

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ก

(ตำนาน)

ที่ ศ ฐ 1519/1294

สถาบันราชภัฏราชนครินทร์
อำเภอเมือง จ. ฉะเชิงเทรา 20140

15 ธันวาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ วิเชียร ชิวพิมาย อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด
2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายชาติชาย จันทศรี นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี” ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี เพื่อให้คำแนะนำตรวจสอบพิจารณาเนื้อหา และควบคุมดูแลการทำวิทยานิพนธ์

สำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำและตรวจสอบพิจารณาแบบสอบถามวิทยานิพนธ์ของนายชาติชาย จันทศรี ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา สถาบันราชภัฏราชนครินทร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พรชัย รัตนธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรชัย รัตนธรรม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานประสานงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 038-535430. 038-511010 ต่อ 5181

โทรสาร 038-810337

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข

ตาราง แสดงรายชื่อสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประชากรและจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาด

ขนาดของ สถานศึกษา	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากรที่ประเมิน		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดใหญ่	กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการประเมินคุณภาพจำแนก ตามขนาด			
	โรงเรียนวัดบ้านนา	1	9	10
	โรงเรียนบ้านอำเภอ	1	16	17
ขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาที่ได้รับการประเมิน คุณภาพจำแนกตามขนาด			
	โรงเรียนบ้านบึง	1	10	11
	โรงเรียนวัดสุครี้อัญญาาราม	1	7	8
	โรงเรียนวัดเขาโพธิ์ทอง	1	6	7
ขนาดเล็ก	ไม่มีโรงเรียนได้รับรางวัล	-	-	-
ขนาดใหญ่	โรงเรียนขนาดใหญ่ที่ไม่ได้รับการประเมิน คุณภาพ			
	โรงเรียนอนุบาลชลบุรี	1	144	145
	โรงเรียนวัดมโนรมย์	1	40	41
ขนาดกลาง	โรงเรียนขนาดกลางที่ไม่ได้รับ การประเมินคุณภาพ			
	โรงเรียนบ้านกรูด	1	14	15
	โรงเรียนบ้านหนองใหญ่	1	13	14
	โรงเรียนวัดเสม็ด	1	13	14
	โรงเรียนวัดหนองกะจะ	1	13	14
	โรงเรียนเขาวานาพุทธาราม	1	8	9
	โรงเรียนวัดบ้านกลาง	1	9	10
	โรงเรียนบ้านตะเคียนเตี้ย	1	8	9

ตาราง แสดงรายชื่อสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างประชากรและจำนวนผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การ
ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาด (ต่อ)

ขนาดของ สถานศึกษา	รายชื่อสถานศึกษา	จำนวนประชากรที่ประเมิน		
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	โรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้รับ การประเมินคุณภาพ			
	โรงเรียนบ้านห้วยสาธิตา	1	8	9
	โรงเรียนบ้านหนองหัวหมู	1	8	9
	โรงเรียนวัดโคกเปลาะ	1	8	9
	โรงเรียนวัดตลาดเนินหิน	1	8	9
	รวม	342	18	342

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชิวพิมาย อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ดร.รังสรรค์ มณีเล็ก ผู้อำนวยการกองแผนและนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
3. ดร.กาญจนา จันทร์ไทย ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีทางการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
4. นายสมภพ ทองแดง หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม ชลบุรีจังหวัด
5. นายเต็ม เสืออ่วม ผู้ช่วยหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี
6. นายภูษชงส์ นิมพาลี ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ง

โครงสร้างเพิ่มเสนอผลงานเพื่อประเมินสถานศึกษาคุณภาพ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลสถานศึกษา เสนอข้อมูลในด้านต่างๆ ดังนี้ (10 คะแนน)

1.1 ประวัติโรงเรียน

1.2 ข้อมูลสารสนเทศด้านต่างๆของโรงเรียน

1.3 ผลการประเมินมาตรฐานโรงเรียนด้านผลผลิต (มาตรฐานคุณภาพนักเรียน) ด้านกระบวนการ (มาตรฐานด้านกระบวนการเรียนการสอนและมาตรฐานด้านการบริหารจัดการ) ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ย้อนหลัง 2 ปี

ส่วนที่ 2 การดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน (20 คะแนน)

2.1 กระบวนการในการจัดทำธรรมนูญโรงเรียน (School Charter) หรือแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Plan) หรือแผนปฏิบัติการ (Operational Plan)

2.2 การดำเนินการตามแผนของโรงเรียน

2.3 การควบคุม กำกับ ติดตาม และการนิเทศภายใน

2.4 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

2.5 การเยี่ยมชม ศึกษาดูงานจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก

ส่วนที่ 3 ผลงานที่โรงเรียนภาคภูมิใจ หรือภาพแห่งความสำเร็จของงานในรอบปีในด้านต่างๆ นำเสนอเป็นรายงานในการพัฒนา (20 คะแนน)

3.1 บทนำ

3.2 ความภูมิใจของโรงเรียนในด้านนักเรียน ครู ผู้บริการ และโรงเรียน

3.3 ผลการดำเนินงานของโรงเรียนเสนอได้หลายรูปแบบ คือ อิงกระบวนการ (Input Process Product) อิงผลที่เกิดขึ้นกับครู นักเรียน อิงมาตรฐานของ สปช.

