

การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

A Study of School Culture under The Secondary Educational Service Area Office 24

วนิดา เทียงสงค์ (Vanida Thiangsong)* ดร.ธีระวัฒน์ เยี่ยมแสง (Dr.Tirawat Yeamsang)**

ดร.อุรสา พรหมทา (Dr. U-rasa Promta)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 330 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านการตัดสินใจ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความมีคุณภาพ โรงเรียนขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความไว้วางใจ และโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความเอื้ออาทร 2) ผู้บริหารและครูผู้สอนมีระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ABSTRACT

The purposes of the research were to study and compare school culture under the Secondary Educational Service Area Office 24 analyzed by school status and sizes. The samples consisted of 330 administrators and teachers in schools under the Secondary Educational Service Area office 24 that obtained from multi-stage random sampling. The instruments were rating scale questionnaires. The research results were found that 1) school culture under the Secondary Educational Service Area office 24 was totally high level. The highest level was the practice of the administrators in the school goals. The highest level was the practice of the teachers in making decision. The highest level for the special big school and the big school was the quality. The highest level for the medium school was the trust. The highest level for the small school was the hospitality. 2) The administrators and the teachers for all cultural practice aspects were not statistical significant difference at .05 level. The practices of the big schools and the small schools were not statistical significant difference at .05 level in the quality, the acceptance and the honesty.

คำสำคัญ: วัฒนธรรมโรงเรียน

Key Word: School Culture

*นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

**อาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทนำ

องค์กร เป็นรูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกันตลอดเวลา ตลอดจนต้องมีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงานที่ทำอยู่เสมอ (ธงชัย, 2537) โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์กรที่มีหน้าที่สำคัญ คือพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง มีเป้าหมายมุ่งเน้นการปลูกฝัง อบรม พัฒนา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพเพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือพัฒนาการทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ไปพร้อมๆ กัน เพื่อผลิตสมาชิกให้มีคุณภาพแก่สังคมมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ดังนั้นโรงเรียนจึงประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีหลายฝ่าย ได้แก่ ครู อาจารย์ บุคลากร ซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อมาอยู่รวมกันในองค์กรหรือในโรงเรียน จะหล่อหลอมรวมค่านิยม ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน สอดคล้องกับอัยทิพย์ (2543) ที่กล่าวว่าในการอยู่ร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยกฎ กติกา ซึ่งกฎ กติกาเหล่านั้นอาจมาจากระเบียบของทางราชการ หรือกฎเกณฑ์ที่เกิดจากความคิด ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นระเบียบประเพณีปฏิบัติ เป็นกติกาของการอยู่ร่วมกันและยึดเป็นปทัสถานในการปฏิบัติตามครรลองที่ถูกที่ควร ซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรมโรงเรียน”

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหลอมความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น และเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นเข็มทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย เป็นเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี โดยที่วัฒนธรรมดังกล่าวจะ

ถ่ายทอดสืบต่อกันจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งวรรณ(2536) กล่าวว่า องค์กรหรือโรงเรียนทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลาย ๆ อย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรและแผนงานเสมอ สอดคล้องกับ ธร (2551) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารโรงเรียนอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน 2) เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล 3) ซึ่งทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย

วัฒนธรรมโรงเรียนมีองค์ประกอบหลายประการดังที่ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน มีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ

1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เป็นลักษณะที่โรงเรียนประชาสัมพันธ์ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ นโยบาย การตัดสินใจ ให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงาน 2) การให้อำนาจ คือ การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในโรงเรียนเมื่อประสบเหตุการณ์ และเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจ พร้อมทั้งให้โอกาสในการรับรู้ข่าวสาร และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน 3) การตัดสินใจ เป็นลักษณะที่โรงเรียนเชื่อมั่นว่าจะมีความเป็นไปได้ในการดำเนินงานและส่งผลโดยตรงกับผลงานที่เกิดขึ้น อีกทั้งมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานนั้น ต้องอาศัยการตัดสินใจจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่รู้ปัญหาจริงโดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นการบริหาร 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เป็นลักษณะที่โรงเรียนดำเนินงานโดยยึดถือโรงเรียนเป็นหลัก และส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียน ให้การช่วยเหลือและพัฒนาซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากร

เห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันมากที่สุด 5) ความเชื่อถือ เป็นลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญในการยอมรับว่า ครูมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้อาสาครูในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่า ครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี 6) คุณภาพ เป็นลักษณะที่โรงเรียนให้คุณค่ากับความคาดหวังต่อมาตรฐาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน มีความเชื่อมั่นว่า ครูและนักเรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองได้ อีกทั้งให้ความสำคัญต่อความคิดที่กว้างไกล และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร 7) การยอมรับ เป็นลักษณะที่โรงเรียนเปิดโอกาส และยอมรับแนวความคิดที่ดีและแนวคิดใหม่ ๆ ของครู รวมทั้งการยอมรับในความรู้ความสามารถและความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8) ความเอื้ออาทร เป็นลักษณะที่โรงเรียนเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากร อีกทั้งสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 9) ความซื่อสัตย์สุจริต เป็นลักษณะที่โรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์ในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และกำหนดแนวทางให้บุคลากรทุกคนประพฤติปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้การยกย่องผู้ที่มีบุคลิกภาพ และจริยธรรมที่สูงเด่น และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร เป็นลักษณะที่โรงเรียนเห็นความสำคัญในด้านความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพ แนวความคิด ทักษะ วิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่น ผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ ม.1 ถึง ม.6 ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูป

การศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อน การจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน ด้วยการยกระดับให้มีมาตรฐาน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ในปีการศึกษา 2555 พบว่า ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2556) แสดงว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในจุดที่ยังเป็นปัญหา โดย ปัญหาที่เกิดขึ้นมาจากหลายสาเหตุหลายประการ ที่สำคัญประการหนึ่งอาจมาจาก การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพของโรงเรียนต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน โดยได้นำแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988) ที่ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในโรงเรียน 10 ประการ มาเป็นกรอบในการวิจัย โดยผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงาน สามารถเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและพัฒนาปัญหาร่วมกัน

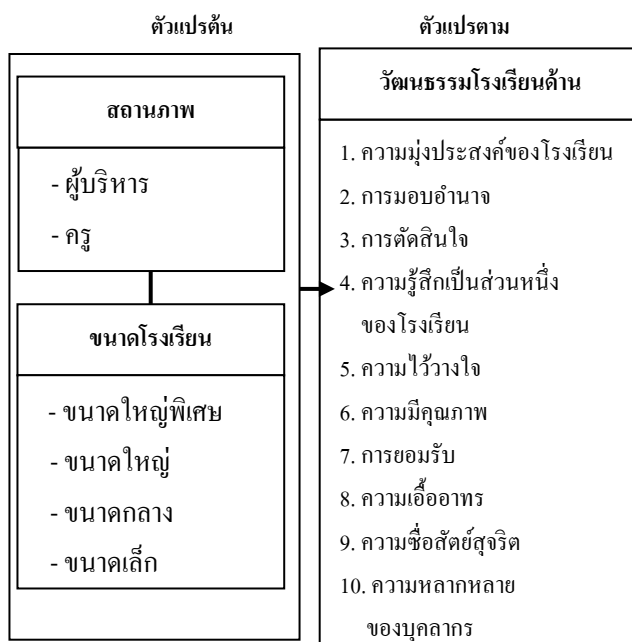
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และ
ขนาดของโรงเรียน

