใช้กระเป๋าหนังสือสำหรับหิ้ว

เป้าสะพายหลัง สิ่งนี้ถือเป็นอีกสิ่ง que แสดงถึงความ เป็นชาวคัตครุณี
ด้านทัศนะของบุคลากร

ร่วมกัน คือ การทำงานตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ของโรงเรียน ขีดหลักมาตรฐานในการทำงานต้องถูกต้องสวยงาม สง่า สิ่งเหล่านี้ คือ การปฏิบัติ

คอยยืนรับนักเรียนหน้าประตูทุกด้านเพื่อดูแลความเรียบร้อยของนักเรียน ทั้งเรื่องเครื่อง
มารยาท และการปฏิบัติกิจกรรมหน้าเสาธงจะมีการเช็คชื่อนักเรียน เพื่อเช็คนักเรียนที่ขาดเรียน
มาสาย ลา หลังเลิกกิจกรรมหน้าเสาธงจะมีกิจกรรมโฮมรูม เพื่อให้ นักเรียนพบครูที่ปรึกษา โรงเรียน
ให้ความสำคัญกับกิจกรรมโฮมรูมมากเพราะเป็นกิจกรรมที่สำคัญเพื่อให้

1

เพื่อแจ้งข่าวสาร นโยบายของทางโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบและเพื่อให้ผู้ปกครองพบครูที่ปรึกษา
มีการตั้งตัวแทนผู้ปกครองเครือข่ายระดับห้องเรียน ระดับชั้นเรียน ระดับโรงเรียน โรงเรียนคัตครุณี

ยังรวมถึงคัตครุณีสมาคมที่สนับสนุนช่วยเหลือ โรงเรียนด้วยดีเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีโครงการ

เยี่ยมบ้านนักเรียนดูความเป็นอยู่ สภาพครอบครัวของนักเรียน เพื่อคอยช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหา

นักเรียนในกรณีที่นักเรียนมีปัญหาทางการเรียน ความประพฤติ สุขภาพ อื่น ๆ และหาเวลาเยี่ยมเยียน

ด้านค่านิยม

มีความตั้งใจจริงในการทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการจัดการเรียนการสอนตั้งใจทำงานที่ได้รับ

ตอนที่ 4 แบบรูป (Pattern) วัฒนธรรมของโรงเรียนดัดครูณี

(Pattern)

DARUNI

D Dainty
A Accomplishment
R Relation

U Unity
N Network

I Identity

DARUNI

ความคิดเห็นโดยการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานของโรงเรียน ในที่นี้

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ผลจากการตอบแบบสอบถาม โดยการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
สัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้มาจากแบบรูป (Pattern) เพื่อสร้างสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมของ
โรงเรียน

1

(Pattern)

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ระดับ ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---------------------|-----------|--------------------------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | (SD) | | |
| 1. DARUNI | 4.83 | 0.41 | | 1 |
| 2. D Dainty | 4.83 | 0.41 | | 1 |
| 3. A Accomplishment | 4.83 | 0.41 | | 1 |
| 4. R Relation | 4.50 | 0.58 | | 5 |
| 5. U Unity | 4.33 | 0.52 | | 6 |

1 ()

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---------------|-----------|----------------------------------|----------------------|----------|
| | | | | |
| 6. N Network | 4.33 | 0.52 | | 6 |
| 7. I Identity | 4.67 | 0.52 | | 4 |
| | 4.62 | 0.48 | | |

1

(Pattern)