3.4 ความมุ่งมั่นในการดำเนินงานต่อไป

3.5 บทสรุป

ส่วนที่ 4 การประเมินภาพความสำเร็จของสถานศึกษา (50 คะแนน) คณะกรรมการสภาพความสำเร็จ ดังนี้

4.1 สภาพอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องประกอบ และสภาพแวดล้อม

4.2 สภาพและความพร้อมของแหล่งเรียนรู้

4.3 ข้อมูล สารสนเทศ เอกสารต่างๆ เช่น ธรรมนูญโรงเรียน แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ หลักฐานด้านการบริหารจัดการ หลักฐานด้านการตรวจสอบและการนิเทศภายใน

4.4 คุณภาพพื้นฐานของนักเรียนตามจุดเน้นของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ทั้ง 4 ด้าน คือ ความมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรง มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีทักษะในการแสวงหาความรู้ สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ และมีพฤติกรรมแสดงออกที่ดีในด้านระเบียบวินัย การพูดจาและภูมิใจในความเป็นไทย

4.5 ผลการเรียนรู้ในแต่ละระดับชั้น หลักฐานร่องรอยของผลงานของนักเรียนในแฟ้มสะสมผลงาน

ภาพรวมสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพอย่างน้อย 70 คะแนนหรือระดับ 3 ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โครงสร้างเพิ่มเสนอผลงานเพื่อประเมินเป็นผู้บริหารดีเด่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว (30 คะแนน) เสนอข้อมูลส่วนตัวในด้านต่างๆ และการพัฒนาการบริหารโรงเรียน โดยเทียบระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษา : EMQ (Educational Manager Qualification) ดังนี้

1.1 ชื่อ สกุล วัน เดือน ปี เกิด

1.2 ประวัติการศึกษา

1.3 ประวัติการรับราชการ

1.4 ความสามารถพิเศษที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ

1.5 ข้อมูลพื้นฐานต่างๆของโรงเรียน

1.6 บรรยายลักษณะคุณภาพการบริหารจัดการในด้านต่อไปนี้ คือ (1) การจัดการ (2) การสื่อสาร (3) การประชุม (4) การวางแผน (5) ความสัมพันธ์กับชุมชน (6) การแก้ปัญหา (7) การรายงาน (8) การให้รางวัล

1.7 เสนอผลการประเมินตนเองตามแบบประเมิน ของผู้บริหารระดับคุณภาพในหนังสือแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่คุณภาพพอ ตาม พ.ร.บ. 2542 โดยประเมินตนเองต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 3 เดือนและไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง เสนอเฉพาะแบบสรุปภาพรวมระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษา 8 ด้าน พร้อมทั้งคำเสนอแนะของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ หรือหัวหน้าศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพ การบริหารจัดการ และผลงาน (30 คะแนน)

2.1 การเข้าประชุม อบรม สัมมนา

2.2 การบริหารจัดการที่ส่งผลต่องาน 6 งาน ของโรงเรียน

2.3 การศึกษา ดูงาน

2.4 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

2.5 การเป็นวิทยากร

2.6 การได้รับรางวัล คำยกย่อง และคำชมเชย

ส่วนที่ 3 ผลงานที่ปรากฏ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีความภาคภูมิใจ หรือภาพงานสำเร็จที่ปรากฏในรอบปี

3.1 ผลงานที่ปรากฏต่อผู้เรียน เป็นผลงานที่พัฒนาผู้เรียนตรงตามจุดเน้นของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี 4 ด้านและผลงานของนักเรียนดีเด่นในด้านอื่นๆ

3.2 ผลที่ปรากฏต่อ ครู อาจารย์และผู้ร่วมงาน เป็นผลการพัฒนาครูโดยเทียบระดับคุณภาพ : NTO นำเสนอผลการประเมินครูทุกคนตามแบบประเมินแผนการสอนในเอกสารแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่คุณภาพ ตาม พ.ร.บ. 2542 โดยประเมินตนเองต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 เดือน และไม่น้อยกว่า 6 ครั้งและผลงานดีเด่นของครูและบุคลากรในด้านอื่นๆ

3.3 ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองและชุมชน

3.4 ผลงานการพัฒนาดีเด่นในด้านอื่นๆ ที่ภาคภูมิใจ 1-2 ชิ้นงาน ตามลำดับหัวข้อดังนี้ คือ เรื่องที่พัฒนา (ประเด็นปัญหาหรือจุดพัฒนา) ความสำเร็จที่ต้องการ (เป้าหมายการพัฒนา) กระบวนการพัฒนา (การดำเนินการ) ผลที่ได้รับและความภาคภูมิใจ

ภาพรวมของการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ ได้คะแนน อย่างน้อย 70 คะแนน หรือระดับ 3 ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

โครงสร้างเพิ่มเสนอผลงานเพื่อประเมินครูดีเด่น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว (30 คะแนน)

1.1 ชื่อ สกุล วัน เดือน ปี เกิด

1.2 ประวัติการศึกษา

1.3 ประวัติการรับราชการ

1.4 ความสามารถพิเศษที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาและชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ทุกสถานการณ์

1.6 รักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพครู คั้งนี้คือ ต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน ต้องอบรม ฝึกฝน เสริมสร้างความรู้ ทักษะนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้กับศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจาและใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ และอารมณ์กับศิษย์ ไม่แสวงหาอามิสสินจ้างจากศิษย์ พัฒนาตนเองทั้งในด้านบุคลิกภาพ วิชาชีพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่เสมอ ต้องรักและศรัทธาต่ออาชีพครู พึงช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนครูด้วยกันและต้องเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาภูมิปัญญาไทย และวัฒนธรรมไทย

1.7 สรุปผลการประเมินการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเทียบระดับคุณภาพตามแบบประเมินในเอกสาร แนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่คุณภาพตาม พ.ร.บ. 2542 โดยประเมินตนเองต่อเนืองของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายและผลการประเมินต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 เดือนและไม่น้อยกว่า 6 ครั้ง เสนอเฉพาะแบบสรุปภาพรวมผลการประเมิน 5 ด้าน พร้อมทั้งคำเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียน

ส่วนที่ 2 ประสพการณ์ทางวิชาชีพครู (20 คะแนน) เสนอประสพการณ์ทางวิชาชีพครู การมีส่วนร่วม ในวงวิชาการและผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ดังนี้