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบ
วัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพและขนาด
ของโรงเรียนโดยกำหนดประชากรได้แก่ผู้บริหารและ
ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในโรงเรียนที่จัด
การศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ภายในปีการศึกษา 2556
จำนวนทั้งสิ้น 2,334 คน (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24, 2556) ส่วนกลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ได้จากการสุ่มแบบหลาย
ขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) โดยใช้ตาราง
คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่ และมอร์แกน
(Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 330
คน ผู้วิจัยได้ได้นำแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson,
1988) มาเป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
ประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขนาดของโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน
เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนด
เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม, 2545) ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติที่
การหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้
เกณฑ์ดังนี้ (บุญชม, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง วัฒนธรรม

โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง วัฒนธรรม

โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง วัฒนธรรม

โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง วัฒนธรรม

โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง วัฒนธรรม

โรงเรียนมีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแจกแบบสอบถาม
จำนวนทั้งสิ้น 330 ชุดและเก็บคืนได้จำนวน 324 ชุด
คิดเป็น 98.18 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไป ใช้ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรม

โรงเรียน ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
ใช้สถิติ T-test และสถิติ F-test (Oneway Anova) โดย
กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสถิติ
เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธี เชฟเฟ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นดังนี้ ผู้บริหารร้อยละ 5.15 ครูผู้สอนร้อยละ 93.03 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ร้อยละ 29.70 โรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 30.30 โรงเรียนขนาดกลางร้อยละ 20.91 และโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 17.27

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียนด้าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.18	0.62	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.18	0.59	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.22	0.61	มาก
4. ด้านความรู้สึกร่วมกันของโรงเรียน	4.12	0.66	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.15	0.62	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.18	0.66	มาก
7. ด้านการยอมรับ	4.09	0.62	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.15	0.55	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.02	0.58	มาก
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.07	0.63	มาก
รวม	4.14	0.61	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการตัดสินใจ ด้านมีความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ และด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ด้านความไว้วางใจ และด้านความเอื้ออาทรมีค่าเฉลี่ย

เท่ากัน ด้านความรู้สึกร่วมกันของโรงเรียน ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม

วัฒนธรรมโรงเรียนด้าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.60	0.21	มากที่สุด
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.48	0.33	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.39	0.33	มาก
4. ด้านความรู้สึกร่วมกันของโรงเรียน	4.40	0.42	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.33	0.27	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.48	0.25	มาก
7. ด้านการยอมรับ	4.42	0.26	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.55	0.23	มากที่สุด
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.58	0.37	มากที่สุด
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.55	0.25	มากที่สุด
รวม	4.48	0.29	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทรและด้านความหลากหลายของบุคลากร และพบว่าระดับการปฏิบัติในระดับมากจำนวน 6 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือด้านการมอบอำนาจ ด้านความมี

คุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจและด้านความไว้วางใจ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนของครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม

วัฒนธรรมโรงเรียนด้าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.15	0.62	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.17	0.60	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.21	0.62	มาก
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.11	0.67	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.14	0.63	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.16	0.67	มาก
7. ด้านการยอมรับ	4.07	0.63	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.12	0.55	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.98	0.58	มาก
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.05	0.64	มาก
รวม	4.12	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านการตัดสินใจ ด้านการมอบอำนาจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากร และด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียน

โรงเรียน

ขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียนด้าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.14	0.65	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.19	0.61	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.19	0.63	มาก
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.19	0.69	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.19	0.59	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.20	0.63	มาก
7. ด้านการยอมรับ	4.08	0.61	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.10	0.56	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.99	0.57	มาก
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.04	0.63	มาก
รวม	4.13	0.62	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านความมีคุณภาพ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความเอื้ออาทร ด้านการยอมรับ ด้านความหลากหลายของบุคลากรและด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียน
ขนาดใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม
และรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียนด้าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ ของโรงเรียน	4.19	0.65	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.19	0.55	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.28	0.61	มาก
4. ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	4.11	0.64	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.06	0.62	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.34	0.69	มาก
7. ด้านการยอมรับ	3.96	0.57	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.13	0.55	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.14	0.60	มาก
10. ด้านความหลากหลาย ของบุคลากร	4.08	0.60	มาก
รวม	4.15	0.61	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับการปฏิบัติ
วัฒนธรรมโรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมี
การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านความมีคุณภาพ ด้าน
การตัดสินใจ ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ด้านการ
มอบอำนาจ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความเอื้ออาทร
ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความ
หลากหลายของบุคลากร ด้านความไว้วางใจ และด้านการ
ยอมรับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียน
ขนาดกลางในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวม
และรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียนด้าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ ของโรงเรียน	4.10	0.57	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.22	0.59	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.21	0.57	มาก
4. ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	4.06	0.66	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.28	0.64	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	3.98	0.62	มาก
7. ด้านการยอมรับ	4.28	0.56	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.14	0.48	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	3.77	0.52	มาก
10. ด้านความหลากหลาย ของบุคลากร	4.16	0.60	มาก
รวม	4.12	0.58	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับการปฏิบัติ
วัฒนธรรมโรงเรียนขนาดกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมี
การปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านความไว้วางใจ ด้าน
การยอมรับ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้าน
ความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้าน
ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ด้านความรู้สึเป็นส่วน
หนึ่งของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ และด้านความ
ซื่อสัตย์สุจริต

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียน
ขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมและ
รายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียนด้าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความมุ่งประสงค์ ของโรงเรียน	4.15	0.68	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.12	0.64	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.17	0.61	มาก
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	4.07	0.65	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ	4.11	0.63	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.08	0.64	มาก
7. ด้านการยอมรับ	4.15	0.73	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.25	0.59	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.13	0.58	มาก
10. ด้านความหลากหลาย ของบุคลากร	4.01	0.73	มาก
รวม	4.12	0.65	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรม
โรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปหาค่าเฉลี่ยน้อยคือด้านความเอื้ออาทร ด้านการ
ตัดสินใจ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการ
ยอมรับ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ ด้าน
ความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความรู้สึกเป็น
ส่วนหนึ่งของโรงเรียน และด้านความหลากหลายของ
บุคลากร

ตารางที่ 8 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าของ
วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนก
ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

วัฒนธรรม โรงเรียน	สถานภาพ				ค่า t
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านความมุ่ง ประสงค์ของ โรงเรียน	4.60	0.21	4.15	0.62	7.132*
ด้านการมอบ อำนาจ	4.48	0.33	4.17	0.60	3.608*
ด้านการ ตัดสินใจ	4.39	0.33	4.21	0.62	2.016*
ด้าน ความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	4.40	0.42	4.11	0.17	2.676*
ด้านความ ไว้วางใจ	4.33	0.27	4.14	0.63	2.458*
ด้านความมี คุณภาพ	4.48	0.25	4.16	0.67	4.480*
ด้านการ ยอมรับ	4.42	0.26	4.07	0.63	4.860*
ด้านความเอื้อ อาทร	4.55	0.23	4.12	0.55	6.707*
ด้านความ ซื่อสัตย์สุจริต	4.58	0.37	3.98	0.58	6.145*
ด้านความ หลากหลาย ของบุคลากร	4.55	0.25	4.05	0.64	7.146*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยราย
คู่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 โดยพบว่ามีความแตกต่างกันทุกด้าน

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ของวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

วัฒนธรรม โรงเรียน	แหล่งของ ความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ด้านความ ความมุ่ง ประสงค์ ของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.386	3	.129	.317
	ภายในกลุ่ม	129.96	320	.406	
	รวม	130.35	323		
ด้านการ มอบอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	.356	3	.119	.338
	ภายในกลุ่ม	112.39	320	.351	
	รวม	112.75	323		
ด้านการ ตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	.564	3	.188	.509
	ภายในกลุ่ม	118.07	320	.369	
	รวม	118.64	323		
ด้าน ความรู้สึก เป็นส่วน หนึ่งของ โรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.082	3	.361	.820
	ภายในกลุ่ม	140.64	320	.440	
	รวม	141.72	323		
ด้านความ ไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.150	3	.717	1.88
	ภายในกลุ่ม	121.59	320	.380	
	รวม	123.74	323		
ด้านความ มีคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	6.032	3	2.011	4.74
	ภายในกลุ่ม	135.66	320	.424	
	รวม	141.69	323		

