วารสาร
นาคขุตรปริทรรศน์
Nakkhabut Paritat Journal
ISSN 3027-7779 (Online)
ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2567 Vol. 16 No. 1 January – April 2024
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 1 หมู่ 4 ต.ท่างิ้ว อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช 80280
Research and development institute Nakhon Si Thammarat Rajabhat University 1 Moo 4, Tha Ngio, Mueang, Nakhon Si Thammarat 80280

Received: July 15, 2021
Revised: April 26, 2024
Accepted: April 28, 2024

# ความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

# The Needs of School Culture in Small Primary Schools in Phatthanapong School Cluster under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1

**ธนิดา ขุนทอง***
**วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง**
**สุดารัตน์ สารสว่าง**
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
***ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)** E-mail: thanida.khu@ku.th

**Thanida Khunthong***
**Wanwisa Suebnusorn Klaijumlang**
**Sudarat Sarnswang**
Faculty of Education, Kasetsart University

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียน 2) ศึกษาสภาพที่คาดหวังของวัฒนธรรมโรงเรียน และ 3) ศึกษาความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประชากรในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ได้แก่ ครู จำนวน 10 โรงเรียน จำนวน 43 คน ผู้ให้สัมภาษณ์คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยประชากร **(μ)** ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (**σ**) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 2) สภาพที่คาดหวังของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และ 3) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียนเรียงลำดับสูงที่สุดดังนี้ ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา และด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ส่วนด้านเอื้ออาทร ความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

**คำสำคัญ:** วัฒนธรรมองค์กร; วัฒนธรรมโรงเรียน; ความต้องการจำเป็น

**Abstract**

The research aimed to 1) examine the actual condition of the school culture 2) examine the expected condition of the school culture, and 3) examine the needs of school culture in small primary schools in Phatthapong School Cluster under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1. Data were collected using a questionnaire using the population of teachers from 10 schools, a total of 43 people. There were 3 experts interviewed. Research tools are questionnaires and interviews, data analysis by finding percentage (Percentage), population mean **(μ)**, standard deviation of the population, (**σ**) essential needs index. (PNImodified), and content analysis.

The results of the research found that 1) the actual condition of the school culture as a whole was at a high level. The highest aspect is the feeling of belonging to the educational institution. 2) the expected state of the school culture as a whole is at its highest level. The highest aspect is the feeling of belonging to the educational institution, and 3) The index values for school cultural needs are in the highest order as follows: the goals of the educational institution and the trust and confidence aspect The generosity aspect is the least necessary.

**Keywords:** Organization Culture; School Culture; Needs

**บทนำ**

โรงเรียนประถมศึกษาแต่ละแห่งของประเทศไทยมีการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครู รวมถึงบุคลากรทางการศึกษาที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษานั้น วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นคำที่สะท้อนกระบวนการทำงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีที่สุดจากสายตาคนภายนอก วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นระบบของความเชื่อและค่านิยมร่วมกันของสมาชิกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร และส่งผลต่อความคิดและพฤติกรรมของคนในองค์กรด้วย ซึ่งได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมที่ดีที่สุด พร้อมจะรักษาและดำรง Kositpimanwech & Aksornseu (2018) ตัวอย่างของวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมแห่งการร่วมมือ วัฒนธรรมในการถ่ายทอดสู่รุ่นหลัง และวัฒนธรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ Patterson, Purkey & Parker (1986) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ วัฒนธรรมโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ (Organization purpose) 2) การเสริมพลัง (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decistion making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Intergrity) และ 10) ความหลากหลายของบุคลาการ (Diversity) ซึ่งในวิจัยครั้งนี้ได้นำเอาวัฒนธรรมโรงเรียนองค์ประกอบ 6 ด้าน มาใช้ในการทำวิจัยโดยสังเคราะห์จากแนวคิดของ Patterson, Purkey & Parker (1986) และ Kositpimanwech & Aksornseu (2018) คือ ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ด้านความเป็นเลิศ และด้านความเอื้ออาทร ซึ่งทั้ง 6 องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากในการบริหารงานในทุกสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันพบว่าสถานศึกษาหลายแห่งยังคงมีปัญหาด้านวัฒนธรรมโรงเรียน เช่น การที่บุคลากรทางการศึกษา ไม่ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงข้อมูลข่าวสาร ให้ความรู้ที่ไม่เพียงพอ มีการสื่อสารที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจส่งผลทำให้เกิดความเข้าใจผิด หรือความผิดพลาดในกระบวนการทำงานด้านอื่น ๆ ได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ว่ามีสภาพของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเป็นอย่างไร และมีความต้องการจำเป็นในด้านวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างไรต่อการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพภายในสถานศึกษา

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพที่เป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
2. เพื่อศึกษาสภาพที่คาดหวังของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

**ระเบียบวิธีการวิจัย**

**ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง**

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 10 โรงเรียน เป็นจำนวนครูทั้งสิ้น 43 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน

**การสร้างเครื่องมือ**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ซึ่งประกอบด้วย เพศ วุฒิสูงสุดทางการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนแห่งนี้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ มี 6 องค์ประกอบ คือ ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ด้านความเป็นเลิศ และด้านความเอื้ออาทร ลักษณะเป็นตัวเลข มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

**การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้นำแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา และด้านระเบียบวิจัย พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ ผลปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความตรงด้านเนื้อหา (ค่า IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 แสดงว่าสามารถนำไปใช้ได้ นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา ความเหมาะสมของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงให้ถูกต้อง แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนเสาไห้ กลุ่มโรงเรียนหนองแซง และกลุ่มโรงเรียนพหลโยธินสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 30 คน นำผลจากการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่มี โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) คือ สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของวัฒนธรรมโรงเรียน โดยมีค่าความเชื่อมั่น ตามสภาพที่เป็นจริงเท่ากับ 0.877 และมีค่าความเชื่อมั่นสภาพที่คาดหวัง เท่ากับ 0.809

**กระบวนการเก็บข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1. ขอหนังสือจากประธานโครงการปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ 2. ขอหนังสือจากประธานโครงการปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการขอความร่วมมือเก็บข้อมูลจากครู บุคลากรทางการศึกษาด้านการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 3. ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง 4.นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 43 ฉบับ

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูล 1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนด้วยตนเอง นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ พบว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ 2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ยประชากร $(\mu)$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร ($\sigma$) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ของแบบสอบถามที่วัดความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งเป็นไปตามตามขอบข่ายกรอบแนวคิดของ Patterson, Purkey & Parker (1986) องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนมี 6 องค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1. ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา 2. ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ 3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา 4. ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น 5. ด้านความเป็นเลิศ และ 6. ด้านความเอื้ออาทร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยประชากร $(\mu)$ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร ($\sigma$) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) Wongwanich (2019)

**สรุปผลการวิจัย**

1. สภาพที่เป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\mu$= 4.13,$\sigma$= 0.03) ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ($\mu$ =4.13, $\sigma$=0.01) และด้านความเอื้ออาทร ($\mu$=4.05, $\sigma$=0.04)

2. สภาพที่คาดหวังของวัฒนธรรมโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\mu$= 4.58, $\sigma$=0.03) ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ($\mu$=4.57, $\sigma$ = 0.09) และด้านความเอื้ออาทร ($\mu$=4.57, $\sigma$=0.06) 3) ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา 0.15 ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น 0.14 ส่วนด้านเอื้ออาทร 0.13 ความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด

**ตารางที่ 1** สภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวัง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

| องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน | สภาพที่เป็นจริง | | สภาพที่คาดหวัง | | $PNI_{modified}$ |
|---|---|---|---|---|---|
| | ($\mu$) | ($\sigma$) | ($\mu$) | ($\sigma$) | |
| 1. ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา | 3.86 | 0.04 | 4.42 | 0.07 | 0.15 |
| 2. ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ | 4.13 | 0.01 | 4.57 | 0.09 | 0.11 |
| 3. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา | 4.13 | 0.03 | 4.58 | 0.03 | 0.11 |
| 4. ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น | 3.98 | 0.15 | 4.52 | 0.05 | 0.14 |
| 5. ด้านความเป็นเลิศ | 3.98 | 0.02 | 4.41 | 0.03 | 0.11 |
| 6. ด้านความเอื้ออาทร | 4.05 | 0.04 | 4.57 | 0.06 | 0.13 |
| **ภาพรวม** | **4.02** | **0.05** | **4.51** | **0.05** | **0.13** |

จากตารางที่ 1 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index : ($PNI_{modified}$) ความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ในภาพรวม มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น 0.13 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ ด้านเป้าหมายของสถานศึกษามีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น 0.15 รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจและความเชื่อมั่น มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น 0.14 และด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการในการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และด้านความเป็นเลิศ มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็น 0.11 ผลการศึกษา ความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียน โดยการสัมภาษณ์ ครู รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน มาวิเคราะห์และสรุป แบ่งตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