2.1 การเข้าประชุม อบรม สัมมนา ศึกษา คูงาน

2.2 การปฏิบัติกิจกรรมหรือโครงการที่รับผิดชอบ เป็นลักษณะผลงานที่ร่วมกัน

ดำเนินการและผลงานเฉพาะตน

2.3 การเผยแพร่เอกสาร สื่อ และเทคโนโลยี

2.4 การเป็นวิทยากร

2.5 การได้รับรางวัลหรือคำยกย่องชมเชย

ส่วนที่ 3 ผลงานดีเด่นในด้านการพัฒนาผู้เรียนในรอบปี เป็นผลงานดีเด่นในเชิงระบบและผลงานดีเด่นที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และนำเสนอผลงานงานการพัฒนาดีเด่นในด้านอื่นๆ ที่ภาคภูมิใจ 1-2 ชิ้นงาน ตามลำดับหัวข้อ ดังนี้คือ วิเคราะห์ผู้เรียนเพื่อกำหนดปัญหาหรือพัฒนา (ประเด็นปัญหาหรือจุดพัฒนา กำหนดเป้าหมายการพัฒนา วางแผนในการจัดกิจกรรม สร้างสื่อ เครื่องมือ ลงมือปฏิบัติกิจกรรม หรือจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประมวลผลหรือเสนอผลการพิจารณา และข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นเห็นและ ความภาคภูมิใจ

ภาพรวมการประเมินครูที่ได้รับรางวัลคุณภาพ อย่างน้อย 70 คะแนน หรือ ระดับ 3 ขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชบุรี

ภาคผนวก จ

ตาราง แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลรูปแบบของวัฒนธรรม
องค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานภาพ	จำนวน (n = 360)	ร้อยละ
อายุ		
-ต่ำกว่า 25 ปี	2	1.60
-25 – 34 ปี	49	13.60
-35 – 44 ปี	35	9.70
-44 – 54 ปี	244	67.20
-55 ปีขึ้นไป	30	8.30
ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	3.90
-ปริญญาตรี / เทียบเท่า	312	86.70
-ปริญญาโท / เทียบเท่า	34	9.40
-ปริญญาเอก	-	-
ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ		
-น้อยกว่า 1 ปี	2	0.60
-1 – 5 ปี	12	3.30
-6 – 9 ปี	5	1.40
-10 – 15 ปี	53	14.87
-ปีขึ้นไป	288	80.00
ตำแหน่ง		
-ผู้บริหารสถานศึกษา	18	5.00
-ผู้ช่วยผู้บริหาร	6	1.70
-อาจารย์ 3	6	1.70
-อาจารย์ 2	306	85.00
-อาจารย์ 1	24	6.70

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรราชนครินทร์

ภาคผนวก ก

โครงสร้างแบบสอบถามของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ
ในแต่ละมิติให้น้ำหนักเท่ากับ 100 % ให้น้ำหนักในแต่ละประเด็นหลัก ดังนี้

ประเด็นหลัก	น้ำหนัก(%)
1.1 มิติเน้นความสำเร็จ	
พฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	50
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	20
1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน	
พฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	70
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	20
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	10
1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุน	
พฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	60
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	10
1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	
พฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานการบริหารงานด้านสัมพันธภาพ	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	40

**โครงสร้างแบบสอบถามของวัฒนธรรมในลักษณะของการตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ
ในแต่ละมิติให้น้ำหนักเท่ากับ 100 % ให้น้ำหนักในแต่ละประเด็นหลัก (ต่อ)**

มิติ	น้ำหนัก(%)
2.1. มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย	
พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	20
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	60
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	20
2.2. มิติเน้นกฎ ระเบียบ	
พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	60
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	10
2.3. มิติเน้นการพึ่งพา	
พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	50
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	20
2.4. มิติเน้นการหลีกเลี่ยง	
พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	40
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	30

โครงสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมในลักษณะของการตั้งรับ-ก้าวร้าวประกอบด้วย 4 มิติ
ในแต่ละมิติให้น้ำหนักเท่ากับ 100 % ให้น้ำหนักในแต่ละประเด็นหลัก (ต่อ)

มิติ	น้ำหนัก
3.1 มิติเน้นการเห็นตรงข้าม	
พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	80
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	10
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	10
3.2 มิติเน้นอำนาจ	
พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	50
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	40
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	10
3.3 มิติเน้นการแข่งขัน	
พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	20
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	50
3.4 มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ	
พฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรในสถานศึกษา	50
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านการบริหารงาน	30
ค่านิยมและบรรทัดฐานในด้านลักษณะของงาน	20

โครงสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
(Constructive Styles) ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ คือ

วัฒนธรรม องค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อความ		
				บวก		
1.1 มิติเน้น ความสำเร็จ องค์การ	พฤติกรรม บุคลากรใน องค์การ	1. เต็มใจ วิริยะ อุตสาหะ	1	9		
		2. รักงาน ตั้งใจทำงาน	1	2		
		3. กระตือรือร้น รับผิดชอบ	1	4		
		4. มีความสุขกับงานที่ทำ	1	7		
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. ตั้งเป้าหมายร่วมกัน	3	1, 3, 8		
		2. การวางแผนงาน	1	5		
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	3. มีหลักการ	1	6		
		4. งานมีความท้าทายความรู้ ความสามารถ	1	10		
		1.2 มิติเน้น สัจการ แห่งตน	พฤติกรรม บุคลากรใน องค์การ	1. ริเริ่ม สร้างสรรค์	1	16
				2. พัฒนาตนเอง	2	14, 15
3. ภาคภูมิใจในการทำงาน	1			13		
4. มีกำลังใจในการทำงาน	1			20		
5. ทำงานอย่างมีคุณค่า	1			18		
6. ต้องการความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	1			19		
ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. เน้นการพัฒนาบุคลากร	1	12			
	2. เน้นการสร้างงานที่มี คุณภาพ	1	11			
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	1. เน้นคุณภาพมากกว่า ปริมาณ	1	17		

โครงสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
(Constructive Styles) (ต่อ)

วัฒนธรรม องค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อความ	
				บวก	
1.3 มิติเน้น บุคคลและ การกระตุ้น	พฤติกรรม	1. ภูมิใจกับการนิเทศ	1	27	
		2. สนับสนุนซึ่งกันและกัน	1	24	
	บุคลากรใน องค์การ	3. การปฏิบัติงานมีความ สามัคคี ช่วยเหลือกัน	1	25	
		ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. มีหลักการ	1	26
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	2. แบบมีส่วนร่วม	1	21	
		3. ทำงานเป็นทีมงาน	2	22, 30	
		4. สิ่งแวดล้อมดี	1	28	
		1. แสดงความคิดเห็นอย่าง เป็นอิสระ	1	23	
	1.4 มิติเน้น ไมตรี สัมพันธ์	พฤติกรรม	2. ร่วมกิจกรรมในส่วนรวม	1	29
			1. กันเอง เปิดเผย จริงใจ	1	32
บุคลากรใน องค์การ		2. รัก ผูกพัน มีน้ำใจ เอื้ออาทร ต่อเพื่อนร่วมงาน	1	34	
		ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. เน้นการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี	2	31, 40
ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน		2. ผู้บริหารยอมรับฟังความ คิดเห็น	2	36, 38	
		3. การปฏิบัติงานมีความ สามัคคี ช่วยเหลือกัน	1	39	
		4. พบปะสังสรรค์แบบ ไม่เป็นทางการ	1	35	

โครงสร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
(Constructive Styles) (ต่อ)

วัฒนธรรม องค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อความ
				บวก
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	1. ได้รับสิทธิ สวัสดิการ เท่าเทียมกัน	1	33

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา(Passive/Defensive Styles) มี 4 มิติดังนี้ คือ

วัฒนธรรม องค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อความ	
				บวก	
2.1. มิติเน้นการ เห็นพ้อง	พฤติกรรม	1. หลีกหนีข้อขัดแย้ง	1	1	
	บุคลลากรใน องค์การ	2. เห็นด้วยกับงานที่ได้รับมอบหมาย	1	9	
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. แบบแผนงาน	3	3, 5, 6	
		2. การติดต่อสื่อสารทางเดียว	1	4	
		3. การประเมินผล	1	8	
		4. สัมพันธภาพระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานแบบ ผิวเผิน	1	7	
		ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	1. ถูกจำกัดความคิดเห็น	2	2, 10
	2.2 มิติเน้น กฎ-ระเบียบ	พฤติกรรม	1. ปฏิบัติตามกฎ	3	13, 15, 16
		บุคลลากรใน องค์การ	2. ความรู้สึกที่ดี	3	14, 17, 18
		ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. บริหารงานด้วยระบบ ราชการเป็นหลัก	1	12
		2. แบบอนุรักษนิยม	1	11	
		3. ยึดถือระบบอาวุโส	1	19	
		ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	1. ไม่ยืดหยุ่น	1	20

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive/Defensive Styles) (ต่อ)

วัฒนธรรม องค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อความ
				บวก
2.3 มิตินั้น การพึ่งพา องค์การ	พฤติกรรม	1. เชื่อถือ วางใจ ผู้นำ	2	23, 25
	บุคลากรใน องค์การ	2. ปฏิบัติตามที่ผู้นำมอบหมาย งานให้เป็นอย่างดี	1	28
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. แบบรวบอำนาจ	2	21, 22
		2. โครงสร้างซับซ้อน แบบสูง	1	24
		3. เน้นการตรวจการ	1	30
		4. อำนาจหน้าที่ ชัดเจน	1	29
		1. มีนิเทศ/การตรวจสอบงาน	2	26, 27
2.4 มิตินั้นการ หลีกเลี่ยง	พฤติกรรม	1. หลีกหนีข้อขัดแย้ง	2	39, 40
	บุคลากรใน องค์การ	2. ต่ำหนืดตนเองเมื่อผิดพลาด	1	38
		3. ทำงานเฉพาะที่รับผิดชอบ	1	35
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. แบบแผนงาน	2	36, 37
		2. ต่างคนต่างทำงาน	1	33
		3. ทำผิด รับโทษ ทำดีไม่เห็น คุณค่า		31, 32, 34
		ลักษณะของงาน		

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) มี 4 มิติ ดังนี้คือ

วัฒนธรรม องค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อความ	
				บวก	
3.1 มิติเน้นการ เห็นตรงข้าม	พฤติกรรม บุคลากรใน องค์การ	1. คำหยาบไม่ไว้ใจคนอื่น	2	5, 7	
		2. รวมกลุ่มต่อต้าน	3	8, 9, 10	
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	3. ความคิดเห็นขัดแย้งกัน	1	3	
		4.ต่อต้านงานใหม่	1	4	
		5. ชอบแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	1	2	
	ค่านิยมและ บรรทัดฐาน ด้านลักษณะ ของงาน	1. เน้นการเจรจาต่อรอง	1	6	
		1. งานวิกฤต ต้องแก้ปัญหา เฉพาะหน้า	1	1	
		1. ชอบนิเทศ,ชอบสอนผู้อื่น	2	11, 14	
	3.2 มิติเน้น อำนาจ	พฤติกรรม บุคลากรใน องค์การ	2. ต้องการตำแหน่งสูงขึ้น	2	12, 18
			3. ต้องการการยอมรับจากผู้อื่น	1	16
ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน		1. แบบแผนงาน การตัดสินใจ	2	13, 20	
		2. การประเมินผลงาน	2	19, 15	
ค่านิยมและ บรรทัดฐาน ด้านลักษณะ ของงาน		1. ยึดติดกับตำแหน่ง	1	17	

วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive/Defensive Styles) (ต่อ)

