

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ได้ทำการศึกษาจากการรับรู้, มุมมอง, และความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 128 คน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. สภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
2. สภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
4. แนวการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดการเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

μ_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่เป็นตัวเทียบ
μ_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มที่เป็นฐาน
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรกลุ่มที่เป็นฐาน
γ	แทน	ค่า Effect Size

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” เกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่
ของวัฒนธรรมโรงเรียน

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่เป็นอยู่			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน				
1. โรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรรับรู้ ทิศทางและแนวทางประเมิน ผลงานของโรงเรียน	3.12	1.11	ปานกลาง	14
2. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความเข้าใจของครูและนักเรียนต่อ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	3.09	1.09	ปานกลาง	15
3. โรงเรียนตัดสินใจดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	3.21	1.08	ปานกลาง	9
ด้านการให้อำนาจ				
4. โรงเรียนให้อำนาจการตัดสินใจดำเนินงานกับครูที่ประสบเหตุการณ์	3.20	1.11	ปานกลาง	10
5. โรงเรียนดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความเห็นพ้อง ต้องกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน	2.97	1.12	ปานกลาง	18
6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร โรงเรียนใช้ ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	3.09	1.16	ปานกลาง	15
7. โรงเรียนเชื่อว่าการให้อำนาจแก่บุคลากรในโรงเรียนจะทำให้ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนดีขึ้น	3.30	1.03	ปานกลาง	5
ด้านการตัดสินใจ				
8. โรงเรียนเชื่อว่าการตัดสินใจกับผลการดำเนินงานมี ความใกล้เคียงกัน	3.22	1.02	ปานกลาง	8
9. โรงเรียนเชื่อว่าคุณค่าของการตัดสินใจควรส่งผลโดยตรงกับ ผลงานที่เกิดขึ้น	3.23	0.99	ปานกลาง	7
10. โรงเรียนเชื่อว่าการตัดสินใจควรเกิดจากผู้เชี่ยวชาญที่รู้ปัญหา จริงโดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นการบริหาร	3.09	1.06	ปานกลาง	15
ด้านความรู้สึกเป็นกลุ่ม				
11. บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	2.94	1.07	ปานกลาง	19
12. ครูและบุคลากรทุกคนถือว่าตนเองเป็นทั้งผู้ให้และรับบริการ จากโรงเรียน	3.06	0.97	ปานกลาง	16
13. บุคลากรทุกคนแสดงถึงความผูกพันให้การช่วยเหลือและการ พัฒนาสมาชิกทุกคนในโรงเรียน	3.16	1.10	ปานกลาง	11

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่เป็นอยู่			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความเชื่อถือ				
14. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูกระทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับโรงเรียน	3.34	1.11	ปานกลาง	3
15. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อความสามารถในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดของครู	3.25	1.12	ปานกลาง	6
ด้านคุณภาพ				
16. โรงเรียนให้คุณค่ากับมาตรฐานและความหวังที่สูงของครูและนักเรียน	3.32	1.08	ปานกลาง	4
17. โรงเรียนมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถกระทำภารกิจของตนได้	3.47	1.11	ปานกลาง	1
18. โรงเรียนให้คุณค่ากับความคิดที่กว้างไกลและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน	3.30	1.04	ปานกลาง	5
ด้านการยอมรับนับถือ				
19. โรงเรียนให้การยอมรับแนวคิดที่ดีและใหม่ของครูและนักเรียน	3.25	1.08	ปานกลาง	6
20. โรงเรียนให้การยอมรับในความสำเร็จของครูและนักเรียน	3.39	1.15	ปานกลาง	2
ด้านความเอื้ออาทร				
21. โรงเรียนให้ความสนใจใส่ใจกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน	3.15	1.16	ปานกลาง	12
22. โรงเรียนให้ความสนใจในผลงานและการพัฒนาวิชาชีพของครู	3.16	1.10	ปานกลาง	11
ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี				
23. โรงเรียนให้คุณค่าต่อความซื่อสัตย์ในการพูดและการกระทำของบุคลากรในโรงเรียน	3.13	1.10	ปานกลาง	13
24. โรงเรียนให้การยอมรับในความเป็นมาตรฐานเดียวกันของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน	3.12	1.12	ปานกลาง	14
25. โรงเรียนให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน แบบเสมอต้นเสมอปลายของบุคลากรในโรงเรียน	3.02	1.15	ปานกลาง	17
26. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความเป็นผู้มีบุคลิกภาพ และจริยธรรมที่สูงเด่นของบุคลากรในโรงเรียน	3.16	1.14	ปานกลาง	11

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่เป็นอยู่			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
ด้านความหลากหลาย				
27. โรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างด้านบุคลิกภาพและแนวคิดของบุคลากรแต่ละคน	3.22	1.09	ปานกลาง	8
28. โรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างของครูที่มีรูปแบบการสอนแตกต่างกัน	3.21	1.04	ปานกลาง	9
29. โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	3.23	1.03	ปานกลาง	7
30. โรงเรียนเชื่อมโยงรูปแบบกับวิธีการสอนที่หลากหลายให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	3.34	1.06	ปานกลาง	3
รวม	3.19	0.86	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียน สาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.86$) โดยมีด้านที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนสูงสุดคือ ด้านคุณภาพ ($\mu = 3.36$, $\sigma = 1.07$) รองลงมาคือด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.36$, $\sigma = 1.11$) และด้านความเชื่อถือ ($\mu = 3.29$, $\sigma = 1.11$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียนทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนตัดสินใจดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.21$, $\sigma = 1.08$)