1. สภาพที่เป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียน ในภาพรวมตามบริบทของโรงเรียนคือ เป็นพื้นที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมไท - ยวน ที่มีประวัติมายาวนาน มีการแต่งกายและภาษาพูดที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะท้องถิ่นพื้นที่ตั้งของโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ติดกับแม่น้ำป่าสัก โรงเรียนอยู่ติดกับวัด ทำให้การดำรงชีวิตประจำวันของคนในพื้นที่มีความเอื้ออาทรต่อกัน โดยจะเห็นได้จากเมื่อโรงเรียนจัดงานใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและชุมชน มักจะได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องการดำเนินงานทางการศึกษาภายในโรงเรียน ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมดั้งเดิมในท้องถิ่นทำให้ผู้บริหารและครู นำจุดเด่นเข้ามามีบทบาททางการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเกิดความรักและผูกพันต่อถิ่นฐานบ้านเกิด รู้ประวัติความเป็นมา ข้อมูลในพื้นที่ที่ตนอาศัยอยู่ ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา โดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานทุกฝ่ายภายในโรงเรียน

ร่วมกัน กระบวนการทำงานในโรงเรียนมีการดำเนินงานโดยยึดหลักการทำงานตามโครงสร้างภารกิจการบริหารงาน 4 ด้าน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยดี เมื่อเกิดความต้องการในการพัฒนาโรงเรียน ชุมชนจะเข้ามามีส่วนสำคัญในการดำเนินงานทางการศึกษา

2. สภาพที่คาดหวังของวัฒนธรรมโรงเรียนในภาพรวม สถานศึกษา มีความต้องการให้ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถให้ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของครูได้ เพื่อทำให้ครูนั้นเกิดการพัฒนาในวิชาชีพของตนเอง โดยมีผู้บริหารคอยสนับสนุนในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน ตรงประเด็น สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและกระทรวงศึกษา มีการชี้แจง อธิบาย มีวิธีการสื่อสารที่เข้าใจง่ายเข้าถึงครู เพื่อได้ทราบถึงกระบวนการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสม ทำให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการดำเนินงาน สามารถขอคำแนะนำและข้อสงสัยจากผู้บริหารได้ การทำงานภายในโรงเรียนสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ เพื่อไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคให้การทำงานเกิดความล่าช้าและเสียหายภายหลัง ก่อนการดำเนินการทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ผู้บริหารจะมีการเปิดโอกาสให้ครู บุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในสถานศึกษา ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน และเมื่อสถานศึกษาต้องประสพกับวิกฤต ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการในการตัดสินใจที่เด็ดขาด ฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ประยุกต์ให้เข้ากับสถานการณ์ พร้อมรับผิดชอบกับผลที่เกิดจากการตัดสินใจ ทำให้ครูเกิดความไว้วางใจเชื่อมั่น โดยการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนในการตัดสินใจในบางเรื่องที่เห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อการศึกษา

3. ความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ในภาพรวม ครูมีความต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการตั้งค่าเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นแบบแผน มีขั้นตอนที่เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือซึ่งอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิด และส่งผลกระทบที่เสียหายได้ สั่งงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงคำนึงถึงความสามารถและความถนัดของครู ขณะเดียวกันมีการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีบทบาทในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาและดำเนินการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน สร้างความเชื่อมั่นให้กับครู โดยการเป็นผู้สนับสนุนทางด้านการจัดการเรียนการสอนของครู และพร้อมให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขที่ถูกต้องในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความมั่นใจและภูมิใจในตนเอง พัฒนาปรับปรุงการทำงานและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ดังนั้นเมื่อครูมีความสุขในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิจัยความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

สภาพที่เป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\mu$=4.13, $\sigma$=0.03) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมานั้น จะเห็นได้ว่า รายการที่ว่าผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\mu$ = 4.19, $\sigma$ = 0.79) มีอันดับสูงสุด จากการพิจารณาบริบทของกลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนด้านนี้มีสภาพความเป็นจริงในระดับสูงที่สุด ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี Kuna (2017) ผลการวิจัย พบว่า สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียงลำดับตามความสำคัญ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ อยู่ในลำดับที่ 1