วัฒนธรรม องค์การ	ประเด็นหลัก	ประเด็นย่อย	จำนวน ข้อ	ข้อความ
				บวก
3.3 มิติเน้นการ แข่งขัน	พฤติกรรม	1. เห็นการแพ้ชนะเป็นปกติ	2	28
	บุคลากรใน องค์การ	ธรรมดา 2. ภูมิใจที่ชนะคนอื่น	2	27, 30
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. เปรียบเทียบผลงานกับ ผู้อื่น	1	22, 24
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	1. มีการแข่งขันกัน	5	21, 23, 25, 26, 29
3.4 มิติเน้นความ สมบูรณ์แบบ	พฤติกรรม	1. ทำตามแบบแผนที่เคย	2	31, 32
	บุคลากรใน องค์การ	เชื่อถือ 2. รู้สึกผิดเมื่อทำผิด	1	34
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	3. ปฏิบัติตัวอย่างระมัดระวัง	2	38, 39
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานใน การบริหารงาน	1. การทำงานผิดพลาดไม่ได้	2	33, 40
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	2. ยึดถือระเบียบเวลา เคร่งครัด	1	37
	ค่านิยมและ บรรทัดฐานด้าน ลักษณะของงาน	1. มีการวางแผนงานละเอียด มีการตรวจสอบงานอย่าง ละเอียด	1 1	35 36

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ข

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อคะแนนกับคะแนนรวม (Item Correlation Analysis)

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 36)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 360)
วัฒนธรรมองค์การรูปแบบที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์		
1.1 มิตินั้นความสำเร็จ		
ข้อที่ 1	0.94	0.91
ข้อที่ 2	0.94	0.91
ข้อที่ 3	0.93	0.91
ข้อที่ 4	0.93	0.91
ข้อที่ 5	0.94	0.91
ข้อที่ 6	0.93	0.91
ข้อที่ 7	0.94	0.91
ข้อที่ 8	0.94	0.91
ข้อที่ 9	0.94	0.92
ข้อที่ 10	0.93	0.92
1.2 มิตินั้นสังการแห่งตน		
ข้อที่ 1	0.90	0.87
ข้อที่ 2	0.91	0.87
ข้อที่ 3	0.90	0.87
ข้อที่ 4	0.89	0.88
ข้อที่ 5	0.90	0.87
ข้อที่ 6	0.90	0.87
ข้อที่ 7	0.90	0.87
ข้อที่ 8	0.90	0.87
ข้อที่ 9	0.88	0.87
ข้อที่ 10	0.90	0.89

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อคะแนนกับคะแนนรวม (Item Correlation Analysis) (ต่อ)

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 36)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 360)
วัฒนธรรมองค์การรูปแบบที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์		
1.3 มิตินับบุคคลและการกระตือรือร้น		
ข้อที่ 1	0.94	0.78
ข้อที่ 2	0.94	0.78
ข้อที่ 3	0.94	0.78
ข้อที่ 4	0.93	0.78
ข้อที่ 5	0.94	0.78
ข้อที่ 6	0.94	0.78
ข้อที่ 7	0.93	0.79
ข้อที่ 8	0.93	0.79
ข้อที่ 9	0.94	0.923
ข้อที่ 10	0.93	0.79
1.4 มิตินับไมตรีสัมพันธ์		
ข้อที่ 1	0.93	0.93
ข้อที่ 2	0.93	0.93
ข้อที่ 3	0.94	0.93
ข้อที่ 4	0.93	0.93
ข้อที่ 5	0.93	0.94
ข้อที่ 6	0.93	0.93
ข้อที่ 7	0.93	0.93
ข้อที่ 8	0.93	0.94
ข้อที่ 9	0.93	0.93
ข้อที่ 10	0.93	0.94

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อคะแนนกับคะแนนรวม(Item Correlation Analysis) (ต่อ)

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 36)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 360)
วัฒนธรรมองค์การรูปแบบที่ 2 ลักษณะตั้งรับ-เฉยชา		
2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย		
ข้อที่ 1	0.91	0.91
ข้อที่ 2	0.90	0.91
ข้อที่ 3	0.90	0.90
ข้อที่ 4	0.90	0.90
ข้อที่ 5	0.90	0.91
ข้อที่ 6	0.90	0.90
ข้อที่ 7	0.91	0.91
ข้อที่ 8	0.90	0.91
ข้อที่ 9	0.91	0.91
ข้อที่ 10	0.90	0.91
2.2 มิติเน้นกฎ ระเบียบ		
ข้อที่ 1	0.93	0.87
ข้อที่ 2	0.92	0.86
ข้อที่ 3	0.91	0.86
ข้อที่ 4	0.91	0.86
ข้อที่ 5	0.91	0.87
ข้อที่ 6	0.91	0.87
ข้อที่ 7	0.91	0.86
ข้อที่ 8	0.91	0.86
ข้อที่ 9	0.92	0.87
ข้อที่ 10	0.91	0.86

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อคะแนนกับคะแนนรวม(Item Correlation Analysis) (ต่อ)

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 36)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 360)
วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบที่ 2 ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา		
2.3 มิติเน้นการพึ่งพา		
ข้อที่ 1	0.92	0.77
ข้อที่ 2	0.91	0.77
ข้อที่ 3	0.91	0.76
ข้อที่ 4	0.90	0.75
ข้อที่ 5	0.90	0.73
ข้อที่ 6	0.90	0.74
ข้อที่ 7	0.90	0.76
ข้อที่ 8	0.90	0.76
ข้อที่ 9	0.89	0.76
ข้อที่ 10	0.90	0.76
2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง		
ข้อที่ 1	0.86	0.65
ข้อที่ 2	0.87	0.61
ข้อที่ 3	0.87	0.61
ข้อที่ 4	0.87	0.73
ข้อที่ 5	0.87	0.64
ข้อที่ 6	0.87	0.61
ข้อที่ 7	0.86	0.65
ข้อที่ 8	0.86	0.62
ข้อที่ 9	0.83	0.64
ข้อที่ 10	0.87	0.65