 $(\bar{X} = 4.62, SD = 0.48)$

DARUNI

 $(\bar{X} = 4.83, SD = 0.41)$

D Dainty

 $(\bar{X} = 4.83, SD = 0.41)$

A Accomplishment

 $(\bar{X} = 4.83, SD = 0.41)$

R Relation

 $(\bar{X} = 4.50, SD = 0.58)$

U Unity

 $(\bar{X} = 4.33, SD = 0.52)$

N Network

 $(\bar{X} = 4.33, SD = 0.52)$

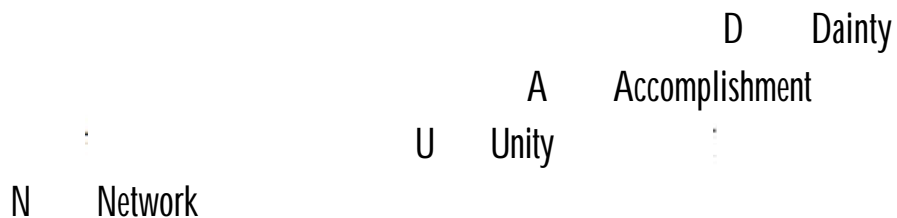
I Identity

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด $(\bar{X} = 4.67, SD = 0.52)$

1

DARUNI

มีความเป็นพี่น้องและความเป็นครอบครัว มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ มีเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน



2

(Pattern)

DARUNI



| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย \bar{x} | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD) | ระดับ ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|-----------|------------------------|----------------------------------|----------------------|----------|
| 1. DARUNI | 4.83 | 0.41 | | 1 |

2 ()

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ระดับ ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---------------------|-----------|--------------------------|----------------------|----------|
| | | | | |
| 2. D Dainty | 4.83 | 0.41 | | 1 |
| 3. A Accomplishment | 4.67 | 0.52 | | 3 |

2

(Pattern)

DARUNI

พิธีพืชน์ บุคลากรในโรงเรียนมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเป็นพี่น้องและความเป็นครอบครัว

คัคครูณ์สมาคม ทีเข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83, SD = 0.41$) D Dainty
เฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83, SD = 0.41$)

A Accomplishment

($\bar{X} = 4.67, SD = 0.52$)

3

(Pattern) U Unity
N Network

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ระดับ ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|--------------|-----------|--------------------------|----------------------|----------|
| | | | | |
| 1. U Unity | 4.33 | 0.52 | | 1 |
| 2. N Network | 4.17 | 0.41 | | 2 |

3

(Pattern)

U Unity
N Network

($\bar{X} = 4.33, SD = 0.52$)

($\bar{X} = 4.17, SD = 0.41$)

จากตารางแสดงระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3

4

4

ตัดครุณี โรงเรียนตัดครุณี เกี่ยวกับสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้จากแบบรูป
(Pattern)

| ประเด็น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ระดับ ความคิดเห็น | ลำดับที่ |
|---------------------|-----------|--------------------------|----------------------|----------|
| | \bar{X} | (SD) | | |
| 1. DARUNI | 4.83 | 0.41 | | 1 |
| 2. D Dainty | 4.83 | 0.41 | | 1 |
| 3. A Accomplishment | 4.67 | 0.52 | | 3 |
| 4. R Relation | 4.50 | 0.58 | | 5 |
| 5. U Unity | 4.33 | 0.52 | | 5 |
| 6. N Network | 4.17 | 0.41 | | 6 |
| 7. I Identity | 4.67 | 0.52 | | 3 |
| | 4.57 | 0.48 | | |

4

สมาคมผู้ปกครองและครูตัดครุณี เกี่ยวกับสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้มาจากแบบรูป (Pattern)

วัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57, SD = 0.48$)

DARUNI

ตัดครุณี ตัดครุณีสมาคม ที่เข้มแข็ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83, SD = 0.41$)

D Dainty

($\bar{X} = 4.83, SD = 0.41$)

A Accomplishment

($\bar{X} = 4.67, SD = 0.52$)

R Relation

($\bar{X} = 4.50, SD = 0.58$)

U Unity

($\bar{X} = 4.33, SD = 0.52$)

N Network

($\bar{X} = 4.17, SD = 0.41$)

I Identity

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67, SD = 0.52$)

(Pattern)