ด้านการให้อำนาจทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนเชื่อว่าการให้อำนาจแก่บุคลากรในโรงเรียนจะทำให้การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนดีขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.30$, $\sigma = 1.03$)

ด้านการตัดสินใจทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนเชื่อว่าคุณค่าของการตัดสินใจควรส่งผลโดยตรงกับผลงานที่เกิดขึ้นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.99$)

ด้านความรู้สึกเป็นกลุ่มทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นบุคลากรทุกคนแสดงถึงความผูกพันให้การช่วยเหลือและการพัฒนาสมาชิกทุกคนในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.16$, $\sigma = 1.10$)

ด้านความเชื่อถือทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูกระทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 1.11$)

ด้านคุณภาพทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถกระทำภารกิจของตนได้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.47$, $\sigma = 1.11$)

ด้านการยอมรับนับถือทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนให้การยอมรับในความสำเร็จของครูและนักเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 1.15$)

ด้านความเอื้ออาทรทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนให้ความสนใจในผลงานและการพัฒนาวิชาชีพของครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.16$, $\sigma = 1.10$)

ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรีทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนให้ความสำคัญกับความเป็นผู้มีบุคลิกภาพ และจริยธรรมที่สูงเด่นของบุคลากรในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.16$, $\sigma = 1.14$)

ด้านความหลากหลายทุกประเด็นมีสภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีประเด็นโรงเรียนเชื่อมโยงรูปแบบกับวิธีการสอนที่หลากหลายให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.34$, $\sigma = 1.06$)

เมื่อพิจารณาทุกด้านรวมกันพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ประเด็นโรงเรียนมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถกระทำภารกิจของตนได้ ($\mu = 3.47$, $\sigma = 1.11$) รองลงมาคือประเด็นโรงเรียนให้การยอมรับในความสำเร็จของครูและนักเรียน ($\mu = 3.47$, $\sigma = 1.11$) และประเด็นโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูกระทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับโรงเรียน ($\mu = 3.34$, $\sigma = 1.11$) กับประเด็นโรงเรียนเชื่อมโยงรูปแบบกับวิธีการสอนที่หลากหลายให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\mu = 3.34$, $\sigma = 1.06$)

ตารางที่ 2 ระดับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่ควรจะเป็น			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน				
1. โรงเรียนที่แจ้งวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรรับรู้ ทิศทางและแนวทางประเมิน ผลงานของโรงเรียน	4.69	0.46	มากที่สุด	11
2. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความเข้าใจของครูและนักเรียนต่อ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.63	0.48	มากที่สุด	14
3. โรงเรียนตัดสินใจดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.63	0.48	มากที่สุด	14
ด้านการให้อำนาจ				
4. โรงเรียนให้อำนาจการตัดสินใจดำเนินงานกับครูที่ประสบเหตุการณ์	4.50	0.50	มาก	19
5. โรงเรียนดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความเห็นพ้อง ต้องกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน	4.62	0.49	มากที่สุด	15
6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร โรงเรียนใช้ ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	4.62	0.49	มากที่สุด	15
7. โรงเรียนเชื่อว่าการให้อำนาจแก่บุคลากรในโรงเรียนจะทำให้ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ โรงเรียนดีขึ้น	4.58	0.49	มากที่สุด	17
ด้านการตัดสินใจ				
8. โรงเรียนเชื่อว่าการตัดสินใจกับผลการดำเนินงานมีความ ใกล้เคียงกัน	4.55	0.51	มากที่สุด	18
9. โรงเรียนเชื่อว่าคุณค่าของการตัดสินใจควรส่งผลโดยตรงกับ ผลงานที่เกิดขึ้น	4.59	0.49	มากที่สุด	16
10. โรงเรียนเชื่อว่าการตัดสินใจควรเกิดจากผู้เชี่ยวชาญที่รู้ปัญหา จริงโดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นการบริหาร	4.62	0.52	มากที่สุด	15
ด้านความรู้สึกเป็นกลุ่ม				
11. บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	4.73	0.45	มากที่สุด	7
12. ครูและบุคลากรทุกคนถือว่าตนเองเป็นทั้งผู้ให้และรับบริการ จากโรงเรียน	4.64	0.50	มากที่สุด	13