อาจเกิดจากการร่วมมือกันเป็นอย่างดีระหว่างผู้บริหารและครู สังเกตจากการที่กลุ่มโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ เช่น การแข่งขันกีฬา การเข้าค่ายลูกเสือ - เนตรนารี การติวเสริมวิชาการโอเน็ตชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารมักจะได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือสนับสนุน จากคณะครูในกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ ก่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ทุกครั้งจะมีการประชุมวางแผนเพื่อมอบหมายงาน และร่วมกันเสนอข้อคิดเห็นในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์มากที่สุด ทำให้เห็นได้ว่ากลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์มีวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ทุกครั้งที่ทุกคนได้รับมอบหมายในการทำงานต่าง ๆ จะทำงานด้วยความรู้สึกเต็มใจเต็มความสามารถ รู้สึกรักและผูกพันอยากให้สถานศึกษาที่ตนทำงานอยู่มีการพัฒนาและก้าวหน้าต่อไป จึงทำให้ผลลัพธ์ของการทำงาน ทุกคนในสถานศึกษามีความรับผิดชอบร่วมกันต่อการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนทุกด้าน ได้แก่ งานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน งานโรงเรียนและสัมพันธ์ชุมชน เป็นต้น Thanthongkajornklai (2017) สอดคล้องกับงานวิจัย บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเกิดความรู้สึกรักและภูมิใจต่อสถานศึกษา และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และเมื่อเกิดการขาดบุคลากรในการทำงานด้านใดด้านหนึ่ง ครูและบุคลากรทางการศึกษาก็สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ โดยไม่มีความรู้สึกว่า ไม่ใช่งานของตนเองเพราะทุกงานเป็นงานของส่วนร่วม ทุกคนมีส่วนช่วยกันพัฒนาและสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเกิดความสะดวก ราบรื่น มีปัญหาหรืออุปสรรคที่น้อยมาก

การที่ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อาจจะเกิดจากความรักและผูกพันกับสถานศึกษา มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสถานที่แห่งนี้ อาจเกิดจากระยะเวลาในการทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในสถานศึกษา หรือชุมชนที่อยู่รอบบริเวณโรงเรียน มีรูปแบบในการทำงานที่เรียบง่าย ช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน หรืออาจเป็นเพราะวัฒนธรรมและประเพณี กิจกรรมต่าง ๆ ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดเป็นความสามัคคี เมื่อใดก็ตามที่มีการทำงานร่วมกันโดยอาศัยความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย ก็มักจะได้รับการสนับสนุนที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทุกด้านจึงเป็นปัจจัยที่นำพาสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ เช่น การจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์โรงเรียนให้กับชุมชน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์และผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ของ Thanthongkajornklai (2017) ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะมีผลมาจากการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียนในการปฏิบัติงาน เพราะสามารถสะท้อนรูปแบบและกระบวนการคิดการตัดสินใจ การวางแผนยุทธศาสตร์ และด้านอื่น ๆ ของโรงเรียนแต่ถ้าโรงเรียนไม่มีความยืดหยุ่นก็จะทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนกลายเป็นอุปสรรคหรือปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนได้

สภาพที่เป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ($\mu$=3.86, $\sigma$=0.04) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า รายการที่ว่าผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนให้มีความสอดคล้องกัน ($\mu$=3.70, $\sigma$=0.74) มีอันดับต่ำสุด จากการพิจารณาบริบทของกลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนด้านนี้มีสภาพความเป็นจริงในระดับต่ำที่สุด อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารยังมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานในสถานศึกษาที่ยังไม่ชัดเจนมากเพียงพอ มีการสื่อสารและชี้แจงที่ยังไม่สามารถทำให้ครูเข้าใจถึงขั้นตอนและกระบวนการในการทำงาน จนกระทั่งไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ในทุกปี ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ผู้บริหารอาจยังขาดการวางแผนนโยบายในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งต้องมีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ตัวแทนของครู ในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีการจัดการศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 Charoenlak (2018) ผลการวิจัยพบว่า เป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในลำดับที่ 5 จากทั้งหมด 10 ด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางที่ชัดเจนทุกคนสามารถทราบแนวการปฏิบัติอย่างเข้าใจลึกซึ้งจนไปสู่การปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน และทำให้ชุมชนและหน่วยงานภายนอกเกิดความยอมรับ

การที่ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนน้อยมากเกินไป ย่อมส่งผลเสียระยะยาวต่อการจัดการศึกษา เพราะเป็นการสร้างความสับสนให้กับการทำงานของครู ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของสถานศึกษาก็จะต่ำไปด้วย ทางหน่วยงานต้นสังกัด หรือผู้บริหารเองควรศึกษาและทำความเข้าใจในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ สร้างเอกลักษณ์และอัตลักษณ์โดยนำจุดแข็งของสถานศึกษามาร่วมกันวิเคราะห์การดำเนินงานให้เหมาะสมกับบริบทที่มีอยู่ให้มากที่สุด