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อคะแนนกับคะแนนรวม(Item Correlation Analysis) (ต่อ)

แบบสอบถามวัดนธรรมองค์การ	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 36)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 360)
วัดนธรรมองค์การรูปแบบที่ 3 ลักษณะตั้งรับ ก้าวร้าว		
3.1 มิติเน้นการเห็นตรงข้าม		
ข้อที่ 1	0.92	0.91
ข้อที่ 2	0.92	0.91
ข้อที่ 3	0.91	0.90
ข้อที่ 4	0.91	0.90
ข้อที่ 5	0.90	0.90
ข้อที่ 6	0.90	0.90
ข้อที่ 7	0.90	0.90
ข้อที่ 8	0.91	0.90
ข้อที่ 9	0.90	0.88
ข้อที่ 10	0.91	0.90
3.2 มิติเน้นอำนาจ		
ข้อที่ 1	0.93	0.79
ข้อที่ 2	0.92	0.78
ข้อที่ 3	0.92	0.78
ข้อที่ 4	0.93	0.77
ข้อที่ 5	0.93	0.78
ข้อที่ 6	0.92	0.77
ข้อที่ 7	0.92	0.76
ข้อที่ 8	0.93	0.77
ข้อที่ 9	0.93	0.78
ข้อที่ 10	0.94	0.78

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อคะแนนกับคะแนนรวม(Item Correlation Analysis) (ต่อ)

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 36)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 360)
วัฒนธรรมองค์การรูปแบบที่ 3 ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว		
3.3 มิตินั้นการแข่งขัน		
ข้อที่ 1	0.96	0.92
ข้อที่ 2	0.96	0.91
ข้อที่ 3	0.95	0.91
ข้อที่ 4	0.95	0.91
ข้อที่ 5	0.95	0.91
ข้อที่ 6	0.95	0.91
ข้อที่ 7	0.95	0.91
ข้อที่ 8	0.96	0.92
ข้อที่ 9	0.96	0.91
ข้อที่ 10	0.96	0.91
3.4 มิตินั้นสังความสมบูรณ์แบบ		
ข้อที่ 1	0.84	0.76
ข้อที่ 2	0.81	0.75
ข้อที่ 3	0.84	0.78
ข้อที่ 4	0.81	0.77
ข้อที่ 5	0.80	0.75
ข้อที่ 6	0.81	0.74
ข้อที่ 7	0.81	0.77
ข้อที่ 8	0.80	0.76
ข้อที่ 9	0.83	0.73
ข้อที่ 10	0.81	0.77

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม)
แบบสอบถามพัฒนาระรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1. อายุ

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี | <input type="checkbox"/> 45-54 ปี |
| <input type="checkbox"/> 25-34 ปี | <input type="checkbox"/> 55 ปีขึ้นไป |
| <input type="checkbox"/> 35-44 ปี | |

2. วุฒิการศึกษา

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก | <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี/เทียบเท่า |
| <input type="checkbox"/> ปริญญาโทหรือเทียบเท่า | <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี |

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 10-15 ปี |
| <input type="checkbox"/> 1-5 ปี | <input type="checkbox"/> 16 ปีขึ้นไป |
| <input type="checkbox"/> 6-10 ปี | |

4. ตำแหน่งที่ท่านดำรงในปัจจุบัน

- | | | |
|---|----------------------------------|-----------|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา | <input type="checkbox"/> อาจารย์ | |
| <input type="checkbox"/> ผู้ช่วยผู้บริหาร | <input type="checkbox"/> () | อาจารย์ 2 |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้าสาย | <input type="checkbox"/> () | อาจารย์ 1 |

ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ถูก (/) ลงในช่องทางขวามือท้ายข้อรายการ แต่ละข้อเพียงข้อเดียว ตามความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นจากลักษณะการทำงาน พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของครู/ผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 5 ระดับ ดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเสมอๆ (100%)
- เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง (75%)
- เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึก เป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียว (50%)
- ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกเป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความจริงเล็กน้อย (25%)
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกเป็นพฤติกรรมและเหตุการณ์ที่ไม่เกิดขึ้นเลย (0%)

ข้อ	รายการ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
0	สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีระบบบริหารแบบมีส่วนร่วม		/			

จากตัวอย่างท่านมีความรู้สึกข้อความนี้ตรงกับความเป็นจริงบ่อยครั้ง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องเห็นด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ฅ

แบบสอบถาม รูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี

ลำดับ ที่	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของครู / ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.	วัฒนธรรมองค์การ รูปแบบที่ 1 มีการทำงานด้วยการสร้างจุดมุ่งหมาย และกำหนด เป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
2.	ร่วมกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย พันธกิจของงาน ที่ทำเพื่อผลสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ					
3.	บุคลากรปฏิบัติงานโดยไม่ย่อท้อเพื่อให้งานนั้น สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย					
4.	มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่รับผิดชอบ ร่วมกัน					
5.	มีแผนการทำงานที่เป็นระบบ ชัดเจน					
6.	มีการทำงานตามหลักการและความเข้าใจหลักการ ของกลุ่มเป็นส่วนใหญ่					
7.	มีความสุขกับงานที่ทำ					
8.	เมื่อปฏิบัติงานทุกครั้งบุคลากรจะตั้งเป้าหมาย ให้การทำงานสำเร็จลุล่วง					
9.	ทำงานด้วยความเต็มใจ วิริยะและอดุสาหะ					
10.	มีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความท้าทายความสามารถ					
11.	ทำงานโดยมุ่งเน้นคุณภาพของงานเป็นหลัก					
12.	มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
13.	มีความรู้สึภาคภูมิใจในการทำงาน					
14.	มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
15.	มีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง อย่างชัดเจน					
16.	ร่วมกันคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น					