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่ควรจะเป็น			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
13. บุคลากรทุกคนแสดงถึงความผูกพันให้การช่วยเหลือและการพัฒนาสมาชิกทุกคนในโรงเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด	10
ด้านความเชื่อถือ				
14. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูกระทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับโรงเรียน	4.70	0.48	มากที่สุด	10
15. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อความสามารถในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดของครู	4.63	0.50	มากที่สุด	14
ด้านคุณภาพ				
16. โรงเรียนให้คุณค่ากับมาตรฐานและความหวังที่สูงของครูและนักเรียน	4.66	0.47	มากที่สุด	12
17. โรงเรียนมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถกระทำภารกิจของตนได้	4.66	0.49	มากที่สุด	12
18. โรงเรียนให้คุณค่ากับความคิดที่กว้างไกลและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน	4.70	0.48	มากที่สุด	10
ด้านการยอมรับนับถือ				
19. โรงเรียนให้การยอมรับแนวคิดที่ดีและใหม่ของครูและนักเรียน	4.73	0.46	มากที่สุด	7
20. โรงเรียนให้การยอมรับในความสำเร็จของครูและนักเรียน	4.70	0.46	มากที่สุด	10
ด้านความเอื้ออาทร				
21. โรงเรียนให้ความสนใจใส่ใจกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน	4.80	0.40	มากที่สุด	1
22. โรงเรียนให้ความสนใจในผลงานและการพัฒนาวิชาชีพของครู	4.74	0.44	มากที่สุด	6
ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี				
23. โรงเรียนให้คุณค่าต่อความซื่อสัตย์ในการพูดและการกระทำของบุคลากรในโรงเรียน	4.71	0.47	มากที่สุด	9
24. โรงเรียนให้การยอมรับในความเป็นมาตรฐานเดียวกันของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน	4.77	0.42	มากที่สุด	3

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่ควรจะเป็น			
	μ	σ	ระดับ	ลำดับที่
25. โรงเรียนให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน แบบเสมอต้นเสมอปลายของบุคลากรในโรงเรียน	4.72	0.47	มากที่สุด	8
26. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความเป็นผู้มีบุคลิกภาพ และจริยธรรมที่สูงเด่นของบุคลากรในโรงเรียน	4.75	0.45	มากที่สุด	5
ด้านความหลากหลาย				
27. โรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างด้านบุคลิกภาพและแนวคิดของบุคลากรแต่ละคน	4.77	0.42	มากที่สุด	3
28. โรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างของครูที่มีรูปแบบการสอนแตกต่างกัน	4.79	0.41	มากที่สุด	2
29. โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	4.76	0.45	มากที่สุด	4
30. โรงเรียนเชื่อมโยงรูปแบบกับวิธีการสอนที่หลากหลายให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.77	0.44	มากที่สุด	3
รวม	4.68	0.27	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียน สาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.47$) โดยมีด้านที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนสูงสุดคือ ด้านความเอื้ออาทร,ด้านความหลากหลาย ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.42$) และด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียนทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็น โรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรรับรู้ทิศทางและแนวทางประเมินผลงานของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.46$)

ด้านการให้อำนาจประเด็นโรงเรียนให้อำนาจการตัดสินใจดำเนินงานกับครูที่ประสบเหตุการณ์อยู่ในระดับมาก ส่วนประเด็นที่เหลือทั้งหมดมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีประเด็น โรงเรียนดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความเห็นพ้องต้องกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนและประเด็นโรงเรียนเปิดโอกาสให้

ครูศึกษานิเทศก์และผู้บริหาร โรงเรียนใช้ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.62, \sigma = 0.49$)

ด้านการตัดสินใจทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ
มากที่สุดโดยมีประเด็นโรงเรียนเชื่อว่าคุณค่าของการตัดสินใจควรส่งผลโดยตรงกับผลงานที่เกิดขึ้น
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.62, \sigma = 0.52$)

ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นกลุ่มทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ใน
ระดับมากที่สุดโดยมีประเด็น บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันมีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด ($\mu = 4.73, \sigma = 0.45$)

ด้านความเชื่อถือทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ
มากที่สุดโดยมีประเด็น โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูกระทำสิ่งที่ดีมีคุณค่าให้กับโรงเรียนมีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด ($\mu = 4.70, \sigma = 0.48$)

ด้านคุณภาพทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด
โดยมีประเด็น โรงเรียนให้คุณค่ากับความคิดที่กว้างไกลและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรใน
โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.70, \sigma = 0.48$)

ด้านการยอมรับนับถือทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ใน
ระดับมากที่สุดโดยมีประเด็น โรงเรียนให้การยอมรับแนวคิดที่ดีและใหม่ของครูและนักเรียนมี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.73, \sigma = 0.46$)

ด้านความเอื้ออาทรทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ในระดับ
มากที่สุดโดยมีประเด็น โรงเรียนให้ความสนใจใส่ใจกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกทุกคนใน
โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.80, \sigma = 0.40$)

ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรีทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ใน
ระดับมากที่สุดโดยมีประเด็น โรงเรียนให้การยอมรับในความเป็นมาตรฐานเดียวกันของครู นักเรียน
และบุคลากรในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.77, \sigma = 0.42$)

ด้านความหลากหลายทุกประเด็นมีสภาพวัฒนธรรมโรงเรียนที่ควรจะเป็นอยู่ใน
ระดับมากที่สุดโดยมีประเด็น โรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างของครูที่มีรูปแบบการสอนแตกต่างกัน
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.79, \sigma = 0.41$)

เมื่อพิจารณาทุกด้านรวมกันพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ประเด็น โรงเรียนให้
ความเอื้ออาทรใส่ใจกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน ($\mu = 4.80, \sigma = 0.40$)
รองลงมาคือประเด็น โรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างของครูที่มีรูปแบบการสอนแตกต่างกัน

