

**ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจ
ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2***

*The Relationship between School Culture and Teacher Morale
under The Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2*

วรรณณา หงสกุล**
aon1@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งและขนาดโรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำนวน 306 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวัฒนธรรมโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24-.89 และค่าความเชื่อมั่น .98 ส่วนขวัญกำลังใจมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .33-.87 และค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้และการหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียนคือประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมอบอำนาจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตาม

* วิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

**นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความมีคุณภาพและด้านการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนคือ ในเมืองและนอกเมือง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจและด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาระดับ 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียนคือประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียนคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนคือในเมืองและนอกเมือง โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศึกษาระดับ 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .88

คำสำคัญ: วัฒนธรรมโรงเรียน / ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน / สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ระแวกเขต 2

ABSTRACT

This research aimed to study and compare the relationship between school culture and teacher morale at Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2. The comparison was done as classified by the category, locations and size of schools. The sample group consisted of 306 teachers under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office2 using the stratified random sampling. The research instrument was five rating scale questionnaire in which the school culture aspect showed the discriminant index of .24 - .89 and the reliability index of .98 ,Where as the teacher morale aspect showed the discriminant index of .33 - .87 and the reliability index of .98 . The statistics used for analyzing the data were mean , standard deviation, t- test, and One-Way Analysis of Variance , Scheffe and the Pearson Product Moment Correlation.

1. The level of School culture under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 was at the high level.

2. The teacher morale was also at the high level.

3. The school culture comparison when classified by school category in Primary School and Educational Expansion School was found no statistically significant difference. However, the aspect of empowerment was statistically significant difference at the .05 level. Meanwhile, classified by the size of school in small, medium and large schools, was found no statistically

significant difference but the quality and acceptance were statistically significant difference at the .05 level . Lastly , school culture as classified by the location of school in downtown and suburban schools overall were statistically significant difference at the .05 level . The part of school goal , authorization and honesty were found no statistically significant .

4. The teacher morale under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 As classified by the category of school in Primary School and Educational Expansion School overall was no statistically significant. The teacher morale as classified by the size of school in small, medium and large schools, was no statistically significant. But the sense of community and work satisfaction were statistically significant different at the .05 level . The teacher morale as classified by the location of school in downtown and suburban schools overall was statistically significant different at the.05 level . But, the work relationship was no statistical significance.

5. The relationship between school culture and teacher morale under the Sakaeo Primary Educational Service Area Office 2 were positively high with $r_{xy} = .88$

KEYWORD: SCHOOL CULTURE / TEACHER MORALE / THE SAKAEO PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของสมาชิกในสังคมในโรงเรียน เพราะวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดระเบียบแบบแผนการปฏิบัติของบุคคลให้ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันตามความเชื่อและค่านิยม (ไพบุลย์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 26) ดังนั้นถ้าโรงเรียนใดมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีก็จะช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและพลังในการปฏิบัติงานให้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมากยิ่งขึ้น โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาหนึ่งของสังคมที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากรให้เป็นเยาวชนที่เจริญเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการดำเนินงานในโรงเรียนจึงเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่เป้าหมายที่มุ่งประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นในโรงเรียนตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50 - 51) ควรมีดังนี้ คือ

- 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
- 2) การมอบอำนาจ
- 3) การตัดสินใจ
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- 5) ความไว้วางใจ
- 6) ความมีคุณภาพ การยอมรับ
- 8) ความเอื้ออาทร
- 9) ความซื่อสัตย์ สุจริต
- 10) ความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งผู้บริหารและครูในโรงเรียนเป็นบุคคลที่สร้างวัฒนธรรมในโรงเรียนให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ขวัญและกำลังใจก็สำคัญกล่าวคือคนที่มีความมุ่งมั่นและกำลังใจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบของความตั้งใจ ความสนใจ ความกระตือรือร้น และมีกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจเปรียบเสมือนแก่นแท้ของความรู้สึกที่จะอุทิศกาย ใจ และใจในการทำงานให้แก่องค์กร ถ้าสมาชิกในองค์กรใดมีขวัญและกำลังใจน้อยผลการทำงานขององค์กรนั้นก็มักจะไม่ประสบความสำเร็จ (ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, 2542, หน้า 132) นอกจากนี้ขวัญและกำลังใจยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เพราะโรงเรียนใดที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เสี่ยงต่อปัญหาสุขภาพในการทำงานจะ