DARUNI

และครูตัดครุณี ตัดครุณีสมาคม ที่เข้มแข็ง และมีรายละเอียดที่มาของคำดังนี้

D Dainty

ของคำ ดังนี้ โรงเรียนตัดครุณีเป็นโรงเรียนสตรีล้วนที่เน้นความเป็นกุลสตรี เรียบร้อยเหมาะสมกับ

A Accomplishment

R Relation

U Unity

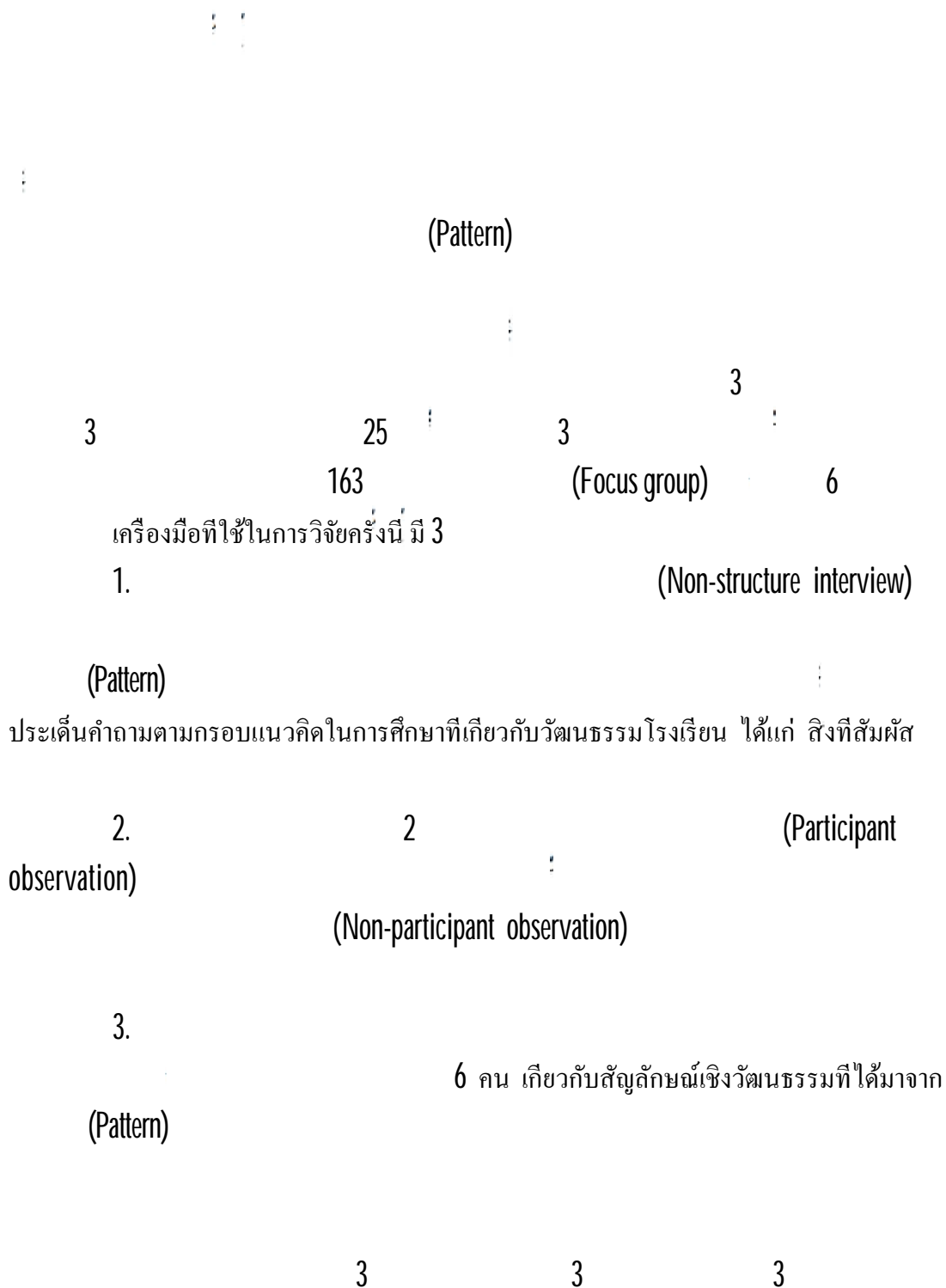
N Network

I Identity

มีน้ำใจต่อกันดูแลกันคุดพี่น้องเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ



(Pattern)

6

(Pattern)

(Descriptive analysis)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ของโรงเรียนดัดดรุณี ประวัติโรงเรียน

6 . . 2458

ชั้นมัธยมศึกษา ต่อมาจำนวนนักเรียนเพิ่มมากขึ้น สถานที่คับแคบจึงยุบชั้นประถมศึกษา เริ่มรับ
เฉพาะนักเรียนหญิงเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1

. . 2506

รได้อนุญาตให้เปิดสอน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 (. . 4)

วิสัยทัศน์

ภายในปี พ.ศ. 2562 โรงเรียนดัดดรุณีเป็นผู้นำทางวิชาการตามมาตรฐานสากล สือสาร

พันธกิจ

1.

(World citizen)

2

ดำเนินทางความคิดผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์พัฒนาทุกกลุ่ม

2.

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และค่านิยม 12 ประการ เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และภาคภูมิใจ

เป้าประสงค์

(World citizen)

เป้าหมายของโรงเรียน

ด้านผู้เรียน

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

ด้านการเรียนการสอน

1. /

2.

ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

เครื่องหมายประจำโรงเรียน

(6)

สีประจำโรงเรียน

(6)

ปรัชญา

“

”

คำขวัญ

“

”

คติพจน์

()

ดอกไม้ประจำโรงเรียน

อัตลักษณ์โรงเรียนตัดรุณี

เพลงมาร์ชโรงเรียนตัดรุณี

พลิว พลิว ชงชัยที่มีเกียรติอยู่

:

:

“

”

:

:

:

:

นโยบายการศึกษาของโรงเรียน

1.

(Citizen world)

2.

3.

4.

5.

5

1.

(Informal interview)

(Pattern)

ตัดรุณี ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษาที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม

1.1 ด้านของสิ่งที่สัมผัสและสังเกตได้ รูปแบบและระเบียบ

ไทย ด้านพิธีการที่สำคัญของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนค้

:
 :
 :
 " : - "
 " : - " (

6) " " 6

และสัญลักษณ์ที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่ง คือ การไหว้แบบลูกตัดครุณี ถือเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน
 ตัดครุณี สิ่งอื่น ๆ ที่ได้ปฏิบัติร่วมกัน คือ การประชุม การทำกิจกรรมกลุ่ม การจัดอบรม การทำงาน
 การศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปีการศึกษา การดูแลช่วยเหลือกันของเพื่อนครูเพื่อให้

1.2

1.3 ด้านค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมกันของทุกคนในองค์กร ขึ้นอยู่กับสถานะ

2.

2.1 ด้านสิ่งที่สัมผัสและมองเห็นได้ คือ บุคลากรทุกคนยึดกฎระเบียบทางราชการ
 ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่ง ตามขอบข่ายการทำงานในแต่ละหน้าที่ เน้นการทำงาน

ดูแลรุ่นน้อง รุ่นพี่ถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีงามให้กับรุ่นน้อง คอยช่วยเหลือดูแลซึ่งกันและกันทั้งเรื่อง

ต้องถูกต้องตามระเบียบแบบแผน ทั้งพิธีการ และมีพิธีที่สำคัญของลูกค้ำครุณีอีกหนึ่งพิธี คือ

(6)

าเป็นนักเรียนค้ำครุณี ด้านสิ่งอื่น ๆ ที่ปฏิบัติในโรงเรียน คือ การแต่งกายของครูและนักเรียนที่เรียบร้อย ตามระเบียบกายแต่งกายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น

2.2

ร่วมกัน คือ การทำงานตามคำสั่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การมี

:

1

2.3

ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมุ่งให้งานสำเร็จออกมาดีในระดับมาตรฐาน

3.