($\mu = 4.79$, $\sigma = 0.41$) และประเด็นโรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างด้านบุคลิกภาพและแนวคิดของบุคลากรแต่ละคน, โรงเรียนให้การยอมรับในความเป็นมาตรฐานเดียวกันของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.42$) และประเด็นโรงเรียนเชื่อมโยงรูปแบบกับวิธีการสอนที่หลากหลายให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ($\mu = 4.77$, $\sigma = 0.44$)

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา
เกี่ยวกับความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียน

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่ เป็นอยู่	สภาพที่ ควรจะเป็น	Effect Size γ	ระดับความ แตกต่าง	ลำดับที่
	μ_1	μ_2			
ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
1. โรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรรับรู้ทิศทางและแนวทางประเมินผลงานของโรงเรียน	3.12	4.69	1.42	มาก	13
2. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความเข้าใจของครูและนักเรียนต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	3.09	4.63	1.41	มาก	14
3. โรงเรียนตัดสินใจดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	3.21	4.63	1.31	มาก	22
ด้านการให้อำนาจ					
4. โรงเรียนให้อำนาจการตัดสินใจดำเนินงานกับครูที่ประสบเหตุการณ์	3.20	3.50	1.16	มาก	28
5. โรงเรียนดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความเห็นพ้องต้องกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน	2.97	4.62	1.47	มาก	7
6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูศึกษานิเทศก์และผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	3.09	4.62	1.31	มาก	21

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่ เป็นอยู่	สภาพที่ ควรจะเป็น	Effect size γ	ระดับความ แตกต่าง	ลำดับที่
	μ_1	μ_2			
7. โรงเรียนเชื่อว่าการให้อำนาจแก่บุคลากร ในโรงเรียนจะทำให้การมีส่วนร่วมใน การดำเนินงานของโรงเรียนดีขึ้น	3.30	4.58	1.24	มาก	24
ด้านการตัดสินใจ					
8. โรงเรียนเชื่อว่าการตัดสินใจกับผล การดำเนินงานมีความใกล้เคียงกัน	3.22	4.55	1.31	มาก	23
9. โรงเรียนเชื่อว่าคุณค่าของการตัดสินใจ ควรส่งผลโดยตรงกับผลงานที่เกิดขึ้น	3.23	4.59	1.38	มาก	17
10. โรงเรียนเชื่อว่าการตัดสินใจควรเกิดจาก ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ปัญหาจริงโดยไม่คำนึงถึง ระดับชั้นการบริหาร	3.09	4.62	1.44	มาก	9
ด้านความรู้ดีเป็นกลุ่ม					
11. บุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกความเป็น เจ้าของโรงเรียนร่วมกัน	2.94	4.73	1.68	มาก	1
12. ครูและบุคลากรทุกคนถือว่าตนเองเป็น ทั้งผู้ให้และรับบริการจากโรงเรียน	3.06	4.64	1.63	มาก	2
13. บุคลากรทุกคนแสดงถึงความผูกพันให้ การช่วยเหลือและการพัฒนาสมาชิก ทุกคนในโรงเรียน	3.16	4.70	1.41	มาก	15

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่ เป็นอยู่	สภาพที่ ควรจะเป็น	Effect size γ	ระดับ ความแตกต่าง	ลำดับที่
	μ_1	μ_2			
ด้านความเชื่อถือ					
14. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูกระทำสิ่งที่ดีมี คุณค่าให้กับโรงเรียน	3.34	4.70	1.23	มาก	27
15. โรงเรียนให้ความมั่นใจต่อความสามารถ ในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดของครู	3.25	4.63	1.24	มาก	25
ด้านคุณภาพ					
16. โรงเรียนให้คุณค่ากับมาตรฐานและ ความหวังที่สูงของครูและนักเรียน	3.32	4.66	1.23	มาก	26
17. โรงเรียนมีความเชื่อว่าครูและนักเรียน สามารถกระทำการกิจของตนได้	3.47	4.66	1.07	มาก	30
18. โรงเรียนให้คุณค่ากับความคิดที่ กว้างไกลและความเจริญก้าวหน้าของ บุคลากรในโรงเรียน	3.30	4.70	1.34	มาก	20
ด้านการยอมรับนับถือ					
19. โรงเรียนให้การยอมรับแนวคิดที่ดีและ ใหม่ของครูและนักเรียน	3.25	4.73	1.36	มาก	18
20. โรงเรียนให้การยอมรับในความสำเร็จ ของครูและนักเรียน	3.39	4.70	1.14	มาก	29

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่ เป็นอยู่	สภาพที่ ควรจะเป็น	Effect Size γ	ระดับความ แตกต่าง	ลำดับที่
	μ_1	μ_2			
ด้านความเอื้ออาทร					
21. โรงเรียนให้ความสนใจใส่ใจกับ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของสมาชิก ทุกคนในโรงเรียน	3.15	4.80	1.42	มาก	12
22. โรงเรียนให้ความสนใจในผลงานและ การพัฒนาวิชาชีพของครู	3.16	4.74	1.44	มาก	10
ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี					
23. โรงเรียนให้คุณค่าต่อความซื่อสัตย์ใน การพูดและการกระทำของบุคลากร ในโรงเรียน	3.13	4.71	1.45	มาก	8
24. โรงเรียนให้การยอมรับในความเป็น มาตรฐานเดียวกันของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน	3.12	4.77	1.48	มาก	6
25. โรงเรียนให้ความสำคัญใน การปฏิบัติงาน แบบเสมอต้น เสมอปลายของบุคลากรในโรงเรียน	3.02	4.72	1.48	มาก	5
26. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความเป็น ผู้มีบุคลิกภาพ และจริยธรรมที่สูงเด่น ของบุคลากรในโรงเรียน	3.16	4.75	1.39	มาก	16