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ของวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน (ต่อ)

วัฒนธรรม โรงเรียน	แหล่งของ ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านการ sig	ระหว่าง กลุ่ม	4.225	3	1.40	3.7*	.011
	ภายในกลุ่ม	120.2	320	.376		
	รวม	124.43	323			
ด้านความ เอื้ออาทร	ระหว่าง กลุ่ม	.817	3	.272	.913	.435
	ภายในกลุ่ม	95.470	320	.298		
	รวม	96.287	323			
ด้านความ ซื่อสัตย์ สุจริต	ระหว่าง กลุ่ม	6.357	3	2.11	6.5*	.000
	ภายในกลุ่ม	103.44	320	.323		
	รวม	109.80	323			
ด้านความ หลากหลาย ของ บุคลากร	ระหว่าง กลุ่ม	.906	3	.302	.748	.524
	ภายในกลุ่ม	129.06	320	.403		
	รวม	129.97	323			

จากตารางที่ 9 พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3
ด้าน ได้แก่ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ
และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนด้านความมุ่ง
ประสงค์ของโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจ ด้านการ
ตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
ด้านความเอื้ออาทรและด้านความหลากหลายของ
บุคลากร พบว่ามีระดับการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ
วัฒนธรรมโรงเรียนด้านที่แตกต่างกัน

วัฒนธรรม โรงเรียน	ขนาด	ค่าเฉลี่ย	ขนาดโรงเรียน			
		$\bar{X}$	ใหญ่ พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก
			4.24	4.34	3.98	4.08
ด้านความ มีคุณภาพ	ใหญ่	4.20				
	พิเศษ					
	ใหญ่	4.34			.006	
	กลาง	3.98		.006		
	เล็ก	4.08				
	ใหญ่	4.08	4.08	3.96	4.28	4.15
	พิเศษ					
	ใหญ่	3.96			.015	
	กลาง	4.28		.015		
	เล็ก	4.15				
ด้านความ ซื่อสัตย์	ใหญ่	3.99	3.99	4.14	3.77	4.13
	พิเศษ					
	ใหญ่	4.14			.011	
	กลาง	3.77		.011		
สุจริต	เล็ก	4.13				

จากตารางที่ 10 พบว่าด้านความมีคุณภาพ
โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียน
ขนาดกลาง ด้านการยอมรับโรงเรียนขนาดกลางมี
ระดับการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และด้าน
ความซื่อสัตย์สุจริต โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการ
ปฏิบัติที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมมีระดับการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรใน
โรงเรียนมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มี
แนวคิดและเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกัน

เห็นคุณค่าความมุ่งหมายของโรงเรียน สามารถตัดสินใจ
เรื่องต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ใน
เรื่องที่ได้รับผิดชอบ สามารถรับรู้ข่าวสารในการใช้
ทรัพยากรของโรงเรียน ซึ่งทำให้งานบุคลากรเกิดการหล่อ
หลอมรวมค่านิยม ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมให้
เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติ
ติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมใน
โรงเรียน

เมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
พบว่าผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับ
มากโดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความ
มุ่งประสงค์ของโรงเรียนทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร
ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและความมุ่งประสงค์ของ
โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ
กำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียน มีการจัดทำกฎ
ระเบียบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วมกัน
ระหว่างครูกับผู้บริหารตลอดจนได้มีการประชาสัมพันธ์
ให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบถึงความมุ่งหมายของ
โรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
ส่วนครูผู้สอนพบว่ามีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ใน
ระดับมากโดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านการ
ตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้การรับฟัง
ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณา
การตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีโอกาส
ในการตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครู
อาจารย์ และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
และสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในโรงเรียนโดย
คำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่ได้รับผิดชอบ ทำให้เกิด
การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความ
ร่วมมือกันเกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและ
ผู้ร่วมงาน เกิดความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจัง
และจริงใจเกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้งานบรรลุความ
มุ่งประสงค์ของโรงเรียน