(Pattern)

DARUNI

ผู้ปกครอง และครูคัคครุณี คัคครุณีสมาคม ที่เข้มแข็ง ดังนี้

D Dainty
A Accomplishment
R Relation

U Unity
N Network

I Identity

4.

(Pattern) วัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อวิเคราะห์

4.1 DARUNI

4.2 D Dainty

4.3 A Accomplishment

4.4 R Relation

4.5 U Unity

4.6 N Network

4.7 I Identity

อภิปรายผล

1.

นพิธีการที่สำคัญของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนตัดครุณีเป็น โรงเรียนสตรีล้วนและมีการก่อตั้ง

" : - "

" : - "

6)

" "

6

และสัญลักษณ์ที่สำคัญอีกสิ่งหนึ่ง คือ การไหว้แบบลูกตัดครุณี ถือเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน
ตัดครุณี สิ่งอื่น ๆ ที่ได้ปฏิบัติร่วมกัน คือ การป

เป็นทีม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ทุกปีการศึกษา การดูแลช่วยเหลือกันของเพื่อนครู เพื่อให้

(2532, 75)

บริหาร โรงเรียน คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน การจัดชั้นเรียน

2. ด้านทัศนะของบุคลากร สิ่งที่เป็นตัวบ่งบอกถึงระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกัน

(2554)

(2537) กล่าวไว้ว่า การที่วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากร

(Schein, 1992)

เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาพแวดล้อมที่กำหนด ซึ่งลักษณะวิถี
ผู้นำองค์กรเป็นผู้กำหนด และรวบรวมขึ้นเป็นมาตรฐานหรือแบบแผนที่ชวนเชื่อให้ทุกคนยึดถือ

3. ด้านค่านิยมของสมาชิกที่แสดงให้เห็นข้อตกลงร่วมกันของทุกคนในองค์กรขึ้นอยู่กับ

(Sergiovanni, 1988)

สัญลักษณ์กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ เรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค

(Owen, 1987)

ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กทีละน้อย สม่่าเสมอ และกลายเป็น

(2556, 27)

พิธีการและเรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน เน้นค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งสมาชิกองค์กรต้องมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. " "

จะเชิงทรา จากการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ และการสังเกตและสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉลี่ยแล้ว ค่าเฉลี่ยนั้นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด แต่ในด้านความสัมพันธ์ ความเป็นพี่น้อง คว

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรพัฒนาให้อยู่ในระดับมากที่สุด

2.

DARUNI :

3.

DARUNI

4.

DARUNI

5.

DARUNI

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. (DARUNI)

2. (DARUNI)

3. (DARUNI)

บรรณานุกรม

- (2533). 98 ปี กระทรวงศึกษาธิการ. :
- (2545). ความรู้สำหรับผู้บริหาร. :
- (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร. :
- (2538). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. :
- (2533). การวิจัยเพื่อการพัฒนาโรงเรียน. :
- (2524). เอกสารการสอนชุดวิชามนุษยกับสังคม หน่วยที่ 3. :
- (2532). การศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ. : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์.
- (2549). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.
- (2553). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนฝึกออาชีพในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.
- (2558, 7).
- (2558, 3).
- (2558, 3).
- ที่ระลึกงานครบรอบ 100 ปี โรงเรียนดัดดรุณี. (2558). :
- (2553). การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา: หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา. :
- (2549). วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรม โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา.

(2541). ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิก
สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.

(2548). การวิจัยเชิงคุณภาพ (3).
(2535). การวิจัยเบื้องต้น (6).