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้าน/ ประเด็น	สภาพที่ เป็นอยู่	สภาพที่ ควรจะเป็น	Effect Size γ	ระดับความ แตกต่าง	ลำดับที่
	μ_1	μ_2			
ด้านความหลากหลาย					
27. โรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่าง ด้านบุคลิกภาพและแนวคิดของบุคลากร แต่ละคน	3.22	4.77	1.43	มาก	11
28. โรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างของ ครูที่มีรูปแบบการสอนแตกต่างกัน	3.21	4.79	1.52	มาก	3
29. โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการจัด การเรียนการสอนเพื่อตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	3.23	4.76	1.48	มาก	4
30. โรงเรียนเชื่อมโยงรูปแบบกับวิธี การสอนที่หลากหลายให้บรรลุ ถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	3.34	4.77	1.35	มาก	19
รวม	3.19	4.68	1.73	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่าความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของ
วัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\gamma = 1.73$) โดยมีด้านที่มีความแตกต่างสูงสุดคือ ด้านความรู้สึกร่วมกัน ($\gamma = 1.57$) รองลงมาคือ
ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี ($\gamma = 1.45$) และด้านความหลากหลาย ($\gamma = 1.44$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียนทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่
ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดย
มีประเด็น โรงเรียนชี้แจงวัตถุประสงค์ของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรรับรู้ทิศทางและแนวทาง
ประเมินผลงานของโรงเรียนมีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.42$)

ด้านการให้อ่านาทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดยมีประเด็นโรงเรียนดำเนินการตามวัตถุประสงค์โดยคำนึงถึงความเห็นพ้องต้องกันของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนมีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.42$)

ด้านการตัดสินใจทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดยมีประเด็นโรงเรียนเชื่อว่าการตัดสินใจควรเกิดจากผู้เชี่ยวชาญที่รู้ปัญหาจริงโดยไม่คำนึงถึงระดับชั้นการบริหารมีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.44$)

ด้านความรู้สึกร่วมกันทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดยมีประเด็นบุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกันมีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.42$)

ด้านความเชื่อถือทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดยมีประเด็นโรงเรียนให้ความมั่นใจต่อความสามารถในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดของครูมีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.24$)

ด้านคุณภาพทุกประเด็นทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดยมีประเด็นโรงเรียนให้คุณค่ากับความคิดที่กว้างไกลและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\gamma = 1.34$)

ด้านการยอมรับนับถือทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดยมีประเด็นโรงเรียนให้การยอมรับแนวคิดที่ดีและใหม่ของครูและนักเรียนมีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.36$)

ด้านความเอื้ออาทรทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดยมีประเด็นโรงเรียนให้ความสนใจในผลงานและการพัฒนาวิชาชีพของครูมีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.44$)

ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรีทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมาก

โดยมีประเด็นโรงเรียนให้ความสำคัญในการปฏิบัติงาน แบบเสมอต้นเสมอปลายของบุคลากรในโรงเรียนและโรงเรียนให้การยอมรับในความเป็นมาตรฐานเดียวกันของครู นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.48$)

ด้านความหลากหลายทุกประเด็นมีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระดับมากโดยมีประเด็นโรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างของครูที่มีรูปแบบการสอนแตกต่างกัน มีค่าความแตกต่างมากที่สุด ($\gamma = 1.52$)

เมื่อพิจารณาทุกด้านรวมกันพบว่า ประเด็นที่มีความแตกต่างของสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็นของวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา สูงที่สุดคือ ประเด็นบุคลากรทุกคนมีจิตสำนึกความเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน ($\gamma = 1.68$) รองลงมาคือ ประเด็นครูและบุคลากรทุกคนถือว่าตนเองเป็นทั้งผู้ให้และรับบริการจากโรงเรียน ($\gamma = 1.63$) และประเด็นโรงเรียนเห็นคุณค่าความแตกต่างของครูที่มีรูปแบบการสอนแตกต่างกัน ($\gamma = 1.52$)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลของการแปลข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งในที่นี้จะมีการพัฒนาเร่งด่วนใน 3 ด้านก่อน คือด้านความรู้สึกร่วมกัน ($\gamma = 1.57$) รองลงมาคือด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี ($\gamma = 1.45$) และด้านความหลากหลาย ($\gamma = 1.44$) โดยผู้วิจัยจะนำบริบทของข้อมูล 3 ด้าน ไปใช้ในการสัมภาษณ์ตัวแทนบุคลากรที่ได้รับการเสนอชื่อจากแบบสอบถาม ว่าเป็นผู้มีความรอบรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุด

ผลวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) โดยสัมภาษณ์แบบมีจุดสนใจเฉพาะ (Focus Interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological Triangulation) ทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ตรงตามแนวทางการพัฒนา

วัฒนธรรมโรงเรียน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้สึกร่วมกัน
2. ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี
3. ด้านความหลากหลาย