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า
วัฒนธรรมโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและ โรงเรียนขนาด
ใหญ่ มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากโดย

ด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่ตั้งอยู่ในเขตตัวอำเภอและตัวจังหวัดมีความ ความคาดหวัง การยอมรับจากผู้ปกครองค่อนข้างสูง ประกอบกับโรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจนมีปัจจัยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการกำหนดวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ได้ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมเนื่องจากมีทรัพยากรในการบริหารมากและหลากหลาย ความสามารถ บุคลากรแต่ละคนต่างตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน ส่วนโรงเรียนขนาดกลาง มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจ โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกทำงานตามความรู้ความสามารถและตามความต้องการเพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้นำเป็นบางครั้งบางคราว มีการยอมรับและให้ความสำคัญเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งผู้บริหารมีความไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต่างให้การยอมรับความสามารถของบุคลากร และโรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความเอื้ออาทร ทั้งนี้โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตตำบลและหมู่บ้านที่ห่างจากตัวอำเภอ จึงทำให้การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กคนน้อย มีงานมากและเวลาจำกัด ครูส่วนใหญ่มาจากครอบครัว ฐานะ ความเป็นอยู่ ชุมชน วัฒนธรรม วิถีชีวิต ความสนใจ ความเชื่อที่แตกต่างกัน แต่เมื่อมาอยู่ร่วมกันมีการปรับตัววัฒนธรรมของตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมโรงเรียน เพื่อให้ได้คุณภาพของงานดีที่สุด ดังนั้นบุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความรักและความผูกพันกัน มีความสามัคคีของหมู่คณะ มีความเอื้ออาทรและมีความจริงใจต่อกันและกัน เอาใจ

ใส่ ให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ส่งเสริม สนับสนุน ซึ่งกัน และกัน ให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและส่วนตัว เกิดความสามัคคียึดเหนี่ยวกันระหว่างสมาชิก มิฉะนั้นแล้วจะไม่ได้คุณภาพงานตามความต้องการของโรงเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรม
โรงเรียนพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพพบว่าผู้บริหารและครูมีระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกันทุกด้านและเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีคุณภาพ โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ด้านการยอมรับโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และด้านความซื่อสัตย์สุจริต โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางขนาดใหญ่และด้านความซื่อสัตย์สุจริต โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับการปฏิบัติที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ ดร.ธีระวัฒน์ เข็มแสง
ดร.อรสา พรหมทา นายพิริยะ อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคม นางฉวีวรรณ ลากเสถียร รองผู้อำนวยการ โรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคม และนายอนุชิต กอศักดิ์ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคม ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาตรวจทาน เสนอแนะ แก้ไข จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย สันติวงษ์. 2537. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
ธรร สุนทรายุทธ์. 2551. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น.

พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ไพบูลย์ ช่างเรือน. 2532. วัฒนธรรมกับการบริหาร.

กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับราชกฤษฎีกา. 2542.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542. เล่มที่ 116 ตอน 74ก

วันที่ 19 สิงหาคม 2542. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

วรพจน์ สุทธิสัย. 2536. วัฒนธรรมองค์การกับการ

บริหารงานตามฐานคติของ ดักลาส

แมคเกรเกอร์. วิทยานิพนธ์ ศศ.

ม.(สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. 2556.

Data on web. ค้นเมื่อ 23 กรกฎาคม 2556,

จาก <http://www.sesa24.go.th/ks/>

อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. 2543. วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชา

การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Krejcie, Robert V. & Daryle W. Morgan. 1970.

“Determining sample size for research

activities” Education and Psychological

Measurement.

Patterson, R.G. 1988. School culture. San Francisco :

Jersey Bass.