(2545). การวิจัยปฏิบัติการ: การเรียนรู้ของครูและการสร้างพลังร่วม
ในโรงเรียน.

(2546). วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
เหล่าสายวิทยาการของกองทัพบก.

(2544). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ
ของโรงเรียนโสตศึกษา.

(2532). วัฒนธรรมกับการบริหาร.

(2552). องค์การเพื่อการเรียนรู้.

(2536). โครงสร้างวัฒนธรรมไทย.

(2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.

(2557). คู่มือครู โรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา.

(2558). คู่มือครู โรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา.

(2536). คู่มือปฏิบัติราชการ.

(2557). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมหาธา
อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.

(2552). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระแก้ว เขต 2.

- (2547). การจัดการองค์การและพฤติกรรมองค์การ. :
- (2554-2555,).
- . วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๘(1), 4.
- (2556). วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนที่พระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.
- (2544). กรอบและทิศทางการพัฒนาวัฒนธรรม แห่งชาติ. :
- (2550). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1.
- (2540). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา: ศึกษาเฉพาะ กรณีจังหวัดชัยภูมิ.
- (2542). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (2). :
- (2554). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพลอยงาม อำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดตราด.
- (2536). วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1.

Constance, A. M. (1995). *Organization culture and teaching*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.

Fyans, L. J., & Maehr, H. (1990). *School culture, student ethnicity, and motivation*. Urbana, IL: The National Center for School Leadership.

Garrity, D. M. (1989). The impact of organizational culture and thinking styles on the adoption of training technologies with the business and industry. *Dissertation Abstracts International*, 56(5), 1745-A.

- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Gutknecht, D. (1982). *Conceptualizing culture in organizational theory*. California: Sociologist.
- Hammersley, M. (1992). *What's wrong with ethnography?: Methodological explorations*. London & New York: Routledge.
- Helm, C. M. (1989). *Cultural and symbolic leaderships in catholic elementary school: An ethnographic study*. n.p.
- Kluckhohn, C., & Kelly, W. H. (1945). *The science of man in the word culture*. New York: Columbia University Press.
- Macintyre, C. (2000). *The art of action research in the school*. London: David Fulton Publishers.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Orora, J., & Onyango, H. (1989). School culture and role of the principle: A study of basic culture assumptions of a Kanyon secondary school and their influenced of the principle's role. *Dissertation Abstracts International*, 51(9), 1494-A.
- Owens, R. G. (1987). *Organizational behavior in education* (3rded.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Pakimson, A. (1990). An examination of the reliability and the factor structure of the school work culture profile (work culture). *Dissertation Abstracts International*, 52(7), 2343-A.
- Patterson, K. J. (1988). *School culture*. San Francisco: Jossey Bass.
- Robbin, S. P. (1993). *Basic motivation concepts organizational behavior*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1992). *Organization culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schmuck, R. A. (2006). *Practical action research for change* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Cowin Press.
- Sergiovanni, T. J. (1988). *Supervision human perspectives* (4thed.). New York: McGraw-Hill.
- Sergiovanni, T. J., & Starrat, R. J. (1988). *Supervision a redefinition* (6thed.). Baston: McGraw-Hill.
- Steinhoff, C. R., & Owen, R. G. (1988). The organization culture assessment inventory: A metaphorical analysis in education setting. *Journal of Education*, 27(3), 17-23.
- Wiersma, W. (2000). *Research method in education: An introduction* (5thed.). USA: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

()

.6621.8/ .274

20131

27 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

56920444

จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

()

(.)

0-3810-2052

0-3874-5811

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์
(สำหรับตัวแทนครู)

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตัดตูลุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง สัมภาษณ์ครั้งนี้ เพื่อให้ทราบแบบรูป (Pattern)
ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำ
(Pattern)

2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

.....
.....
/ /
.....

ตอนที่ 2 แนวการสัมภาษณ์วัฒนธรรมโรงเรียน

1.