ด้านความรู้สึกร่วมกัน

ตัวแทนบุคลากรคนที่ 1 (สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2549) กล่าวว่า ควรปลูกจิตสำนึก มีกิจกรรมที่ให้อาจารย์ร่วมกัน จัดให้มีการแข่งขันกีฬาร่วมกัน มีการไปทัศนศึกษาประจำปี

อบรมสมณาร่วมกันให้นึกถึงตัวเราเอง และนึกถึงตัวผู้อื่นด้วย เวลาทำอะไร ควรรู้จักทั้งให้และรับ ไม่ใช่รับอย่างเดียว ทุกอย่างต้องร่วมมือกัน เราอยู่คนเดียวไม่ได้ สำหรับผู้บริหารก็ต้องมีนโยบาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน กำหนดว่าใครมีหน้าที่อะไรบ้าง ควรรู้หน้าที่ครู ปลุกจิตสำนึก แล้วก็ร่วมมือ รู้หน้าที่และทำตามหน้าที่ ก็จะเป็นได้ทั้งผู้ให้และผู้รับที่ดี สอดคล้องกับ ตัวแทนบุคลากรคนที่ 2 (สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2549) ซึ่งกล่าวว่าควรปลุกจิตสำนึก ให้ทุกคนได้มีกิจกรรมร่วมกันบ้าง ทุกคนจะสนิทกัน แล้วก็จะเกิดความรู้สึกว่า เราเป็นคนบ้านเดียวกัน ครอบครัวเดียวกัน แล้วก็รักกันผูกพันกัน ทำให้เกิดมีความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นของเรา มีนโยบาย และปฏิบัติตามหน้าที่ เพื่อร่วมกันพัฒนาโรงเรียน เพราะทุกคนไม่ใช่จะเป็นผู้ให้ หรือผู้รับอย่างเดียว ถ้าทุกคนทำตามหน้าที่ แล้วโรงเรียน ตอบแทนบุคลากรด้วยค่าจ้าง หรือสวัสดิการต่างๆ คือเราควรปฏิบัติตามหน้าที่ คือเป็นผู้ให้ก่อน แล้วในที่สุด เราก็จะเป็นผู้รับที่มีความสุขและ ตัวแทนบุคลากรคนที่ 3 (สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2549) ก็กล่าวว่า ควรปลุกจิตสำนึก ให้ทุกคนในโรงเรียนได้รู้สึกว่าเป็นโรงเรียนเป็นของเรา ควรมีกิจกรรมทำร่วมกัน เช่น ไปอบรม สัมมนาด้วยกัน เล่นกีฬาด้วยกัน ทำสื่อการเรียนการสอนด้วยกัน แลกเปลี่ยน ความรู้สึก ความคิดเห็นร่วมกัน ประชุมพูดคุยกันบ่อยๆ แล้วก็รักกัน ทำตามหน้าที่ รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจ ไปติดต่อหน่วยงานไหนๆ ทำอะไร เราก็จะได้รับการบริการที่ดีเสมอ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เราเป็นผู้ให้ที่มีความสุข ไม่ต้องมาทุกข์ว่า ไม่ได้รับอะไรเป็นสิ่งตอบแทน

สรุปได้ว่า โรงเรียนควรมีแนวทางการปลุกจิตสำนึก ให้เกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นของทุกคน โดยให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการกำหนดกฎเกณฑ์ของพฤติกรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีความรับผิดชอบ มีการช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และที่สำคัญโรงเรียนควรมีนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย และหน้าที่

ด้านความมีเกียรติศักดิ์ศรี

ตัวแทนบุคลากรคนที่ 1 (สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2549) กล่าวว่า โรงเรียนควรยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ในทุกๆ ฝ่ายๆ เห็นว่าแต่ละบุคคลล้วนมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ทั้งอาจารย์ผู้สอน ผู้ที่อยู่สายสนับสนุนผู้สอน ผู้มีหน้าที่ให้บริการ เช่น แม่บ้าน แม่ครัว คนขับรถ หรือนักการ เพราะทุกคนก็ล้วนมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของตน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารควรมีรางวัล มีสินน้ำใจเพื่อตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน มีการกำหนดกฎเกณฑ์ของพฤติกรรม ใช้การประเมิน ดูจากการมาปฏิบัติงาน การขอลาป่วย ลาหยุด การลาต่างๆ ผู้บริหาร หรือฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องยอมรับและเชื่อว่าบุคลากร ซื่อสัตย์ ไม่โกหก โรงเรียนต้องให้การยอมรับในมาตรฐานของความเป็นสากล ไม่ว่าบุคลากร หรือ นักเรียน ล้วนมีมาตรฐานที่น่าเชื่อถือ เป็น