ลำดับ ที่	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของครู / ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
17.	เลือกที่จะทำงานน้อยอย่างที่มีคุณภาพมากกว่า การทำงานจำนวนมากแต่ไม่มีคุณภาพ					
18.	ทำหน้าที่อย่างเต็มใจและเห็นว่างานมีคุณค่า					
19.	มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีความก้าวหน้า และต่อเนื่อง					
20.	มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
21.	สถานศึกษามีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม					
22.	มีการกระตุ้นการทำงานให้เป็นทีมงานที่ได้ผล และมีประสิทธิภาพ					
23.	ทุกคนมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ					
24.	ทุกคนสนับสนุนและช่วยเหลือการทำงาน ซึ่งกันและกัน					
25.	มีความสามัคคีและช่วยเหลือกันทำงาน					
26.	มีการติดต่อประสานงาน เป็นระบบ ชัดเจน					
27.	ภูมิใจกับการที่นิเทศงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
28.	รู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย และเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
29.	บุคลากรส่วนใหญ่เป็นสมาชิกของสมาคม (วิชาชีพครู)					
30.	มีการทำงานแบบทีมงาน					
31.	ทุกคนทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นและเข้าใจกัน					
32.	บรรยากาศเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจต่อกัน					
33.	บุคลากรมีสิทธิและความเสมอภาคในการทำงาน เท่าเทียมกัน					
34.	มีความรักใคร่ผูกพันและมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน					
35.	มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ เสมอๆ					

ลำดับ ที่	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของครู / ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
36.	บุคลากรยอมรับฟังเหตุผลและให้การยอมรับ ซึ่งกันและกัน					
37.	มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน					
38.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งร่วมกันช่วยเหลือสมาชิก					
39.	สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรด้วยความเป็นกันเอง เสมือนพี่น้องและช่วยเหลือการปฏิบัติงาน ซึ่งกันและกัน					
40.	เมื่อต้องจากสถานที่ทำงานจะรู้สึกอาลัยและเสียดาย เพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างมาก					
1.	วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบที่ 2 _เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นบุคลากร จะหลีกเลี่ยงไม่เผชิญหน้ากับปัญหา					
2.	ความคิดเห็นที่แตกต่างกันมัก ไม่ได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน					
3.	การปฏิบัติงานที่ยึดถือคือปฏิบัติตามระเบียบ การทำงานแบบเก่า					
4.	การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครูเป็นลักษณะ การสื่อสารทางเดียว					
5.	นิยมปฏิบัติตามสิ่งที่ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมา					
6.	สิ่งที่ถูกต้องในการทำงานคือการปฏิบัติตนและ ปฏิบัติงานให้เหมือนกับบุคคลอื่น					
7.	ไม่มีโอกาสที่จะแสดงเสนอความคิดเห็นในที่ประชุม หรือที่ทำงาน					
8.	ผู้ที่ปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จะได้รับการ ประเมินผลว่าปฏิบัติงานได้ดี					
9.	คอยรับงานและหน้าที่ที่จากผู้บริหาร/หัวหน้าสาขางาน มอบหมายให้					

ลำดับ ที่	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของครู/ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10.	ยึดหลักในการทำงานคือต้องปฏิบัติตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร/หัวหน้าสาย					
11.	มีวิธีการทำงานตามแบบเก่าที่เคยปฏิบัติกันมา					
12.	ผู้บริหารยึดถือระเบียบราชการเป็นหลักสำหรับ บริหารจัดการในสถานศึกษา					
13.	บุคลากรยอมรับที่จะปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด					
14.	มีความรู้สึกที่ดีที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ที่ทางราชการตั้งไว้					
15.	บุคลากรยอมรับที่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ					
16.	กฎระเบียบของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ยืดหยุ่นไม่ได้					
17.	มีความพึงพอใจต่อกฎระเบียบของสถานศึกษา					
18.	การทำงานโดยไม่ละเมิด กฎ ระเบียบ ที่กำหนดไว้ ทำให้การทำงานต่างๆ ไม่ผิดพลาด					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายยึดระบบอาวุโส					
20.	สถานศึกษามีนโยบายการดำเนินงาน โดยปฏิบัติตาม ระเบียบ ขั้นตอน อย่าง เคร่งครัด					
21.	ผู้บริหารใช้อำนาจบริหารงาน แบบรวบอำนาจ					
22.	การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นแบบ Top Down (สั่งการสู่ผู้ปฏิบัติ)					
23.	บุคลากรไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้บริหาร					
24.	โครงสร้างการบริหารงานมีหลายขั้นตอนยุ่งยาก ในการประสานงาน					
25.	ครูให้การยอมรับการนิเทศงานและการตัดสินใจของ ผู้บริหาร					
26.	ครูต้องการการชี้แนะหัวหน้าสายหรือผู้บริหาร ในการปฏิบัติงาน					

ลำดับ ที่	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของครู / ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
27.	สามารถตรวจสอบการจัดกิจกรรมการสอนให้ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
28.	ครูปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
29.	มีการระบุนานาจอหน้าที่ของครูในแต่ละงานได้อย่าง ชัดเจน					
30.	ผู้นิเทศให้คำแนะนำการปฏิบัติงานกับครูอย่าง สม่ำเสมอ					
31.	เมื่อทำผิดวินัยต้องได้รับโทษตาม กฎ ระเบียบ ที่วางไว้					
32.	เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาดไม่ว่ามากหรือน้อย จะไม่ได้รับการยกเว้นโทษ					
33.	บุคลากรต่างคนต่างอยู่ไม่คบหาสมาคมกัน					
34.	แม้จะทำดีเพียงใดก็ตาม ไม่มีใครสนใจและมองเห็น คุณค่า					
35.	รับรู้ว่าคุณลักษณะการทำงานของแต่ละคนมีความ รับผิดชอบไม่เท่ากัน					
36.	บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่เฉพาะที่รับผิดชอบเท่านั้น					
37.	ผู้บริหารและครูพูดคุยกันและหาแนวทางแก้ไข ในสิ่งที่เกิดขึ้นตามแบบแผนที่เคยปฏิบัติ					
38.	รู้สึกผิดและตำหนิตนเองเมื่อกระทำผิดหรือทำให้เกิด ความขัดแย้งในหน่วยงาน					
39.	หลีกเลี่ยงการโต้แย้งกับหัวหน้าสายหรือผู้อาวุโส ในหน่วยงาน					
40.	เมื่อมีปัญหา ความขัดแย้งเกิดขึ้น เป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารที่ต้องแก้ไขปัญหา					
1.	วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบที่ 3 สถานศึกษายึดถือหลักในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นใน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อให้งานให้สำเร็จ ลุล่วง					