1.1

-

-

1.2

-

1.3

- ตามความคิดเห็นของท่าน อะไรคือสัญลักษณ์ที่สำคัญ และมีความเด่นชัดที่

1.4

-

2.

-

3.

-

แบบสัมภาษณ์

(สำหรับตัวแทนผู้บริหาร)

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตัดตรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง การสัมภาษณ์ครั้งนี้ เพื่อให้ทราบแบบรูป (Pattern)

ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะผ่านกระบวนการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำ
(Pattern)

2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

.....

 / /

ตอนที่ 2 แนวการสัมภาษณ์วัฒนธรรมโรงเรียน

1.

1.1

-

-

1.2

-

ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญของโรงเรียน และมีลักษณะอย่างไร

1.3

-

1.4

-

2.

-

3.

- ตามความคิดเห็นของท่าน สิ่งทีแสดงให้เห็นถึงข้อตกลงร่วมกันของครูคืออะไร

แบบสัมภาษณ์

(สำหรับตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา)

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง การสัมภาษณ์ครั้งนี้ เพื่อให้ทราบแบบรูป (Pattern)

(Pattern)

2

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

.....

 / /

ตอนที่ 2 แนวการสัมภาษณ์วัฒนธรรมโรงเรียน

1.

1.1

-

-

1.2

-

ซึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์ที่สำคัญของโรงเรียน และมีลักษณะอย่างไร

1.3

-

1.4

-

2.

-

3.

- ตามความคิดเห็นของท่าน สิ่งทีแสดงให้เห็นถึงข้อตกลงร่วมกันของครูคืออะไร

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตัดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1.

โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้มาจากแบบรูป (Pattern)

DARUNI

5

2.

5

4

3

2

1

:

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | ตำหรับ ผู้วิจัย |
|------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|--------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. DARUNI มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเป็นพี่น้อง | | | | | | |
| 2. D Dainty | | | | | | |
| 3. A Accomplish | | | | | | |
| 4. R Relations | | | | | | |
| 5. U Unity | | | | | | |
| 6. N Network | | | | | | |
| 7. I Identity | | | | | | |

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตัดครุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1.

โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้มาจากแบบรูป (Pattern)

5

2.

5

4

3

2

1

3.

⋮

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | ตำหรับผู้วิจัย |
|-----------------|------------------|---|---|---|---|----------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. DARUNI | | | | | | |
| 2. D Dainty | | | | | | |
| 3. A Accomplish | | | | | | |
| 4. U Unity | | | | | | |
| 5. N Network | | | | | | |

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตัดครุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1.

โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้มาจากแบบรูป (Pattern)

DARUNI

โรงเรียน มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความเป็นพี่น้อง และความเป็นครอบครัว

5

2.

5

4

3

2

1

:

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | ตำหรับผู้วิจัย |
|-----------------|------------------|---|---|---|---|----------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. DARUNI | | | | | | |
| 2. D Dainty | | | | | | |
| 3. A Accomplish | | | | | | |
| 4. R Relations | | | | | | |
| 5. U Unity | | | | | | |
| 6. N Network | | | | | | |
| 7. I Identity | | | | | | |

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตัดครุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

1.

โดยการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสัญลักษณ์เชิงวัฒนธรรมที่ได้มาจากแบบรูป (Pattern)

5

2.

5

4

3

2

1

3.

⋮

| ข้อคำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | | ตำหรับผู้วิจัย |
|-----------------|------------------|---|---|---|---|----------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 1. DARUNI | | | | | | |
| 2. D Dainty | | | | | | |
| 3. A Accomplish | | | | | | |
| 4. U Unity | | | | | | |
| 5. N Network | | | | | | |

ภาคผนวก จ

โรงเรียนตัดครุณี



เครื่องหมายประจำโรงเรียน

(6)



อัตลักษณ์ของโรงเรียนดัดดรุณี