ที่ยอมรับทั้งใน และนอกสถานศึกษา ใช้จุดนี้ให้เกิดประโยชน์ พิจารณาผลของการปฏิบัติงาน ว่าออกมามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด การปฏิบัติหน้าที่คงเส้น คงวา เพียงใด และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ การยอมรับในมาตรฐานเดียวกันให้โอกาสเข้าอบรม ทุกหน่วยงาน ทุกที่ หากมีการเสนอมา มีการวัดผล ให้คะแนนกับการปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ ทั้งครู นักเรียนและบุคลากร มีการประเมินประจำปี หากพิจารณาสิ่งเหล่านี้แล้วพบว่า ทั้งหมดที่กล่าวมาแต่ละคน แต่ละฝ่ายปฏิบัติได้ ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบให้ อาจเป็น โบนัสปลายปี หรือให้พิเศษไปท่องเที่ยวทั้งครอบครัว ซึ่งถือว่าเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และบุคลากรก็จะภูมิใจในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ สอดคล้องกับตัวแทนบุคลากรคนที่ 2 (สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2549) ซึ่งกล่าวว่า ทุกคนล้วนมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี หากดำรงตนอยู่ในบทบาทและหน้าที่ใดแล้ว ย่อมปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่นั้นๆ แต่จะดีหรือไม่ เป็นที่น่าพอใจขนาดไหน ย่อมขึ้นอยู่กับว่า การปฏิบัติหน้าที่นั้นได้รับการยอมรับหรือไม่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหาร โรงเรียนในทุกฝ่าย ควรให้ความสำคัญ เช่น หากบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายใดทำงานมอบหมาย มอบหมาย มีแนวทางพัฒนาเป็นรูปธรรม คือ ให้ใช้เวลาปฏิบัติงาน ให้ใช้เวลาการประชุม การอบรม การสัมมนาต่าง ๆ ให้เป็นคะแนนสะสม และคิดเป็นรายปี ให้ความสำคัญความชอบ ขึ้นเงินเดือน มีโบนัสให้รับผิดชอบดี ก็ควรมีสินน้ำใจให้บ้างในโอกาสต่างๆ และควรยอมรับในบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคน เพราะ เชื่อได้เลยว่า โรงเรียนของเรามีคุณค่า เป็นโรงเรียนที่ได้รับการยอมรับมากในแถบนี้ ฉะนั้น ผู้ที่จะได้รับคัดเลือกให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าฝ่ายใด ตำแหน่งใด ย่อมได้รับการคัดสรร มาเป็นอย่างดีแล้ว เพียงแต่ขอให้เชื่อในผลงาน เห็นในคุณค่า ไว้วางใจและยอมรับในมาตรฐานของเรา ทุกฝ่ายควรยอมรับและเชื่อซึ่งกันและกัน จะได้ไม่มีปัญหา ว่าคนนั้นที่ว่าคนนี้ที่ ส่วนเรื่อง การกระทำก็เหมือนกัน มีการจัดอบรมประจำปี ให้ไปศึกษาดูงาน ไปทัศนศึกษา ให้เข้าแข่งขัน ทั้งวิชาการ และกิจกรรม มีผลงานให้เห็น วัดผลได้ ประเมินได้ ก็น่าจะถือว่าใช้ได้ ตัวแทนบุคลากรคนที่ 3 (สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2549) กล่าวว่า ความมีเกียรติศักดิ์ศรี ถือเป็นหัวใจสำคัญ อย่างหนึ่งที่แต่ละคนแต่ละฝ่ายจะต้องมี เชื่อเหลือเกินว่าบุคลากรทุกคน ที่ทำงานอยู่ในโรงเรียน สาธิต เป็นผู้ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับทั้งในและนอกโรงเรียน ครู นักเรียน หรือบุคลากรอื่นๆ ภูมิใจในความเป็นสาธิต เชื่อว่าทุกคน มีมาตรฐานเดียวกัน มีความสามารถ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันให้มีการดูจากผลงานต่างๆ ก็ได้ ฝ่ายบริหารประกาศเจตนารมณ์ให้ชัดเจนว่า โรงเรียนของเรามีมาตรฐานอะไรบ้าง ให้ทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานที่ได้วางไว้ แนวทางที่จะทำให้อำนาจ โรงเรียนให้ความสำคัญกับสิ่งนี้น้อยแค่ไหน ผู้บริหารควรแจ้งให้ทุกคนทราบถึงนโยบายการปฏิบัติงาน ให้ภาระงานที่พอดี และเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ตามความรู้ความสามารถ

มีการกำหนดวัน เวลา ของการส่งงาน ให้ชัดเจน มีของขวัญ ของรางวัล เพื่อเพิ่มกำลังใจให้คนที่เสมอต้น เสมอปลายให้มีความดีความชอบกับครู นักเรียน และบุคลากรทุกคนที่เป็นแบบอย่างที่ดี ถ้าครูคนไหนมีผลงานที่ดี มีคุณภาพ เชื่อถือได้ ปฏิบัติดี ผู้บริหารก็น่าจะมีคำชมเชยให้ มีอะไรพิเศษเป็นสินน้ำใจบ้าง อาจชมเชยในที่ประชุม หรืออาจให้ความสำคัญเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และทำให้ทราบว่า โรงเรียนเห็นคุณค่าว่า ครูท่านนี้พูดจริง ทำจริง เป็นตัวอย่าง เป็นแบบอย่างที่ดี อยากให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเห็นถึงความสำคัญในข้อนี้ และเชื่อในผลงานของแต่ละคน และร่วมกันพิจารณาว่า จะทำอย่างไร เพื่อยกย่องเกียรติศักดิ์ศรีนี้ อยากให้ทุกฝ่ายให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน และแสดงออกว่ารับรู้ถึงคุณค่าของบุคคล บุคลากรก็จะเกิดกำลังใจ และมีแรงใจที่จะรักษามาตรฐานของตนเองสืบต่อไป