สภาพที่คาดหวังของวัฒนธรรมโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\mu$=4.58, $\sigma$=0.03) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามตอบมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่า รายการที่ว่าผู้บริหารและครูรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันภายในโรงเรียน ($\mu$=4.60 , $\sigma$=0.58) มีอันดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสภาพที่เป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียนที่กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ส่วน ความต้องการจำเป็นด้านวัฒนธรรมโรงเรียน (Modified Priority Needs Index : ($PNI_{modified}$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็น สูงสุด คือ ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า สิ่งสำคัญมากที่ทำให้โรงเรียนมีการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนบรรลุความสำเร็จได้นั้น คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ถูกต้องเหมาะสม มีการยอมรับฟังความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนจากคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชนและผู้ปกครอง พร้อมมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่ดีในระหว่างการดำเนินงาน เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค พร้อมช่วยเหลือสนับสนุน หรืออำนวยความสะดวกในทุกด้านเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการติดตามผลการดำเนินงาน และควรมีการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้มีการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ Prasopsuk (2020) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กรผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีการชี้แจงเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตให้กับบุคลากรโรงเรียนได้รับทราบและนำไปปฏิบัติเพื่อขับคลื่อนองค์กรไปด้วยกัน สร้างความเข้าใจในการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีการจัดการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยครั้งนี้ที่ว่า สภาพความเป็นจริงของวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นด้านที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนพัฒนพงศ์ ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัด ประธานกลุ่มโรงเรียน และผู้บริหาร ควรคำนึงและให้ความสำคัญด้านนี้มากยิ่งขึ้น

**ข้อเสนอแนะ**

**ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์**

1. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กควรมีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนมีส่วนร่วมการปฏิบัติงานทุกฝ่ายร่วมกัน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กควรมีการสร้างกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสามารถปฏิบัติตนได้ตามวัฒนธรรมโรงเรียนแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

## References


Butket, W. & Onsamphan, S. (2019). Organizational Culture Culture and Happy Workplace of Teachers in School under Secondary Educational Service Area Office 9. *Journal of Arts Management*, 4(3), 747-758. (in Thai)

Charoenlak, P. & Tiacharoen, S. (2018) . *Organizational Culture and Teacher's Performance on the Professional Standard of School Under The Secondary Educational Service Area Office 9*. (Master of Education Thesis) Silpakorn University, Department of Educational Administration Graduate School. (in Thai)

Khanthongdee, P. (2020) . *A Comparative Study of Organizational Culture between Secondary School and Educational Opportunity Expansion School. Journal of Arts Management*, 4(3), 653-671. (in Thai)

Khongchareon, M. & Panich, A. (2018). Organizational Culture Affecting Work Performance of Teacher Professional Standards Performance in Schools under Department of Local administration Petchaburi and Prachuap Khiri Khan. Veridian E-Journal. 11(3). 1-14. (in Thai)

Kositpimanvach, E. & Agsonsue , P. (2018*). Organization Culture of Private Schools. Dhammathas Academic Journal*, 18(3), 363-371. (in Thai)

Kuna, R., Warabamrungkul, D. & Phusatwong, A. (2017). The Effect of Quality of Work Life and School Culture on The Commitment of Teachers and Educational Personnel in Catholic Schools Under The Education Section of Chantaburi Diocese. *Saengtham College Journal*, 12(1), 132-145. (in Thai)

Patterson, J. L., Stewart, C. P. & Jackson, V. P. (1986). *" Productive School Systems for a Nonrational World"***.** n.p.

Phanwong, S., Niyamabha, A. & Wichitpassraporn, W. (2020). Learnning Leadership of School Administrators and School Culture Affecting Quality of Teaching and Learning of Teaching and Learning of Teachers under the Secondary Educational Service Area Office 1. *Educational Management and Innovation Journal*, 3(2), 61-77. (in Thai)

Prasopsuk, K. & Intarak, P. (2020) . *The Organization Culture of Watbangpra School.* (Independent Study). Silpakorn University, Department of Educational Administration Graduate School. (in Thai)

Thanthongkhajonkrai, S. (2017*). Opinion of Teachers to Oraganizational Culture in Phathumwilai School under Phathumthani Secondary Area Service Office 4.* Retrieved 2022 ,April 26, from http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1511325827_is-bkk7-sec10-0028.pdf

Wongwanich, S. (2019). *Needs Assessment Research*. Bangkok: Cupress.

**ผู้เขียน**

**นางสาวธนิดา ขุนทอง**

นิสิตปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน เลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน
แขวงลาดยาว เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10900
E-mail: thanida.khu@ku.th

**ดร.วรรณวิศา สืบนุสรณ์ คล้ายจำแลง**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน เลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน
แขวงลาดยาว เขตจตุจักร จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10900
E-mail: wanwisa.sue@ku.th

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดารัตน์ สารสว่าง**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน เลขที่ 50 ถนนงามวงศ์วาน
แขวงลาดยาว เขตจตุจักรจังหวัดกรุงเทพมหานคร 10900
E-mail: fedusdrs@ku.ac.th