ลำดับ ที่	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของครู / ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
2.	การแก้ไขปัญหาในการจัดกระบวนการเรียนรู้คือเน้น ด้วยทักษะกระบวนการต่างๆ ให้เด็กได้เรียนรู้ อย่างเร่งด่วน					
3.	บุคลากรแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันอยู่เสมอ					
4.	เมื่อผู้บริหารนำคอมพิวเตอร์และนวัตกรรมมาใช้ในการ การเรียนการสอนครูส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย					
5.	ผู้บริหาร/หัวหน้าสาย ตรวจสอบและนิเทศงานของ ครูเพื่อหาข้อผิดพลาดเป็นประจำ					
6.	ครูใช้เทคนิคการเจรจาต่อรองมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน					
7.	ครูมีความไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
8.	ครูส่วนใหญ่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ยาก					
9.	ต่อต้านความคิดเห็นของผู้บริหาร/หัวหน้าสายในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอๆ					
10.	ครูมีความรู้สึกว่างานจัดการเรียนการสอนไม่ท้าทาย ความรู้ความสามารถ					
11.	ผู้บริหาร/หัวหน้าสายรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ควบคุมการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน					
12.	ครูส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมายหลักในการทำงาน คือ ความต้องการเลื่อนขั้นเงินเดือนและความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน					
13.	สถานศึกษามีโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาแสดง ถึงระดับอำนาจของแต่ละสายงาน					
14.	ครูส่วนใหญ่ชอบแนะนำและนิเทศเพื่อนร่วมงาน					
15.	ผู้บริหารใช้เกณฑ์มาตรฐานประเมินผลการ ปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ทุกคนยอมรับ					
16.	การได้รับการยอมรับและนับถือจากผู้ร่วมงาน เป็นความคาดหวังของบุคลากร					

ลำดับ ที่	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของครู / ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
17.	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งคือการประสบผลสำเร็จ จากการปฏิบัติงาน					
18.	การเลื่อนตำแหน่ง เป็น หัวหน้าสายผู้ช่วยหรือ รองผู้อำนวยการเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ					
19.	การพิจารณาความดีความชอบของฝ่ายบริหารยึดถือ ระบบประเมินตามผลงาน					
20.	แบบแผนการปฏิบัติงานของบุคลากรคือยึดถือตาม หลักการของฝ่ายบริหาร					
21.	เป้าหมายในการทำงานคือการแข่งขันในทุกๆด้าน					
22.	เมื่อทำงานต้องสร้างผลงานให้มากกว่าบุคคลอื่น เพื่อวัดผลสำเร็จของงาน					
23.	มีความคิดเห็นว่าลักษณะของการทำงานที่ดีที่สุดคือ แข่งขันกันสร้างผลงาน					
24.	เมื่อมีการประเมินผลงาน ต้องนำผลการประเมินของ ตนไปเปรียบเทียบกับงานของเพื่อนร่วมงาน					
25.	ทุกคนแข่งขันกันเพื่อให้ได้ผลสำเร็จในการทำงาน					
26.	บุคลากรพร้อมที่จะทำงานที่มีการแข่งขัน					
27.	ผู้ที่สามารถทำงาน ได้ดีกว่าคนอื่นจะรู้สึกภาคภูมิใจ					
28.	มีความคิดเห็นว่าการแพ้ – ชนะ ในหน่วยงาน เป็นเรื่องปกติธรรมดาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
29.	มีความคิดเห็นว่าคนที่ได้รับรางวัลดีเด่น แสดงถึง การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
30.	รู้สึกว่าการได้รับการยอมรับเพิ่มขึ้นเมื่องานที่ปฏิบัติ สามารถทำได้ดีกว่าคนอื่น ๆ					
31.	มีความคิดเห็นว่าต้องทำงานให้เต็มความรู้ ความสามารถตามแบบอย่างที่ดีที่สืบทอดกันมา					
32.	เห็นว่างานตามแบบที่เคยยึดถือมีคุณค่าและปฏิบัติ สืบทอดกันมาอย่างเคร่งครัด					

ลำดับ ที่	ลักษณะการทำงาน พฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประจำของครู/ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ในหน่วยงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน)	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
33.	เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานทุกคน ไม่มีโอกาสแก้ตัวใหม่					
34.	รู้สึกว่ามี ความผิดเมื่อกระทำผิดเพียงเล็กน้อย					
35.	ลักษณะของการวางแผนงานละเอียด ถี่ถ้วน เป็นระบบและชัดเจน					
36.	มีการตรวจสอบการทำงานหลายขั้นตอนจาก ผู้บริหาร/หัวหน้าสายเพื่อป้องกันความผิดพลาด ที่เกิดขึ้น					
37.	มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลาจะมีผลต่อการ ประเมินผลพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
38.	การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบจะปฏิบัติอย่างระมัดระวัง เพื่อป้องกันความผิดพลาด					
39.	สามารถยืดหยุ่นการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์					
40.	ฝ่ายบริหารมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่จะไม่มี ข้อผิดพลาดเกิดขึ้น					

ขอขอบพระคุณอย่างสูง