สรุปได้ว่า โรงเรียนควรมีแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและหน้าที่ มีการประเมินตามมาตรฐานเดียวกัน ปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้ มีการวัดผล มีผลงานที่สามารถประเมินได้ ผู้บริหารและหัวหน้างาน ควรยอมรับและเชื่อถือในผลงาน และให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน อีกทั้งควรแสดงออกถึงการรับรู้ในคุณค่าของบุคคล

ด้านความหลากหลาย

ตัวแทนบุคลากรคนที่ 1 (สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2549) กล่าวว่า ความหลากหลายในที่นี้น่าจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแต่ละฝ่าย แต่ละคน หรืออาจรวมถึงบุคลิกภาพ การแสดงออกทั้งทาง กาย วาจา และจิตใจ ในสังคมทุกสังคม ย่อมมีสมาชิกของสังคมนั้น ๆ ยิ่งสังคมใดมีขนาดใหญ่ สมาชิกในสังคมก็ย่อมมีมากตามไปด้วย และเมื่อสังคมใดมีสมาชิกมาก ความหลากหลายก็ย่อมมีมากตามกันไป โรงเรียนสาธิตนี้ ก็ถือว่าเป็นสังคม เป็นองค์กรที่มีขนาดพอสมควร มีความหลากหลายพอสมควร ฉะนั้นหากจะให้เกิดการพัฒนาที่ดีแล้ว ผู้ที่เกี่ยวข้องกันทุกฝ่าย น่าจะต้องเข้าใจถึงความแตกต่างของแต่ละคน มีมุมมองและเข้าใจว่าทุกคนแตกต่างกัน การสอน การทำงาน ความคิดย่อมแตกต่างกัน อยากให้เห็นคุณค่าในความแตกต่าง นำความแตกต่างของแต่ละบุคคลมาสร้างให้เกิดประโยชน์ เช่น แต่ละบุคคลมีความถนัดต่างกัน มีความสามารถต่างกัน นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหาร หรือหัวหน้างานมอบหมายงานตามความถนัด ที่แตกต่างกัน ผลของงานก็จะออกมาดีเป็นที่น่าพอใจ ขอเพียงให้มองว่าความแตกต่างนั้น จริงๆแล้วมีคุณค่า เราจะได้รับอะไรมากมายจากความหลากหลายนี้ สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย วิธีการสอนที่หลากหลาย แนวความคิดที่หลากหลาย นวัตกรรมที่หลากหลายทุกอย่างล้วนมีคุณค่าเพียงแต่ขอให้เห็นในคุณค่า เช่นเดียวกับตัวแทนบุคลากรคนที่ 2 (สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2549) ซึ่งกล่าวในทำนองเดียวกันว่าความหลากหลายในที่นี้น่าจะหมายถึงความหลากหลายของความคิด การกระทำ การแสดงออก ความรู้สึก การรับรู้ และคำพูด ใน

โรงเรียน ในฐานะของความเป็นครู อาจารย์ ทุกคนล้วนมีความคิดที่หลากหลาย มีการกระทำที่หลากหลายแสดงออกมาต่างกัน เพราะยังมีความรู้ที่ยังมีมุมมองที่ลึก และกว้าง ถ้าผู้ที่เกี่ยวข้องกัน เห็นคุณค่า รับรู้ถึงธรรมชาติข้อนี้ และดึงส่วนที่เป็นประโยชน์ของความหลากหลายมาใช้ในทางที่ถูกต้อง ย่อมนำมาซึ่งประโยชน์อย่างมากมาย ตัวอย่างบุคลากรคนที่ 3 (สัมภาษณ์, 5 เมษายน 2549) กล่าวว่าสอดคล้องกันว่าความหลากหลายในโรงเรียน น่าจะเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การสร้างสื่อ การสร้างนวัตกรรม วิธีการสอน หรือรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปในแต่ละคน ยิ่งโรงเรียนสาธิต ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพด้วยแล้ว เชื่อว่ายังมีความหลากหลายมากมายในทางที่ดีหากนำความหลากหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ จะได้รับสิ่งที่เป็นประโยชน์มากมาย ขอให้เห็นคุณค่า ให้รู้ว่าจะทำอะไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกฝ่ายสร้างสิ่งที่มีคุณค่าหลากหลาย โดยที่ฝ่ายบริหารต้องสนับสนุน และชี้แจงให้บุคลากรทราบว่า ความคิดที่หลากหลาย การกระทำที่หลากหลาย การแสดงออกที่หลากหลาย ของแต่ละคนนั้นมีคุณค่า มากมายต่อโรงเรียน อาจมีทุนสนับสนุน เพื่อสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า โรงเรียนควรมีแนวทางการมอบหมายหน้าที่ และการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ตามที่แต่ละคนถนัด ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนและกระตุ้นให้ทุกฝ่ายสร้างสิ่งที่มีคุณค่าหลากหลาย โดยมีการตอบแทนผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจ และยอมรับในความแตกต่างของบุคคล ทั้งการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ต่างกัน หรือแม้แต่วิธีการสอนที่ต่างกัน