กระทบต่อขวัญกำลังใจ อารมณ์และความสุขของครู(วรชัย ปานนิตยพงศ์, 2554.วารสารศึกษาศาสตร์, 22(2), 21) ซึ่งสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การว่าต้องสร้างบรรยากาศที่ดีที่สนับสนุนให้พนักงานเกิดศักยภาพในการทำงานและทุ่มเทให้องค์การอย่างเต็มที่ที่สุด เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกมีขวัญกำลังใจและมีแรงจูงใจมุ่งมั่นที่จะทำงานท้าทายและส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จ(นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล, 2551, หน้า 24)

ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนจึงมีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ถ้าผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้การยอมรับนับถือแก่ครูในโรงเรียน ยอมรับว่าครูมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบยอมรับแนวคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ ของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความมั่นใจต่อความสามารถในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดของครู เลือกลงแนวทางประพฤติปฏิบัติในการแก้ปัญหาและทำงานร่วมกันตลอดจนต้องคำนึงถึงการให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยในผลงานและความสำเร็จของครู ครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน มีความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ ซึ่งเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานด้วยเหตุนี้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้อยู่ในระดับมากนั้นทำให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในองค์การ (สุรวุฒิ พวงจำปา, 2547, หน้า 56)

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่ามีครูขอย้ายเป็นจำนวนมาก เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ติดเขตชายแดนไทย กัมพูชา บางพื้นที่ที่มีความแห้งแล้ง การคมนาคมไม่สะดวก สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2, 2554) และขาดการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการ ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บางโรงเรียนการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบ

ขาดการมอบหมายกระจายอำนาจ (กรมวิชาการ, 2537, หน้า 41) จากสภาพปัญหาผู้วิจัยจึงอยากศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
2. เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

คำถามวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับใด

3. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่

5. วัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนสถานที่ตั้งโรงเรียน และขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

3. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้นำไปเป็นแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมในโรงเรียนและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูเพื่อให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ ซึ่งส่งผลต่อการสอนของครูและการเรียนของนักเรียนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson,1986, pp.50-51) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ 10 ด้านคือ 1.ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2.การมอบอำนาจ 3.การตัดสินใจ 4.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5.ความไว้วางใจ 6.ความมีคุณภาพ 7.การยอมรับ 8.ความเอื้ออาทร 9.ความซื่อสัตย์สุจริต 10.ความหลากหลายของบุคลากร ส่วนขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มี 6 ด้าน ตามความคิด ของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p.101) และ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1968 , pp. 113-135) ประกอบด้วย 1.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 2.ความรู้สึกรับผิดชอบ 3.ความรู้สึกประสบความสำเร็จ 4. ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 5.ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6.ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามรายชื่ออำเภอ 4 อำเภอ แบ่งเป็นอำเภอโคกสูง 14 โรงเรียน มีครู 148 คน อำเภอตาพระยา 28 โรงเรียน มีครู 381 คน อำเภอวัฒนานคร 49 โรงเรียนมีครู 548 คน และอำเภออรัญประเทศ 40 โรงเรียน มีครู 410 คน รวมทั้งสิ้นมีโรงเรียน 131 แห่ง มีครูทั้งหมด 1,487 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามรายอำเภอ 4 อำเภอ มีข้าราชการครูทั้งหมด 1,487 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 306 คน จากการคำนวณหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-610) จากนั้นจึงใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ดังนี้ อำเภอโคกสูง ประชากร 148 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 31 คน อำเภอตาพระยา 381คน ได้ กลุ่มตัวอย่าง 78 คน อำเภอวัฒนานคร 548 คน ได้ กลุ่มตัวอย่าง 113 คนและอำเภออรัญประเทศ 410 คนได้กลุ่มตัวอย่าง 306 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งจำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ให้เลือกตอบ ได้แก่ ประเภทของโรงเรียน คือ ประถมศึกษาและขยายโอกาสทางการศึกษา สถานที่ตั้งโรงเรียน คือ ในเมืองและนอกเมืองและขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 49 ข้อ ใน 10 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร 2.การมอบอำนาจ 3.การตัดสินใจ 4.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5.ความไว้วางใจ 6.ความมีคุณภาพ 7.การยอมรับ 8.ความเอื้ออาทร 9.ความซื่อสัตย์สุจริต 10. ความหลากหลายของบุคลากร แบบสอบถามได้พัฒนาจากเครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์กรตามทฤษฎีของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp.50-51)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยแยกตามเนื้อหา 6 ด้าน จำนวน 26 ข้อ ประกอบด้วย 1.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง 2.ความรู้สึกรับผิดชอบ 3.ความรู้สึกประสบความสำเร็จ 4.ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัย 5.ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 6. ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ได้พัฒนาจากทฤษฎีและแนวคิดตามความคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, p.101) และ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968 , pp. 113-135) การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรและขวัญกำลังใจจากเอกสารและตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ จรรยา ชัยสวัสดิ์ (2553) การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 งานวิจัยของ สุรวุฒิ พวงจำปา (2547)การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 งานวิจัยของ เฮอร์ริเจด สโลคัม และวูดแมน (Hellriegel, Slocum, & Woodman, 1995, p. 477) ศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งจะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นเครื่องมือในการช่วยเสริมแรงจูงใจและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและงานวิจัยของ คูกและลาฟเฟอร์ตี (Cooke & Lafferty, 1989 pp. 404 - 420) ที่ศึกษาวัฒนธรรมขององค์กรทางบวก (Excellent Organization) จึงให้ประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร กล่าวคือ วัฒนธรรม

องค์การในลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การภายใต้บรรยากาศการทำงาน จากนั้นกำหนดกรอบเนื้อหาแล้วนำมาวิเคราะห์และสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งหมด 75 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ทมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาและความครอบคลุม

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้างโดยผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจัดทำร่างแบบสอบถามแล้วเสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ความครอบคลุม ความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวนภาษา แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข นำเสนอต่อประธานและกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข เป็นขั้นสุดท้าย ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

2. การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ของไวร์สม่า และจัวร์ส (Wiersma & Jurs, 1990, pp. 139-147) โดยแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .24-.89 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

ในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .33-.87 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามส่งถึงครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม จำนวน 306 ฉบับ และส่งคืนผู้วิจัยจำนวน 306 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2. การจัดกระทำข้อมูล โดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่มีคำตอบสมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักที่กำหนดแล้วนำข้อมูลมา มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติและนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติกรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนและสถานที่ตั้งโรงเรียนที่แตกต่างกันโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

3. เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติกรของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระแก้ว เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความหลากหลายของบุคลากรและควมมีคุณภาพ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปน้อยความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความรู้สึกประสบความสำเร็จและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

3. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

3.1 วัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 วัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้น

ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 วัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านความมีคุณภาพและการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทรและความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความ

สัมพันธ์ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง .41 - .88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 มีนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าและเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งและคำนึงถึงการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูในโรงเรียน (สุรวดี พวงจำปา, 2547, หน้า 56) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2548) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ มีแหยม (255) ซึ่งได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถเปิด

โอกาสให้ครูมีอิสระในการคิดและการตัดสินใจรวมทั้งมีการร่วมมือกันในการทำงาน มีการยกย่องให้กำลังใจแก่ครูเมื่อทำงานสำเร็จ (จำเริญ ต้นสุวรรณ, 2545, หน้า 57-60) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา ปัญจะเกรี (2551, หน้า 80-81) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีประเภทของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในสังกัด ได้ปฏิรูปการเรียนการสอน การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรตามสภาพปัญหาและความต้องการอย่างเพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวดี พวงจำปา (2547) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ประเภทโรงเรียนต่างกันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตามประเภทสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

4. วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งโรงเรียนต่างกันโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจและด้านความซื่อสัตย์สุจริต แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสถานที่ตั้งโรงเรียนเปรียบเสมือนสิ่งแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ที่มีผลต่อค่านิยมและการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นสถานที่ตั้งต่างกันย่อมส่งผลต่อความรู้สึกและความคิดต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติชัย จุฑาพรรณนาชาติ (2539, หน้า 74) ได้วิจัยพบว่า การติดตามงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งและขนาดโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลปชัย ศรีเกียรติ (2541, หน้า 86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6 พบว่า เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนและระยะที่เปิดดำเนินการตามโครงการ มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านความมีคุณภาพและการยอมรับ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทรและความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนทั้งสามขนาดมีระบบโครงสร้างที่คล้ายคลึงกัน มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์และหลักสูตรกำหนดตามเอกสารของราชการเหมือนกัน มีหลักการพัฒนาครูจากการวิจัยกำหนดให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครู ครูต้องได้รับการปฏิบัติจริงดังนั้นโรงเรียนทั้งสามขนาดจึงไม่แตกต่างกัน (สงบ อินทรมณี.

วารสารศึกษาศาสตร์, 21(3), 132)ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ลาภมากผล (2544, หน้า 87) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนประถมศึกษาจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละประเภทต่างก็มีการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตามงาน ให้ความช่วยเหลือในการทำงาน และเน้นการบริหารอย่างมีส่วนร่วม มีความจริงใจซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีขวัญกำลัง ใจในการทำงาน (จรรยาชัยสวัสดิ์, 2553, หน้า 56) ซึ่งโรงเรียนประถมศึกษาจะมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดมากกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิน (Gowin, 1982, p.1367-A อ้างถึงใน วิลาวรรณย์ เรื่องจันทร์, 2551, หน้า 33) ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของครูในรัฐอิลินอยส์ตอนใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรอิสระที่มีต่อขวัญ พบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสูงกว่าขวัญในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษา

7. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาครู มีการส่งครูเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศติดตาม มีการมอบหมายงานตรงความ

สามารถของแต่ละบุคคลเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้เกียรติและมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (จรวย ชัยสวัสดิ์ , 2553, หน้า 54-62) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ต่วนโรสธนา โตะนิเต (2552, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา พบว่า ครูที่มีสถานที่ตั้งของโรงเรียนต่างกันโดยรวมมีขวัญและกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงเรียนที่ตั้งอยู่นอกเมืองมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมือง

8. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยและด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เพราะครูทั้งสามขนาดทำงานอยู่ในระบบโครงสร้างเดียวกัน สภาพความเป็นอยู่และความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับเดียวกันจึงทำให้ครูมีความรู้สึกคล้ายกัน (นิตยา ป่องเรือง, 2555, หน้า 59) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพงษ์ หงษา (2546, หน้า 6) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการครู มีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดโรงเรียน รายด้านแตกต่างกัน โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กสอดคล้องกับเบอร์เกธ (Bergeth,1971, p. 311A อ้างในนิตยา ป่องเรือง, 2551, หน้า 91) ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในรัฐ

ดาโกตาเหนือพบว่า ครูที่ทำการสอนโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูที่ทำการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

9. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวก มีค่าอยู่ระหว่าง .41-.88 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรม ให้การยอมรับนับถือแก่ครูในโรงเรียน ยกย่องชมเชยในผลงานและความสำเร็จของครู รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงาน (สุรวุฒิ พวงจำปา, 2547, หน้า 54) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรเพ็ญ ลาภมากผล (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาเขตการศึกษา 1 พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมสัมพันธ์กันทางบวก

ข้อเสนอแนะ

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนควรถูกกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้สอดคล้องกับ

ความต้องการที่แท้จริง ครูทุกคนควรมีส่วนร่วมเพื่อจะ
ได้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ

1.2 ด้านการมอบอำนาจ ควรมอบหมาย
งานให้ตรงกับความสามารถและตรงกับความถนัดของ
แต่ละบุคคลรวมทั้งมีการกระจายงานให้ครูอย่างทั่วถึง

1.3 ด้านการตัดสินใจ ควรมีการประชุม
เป็นระยะๆ หรือขอมติ จากที่ประชุมเพื่อการดำเนิ
การต่างๆ และควรให้ออกาสครูทุกระดับมีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจ

1.4 ด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่งของ
โรงเรียน ควรส่งเสริมให้ครูทุกคนมีความรู้สึกที่ดีกับ
โรงเรียนหรือดำเนินกิจกรรมการต่างๆทำให้ครูเกิด
ความรักและผูกพันต่อโรงเรียน

1.5 ด้านความไว้วางใจ ทางโรงเรียนต้อง
ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานร่วมกัน แก้ปัญหาาร่วมกันและ
ประสบความสำเร็จร่วมกัน มีการทำงานอย่างพี่น้อง

1.6 ด้านความมีคุณภาพ ควรส่งเสริมให้ครู
มีการระดมความคิดร่วมกันและส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน
เป็นครูมืออาชีพ

1.7 ด้านการยอมรับ ควรเปิดโอกาสให้
ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ
ของตนเอง พร้อมทั้งยอมรับและเห็นคุณค่าเมื่อ
ครูทำงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ

1.8 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ควรส่งเสริม
ให้ครูมีความซื่อสัตย์ต่อตัวเอง ต่อผู้อื่นและซื่อสัตย์ต่อ
โรงเรียนพร้อมทั้งชมเชยให้มีความสำคัญกับครูที่มีความ
ซื่อสัตย์เพื่อเป็นแบบอย่าง

1.9 ด้านความเอื้ออาทร ควรมีสวัสดิการ
ต่างๆให้กับครูในโรงเรียนอย่างเหมาะสมกับความ
ต้องการของครูและความสามารถของโรงเรียนที่จัดให้
ได้

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร
ทางโรงเรียนต้อง มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ
และความต้องการของแต่ละบุคคล

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสระแก้ว เขต 2

2.1 ด้านความรู้สึกรักเป็นส่วนหนึ่ง ควรให้ครู
ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงาน
ต่างๆ รวมทั้งให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

2.2 ด้านความรู้สึกรับผิดชอบ ควรมีการ
กระจายอำนาจหน้าที่สู่คณะครูทุกคนอย่างเสมอภาค รวมทั้ง
ในการมอบหมายงานหรือมอบหมายหน้าที่ควรมีการ
สอนงานให้ผู้รับให้เข้าใจ

2.3 ด้านความรู้สึกรับประสบความสำเร็จ ควร
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีชื่อเสียง เกียรติยศ ที่เกิด
จากการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค ส่งเสริมให้ครูเข้า
อบรมพัฒนาตนเอง

2.4 ด้านความรู้สึกรับมั่นคงปลอดภัย ควร
ให้คำแนะนำช่วยเหลือลูกน้องเมื่อลูกน้องมีปัญหา
รวมทั้งโรงเรียนควรมีสวัสดิการต่างๆให้กับครูตามความ
เหมาะสม

2.5 ด้านความรู้สึกรับพึงพอใจในการปฏิบัติ
งานได้ ควรสอบถามความชอบและความถนัดของครู
ก่อนมีการมอบหมายงาน รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูมี
ความรักในอาชีพ

2.6 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งเสริมให้ครู
ได้ทำงานร่วมกันรู้จักรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของครู

3. วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต
2 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียน
และขนาดโรงเรียน

3.1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียนควร
พัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา ในด้านความมีคุณภาพ ความหลากหลาย
ของบุคลากรและด้านความไว้วางใจ

3.2 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน ควรพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเมือง ในด้านความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากรและด้านความไว้วางใจ

3.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ควรพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขนาดใหญ่ ในด้านความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร และความไว้วางใจ

4. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 จำแนกตามประเภทโรงเรียน สถานที่ตั้งโรงเรียนและขนาดโรงเรียน

4.1 จำแนกตามประเภทของโรงเรียน ควรพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จและความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

4.2 จำแนกประเภทตามสถานที่ตั้งโรงเรียน ควรพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งอยู่ในเมือง ในด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ความรู้สึกประสบความสำเร็จและด้านความรู้สึกรับผิดชอบ

4.3 จำแนกประเภทตามขนาดโรงเรียน ควรพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดใหญ่ด้าน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ประสบความสำเร็จและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. ควรมีการพัฒนาสถานศึกษาให้มีวัฒนธรรมโรงเรียนสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในด้านความหลากหลายของบุคลากร การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์และความไว้วางใจเป็นอันดับแรกส่วนการมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความมีคุณภาพเป็นอันดับรองลงมา

6. ควรมีการประชุม พูดคุยกันแบบไม่เป็นทางการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ควรจัดให้ครูได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นความต้องการพื้นฐานให้เหมาะสมสมควร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในแบบ คาโนนิคอล (Canonical Correlation)

2. ควรวิเคราะห์ผลของตัวแปรต้นหลาย ๆ ตัวต่อ ตัวแปรตาม ในแบบการวิเคราะห์พหุตัวแปร (Multivariate Analysis)

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในตัวแปรอื่น เช่น ภูมิลาเนา สังกัดหน่วยงาน เป็นต้น

4. ควรศึกษารูปแบบของการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนที่อยู่นอกเมือง

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ .(2537).*สรุปรายงานการประชุมสัมมนาเรื่องการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*.กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรรยา ชัยสวัสดิ์ (2553).*ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภออรัญประเทศ* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์เพ็ญ ลากมากผล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำเริญ ต้นสุวรรณ. (2545). *ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู* วิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยี สระแก้ว.งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เจริญวิญญ์ สมพงษ์ธรรม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก. ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติชัย จุฑาพรรณชาติ.(2539).*ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการติดตามงานกับประสิทธิผล* ของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถ้วนโรธณา โต้ะนิเต. (2552). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษา* จังหวัดยะลา.วารสารศึกษาศาสตร์,20(2)261
- นาดยา ปัญจะเกร์. (2551). *การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล นครสมุทรปราการจังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภาพักตร์ วงศ์มณีนิล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์พลอยงาม อำเภอบ่อไร่* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรลาด.งานนิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว.(2542) .*มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*.กรุงเทพฯ:พิทักษ์อักษร.
- วิลาวัลย์ เรืองจันทร์.(2551).*ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล อำเภอพนัสนิคม* จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิไลวรรณ มีแหยม. (2551). *วัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระบวณวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรษัย ปานนิตยพงศ์. 2554. *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังคมพหุวัฒนธรรม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. วารสารศึกษาศาสตร์, 22(2), 21
- ศิลป์ชัย ศรีเกียรติ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน* ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 6.
- สงบ อินทรมณี. 2553. *รูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูสภา*.วารสารศึกษาศาสตร์, 21(3), 132
- สุรวุฒิ พวงจำปา.(2547). *การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,สาขาการบริหารการศึกษา,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ หงษา. (2546).*ความพึงพอใจของข้าราชการครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (2554). *ข้อมูลพื้นฐานการบริหารและการจัดการศึกษา 2554*. สระแก้ว: กลุ่มนโยบายและการวางแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence : Relatedness and growth*. New York: Free Press.
- Cooke, R., & Lafferty, J. (1989). *Level V: Organizational culture inventory--form I*. Plymouth, Michigan: Human Synergistic
- Herzberg, F. F. (1968). *Work and the nature of man*. New York: John Wiley & Son.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. Jr., & Woodman, R. W. (1995). *Organizational behavior* (7th ed.). Minneapolis/St. Paul, Mississippi: West.
- Krejcie, R. Y., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 - 610.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brothers.
- Patterson, J. L., Purkey, S. C., & Parker, J. V.(1986). *Productive school systems for a nonrational world*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1990). *Educational measurement and testing* (2nd ed.). Needham Heights, Massachusetts: Allyn and Bacon