

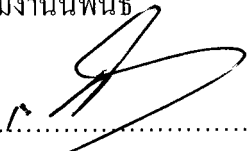
วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

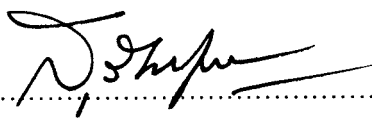
บุญเดือน จามะรี

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

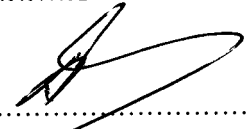
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ บุญเดือน จามะรี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

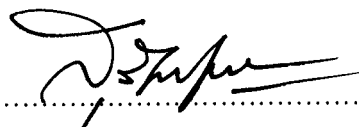
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

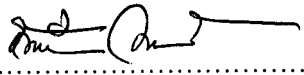
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
..... ประธาน  
(ดร.สมุทร ชำนาญ)

  
..... กรรมการ  
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ อาจารย์ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู ที่ปรึกษาร่วมงานนิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ชนวิน ทองแพง กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง ที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านรายนามดังปรากฏในเล่มนี้ ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ ท่านผู้อำนวยการ โรงเรียนสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ตลอดจนเพื่อนครูที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จตราบเท่าทุกวันนี้

บุญเดือน จามะรี

58970005: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: วัฒนธรรม/ จังหวัดสระแก้ว/ วัฒนธรรมโรงเรียน

บุญเดือน จามะรี: วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (THE SCHOOL CULTURE OF SECONDARY  
 WANG BURAPHA GROUP CHANGWAT SAKAEO UNDER THE OFFICE OF THE COMMITTEE  
 FOR EDUCATION SERVICE AREAS 7) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ด.,  
 สุรัตน์ ไชยชมภู, กศ.ด. 95 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
 กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตาม  
 ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู  
 กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน  
 218 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับวัฒนธรรม  
 โรงเรียน ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986) โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ที่ .39-.85 และ  
 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน  
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง  
 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การตัดสินใจ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต
2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
 จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน  
 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
 ยกเว้น ด้านความไว้วางใจและด้านการยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
 จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
 โดยรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียน  
 ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน คือ  
 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ ที่ระดับ .05

58970005: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.  
(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: SCHOOL CULTURE/ WANG BURAPHA GROUP/ THE OFFICE OF THE  
COMMITTEE FOR EDUCATION SERVICE AREAS 7

BOONTUAN JAMAREE : THE CULTURES OF SECONDARY SCHOOLS OF WANG  
BURAPHA GROUP CHANGWAT SAKAEO UNDER THE OFFICE OF THE COMMITTEE FOR  
EDUCATION SERVICE AREAS 7. ADVISORY COMMITTEE: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D.,  
SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 95 P. 2017.

The purposes of the study were to examine the degrees and compare the corporate cultures of secondary schools of Wang Burapha group Changwat Sakaeo under the Office of the Committee for Education Service Areas 7 as classified by working experiences and school sizes. The sample in this study was 218 teachers of Wang Burapha group Changwat Sakaeo under The Office of The Committee for Education Service Area 7. The data collection instrument in this study was a five-point-rating-scale questionnaire asking questions concerning the school cultures based on the framework proposed by Patterson (Patterson, 1986). The questionnaire has its item discriminating power between .39-.85. The reliability of this questionnaire was .98. The statistical methods used in this study were Mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation (*SD*), t-test, and One-way analysis of variance (One-way ANOVA).

The research reached the following conclusions:

1. The corporate culture of secondary schools of Wang Burapha group Changwat Sakaeo under The Office of the Committee for Education Service Areas 7 was recognized by teachers at a high and moderate level both in Overall and each aspect. The top three school cultures which were rated the most included 1) decision making, 2) purposes of the school, and 3) honesty.
2. The comparison of the corporate cultures of the secondary schools Wang Burapha group Changwat Sakaeo under The Office of the Committee for Education Service Areas 7 as categorized by teachers' working experiences was found statistically significant different at 0.05 level. However, the reliability and acceptability aspects showed no statistically significant difference.
3. The comparison of the corporate cultures of the secondary schools Wang Burapha group Changwat Sakaeo under The Office of the Committee for Education Service Areas 7 as classified by the size of schools showed no statistically significant difference. However, about 4 aspects of school cultures including 1) school purposes, 2) empowerment, 3) decision, 4) quality, indicated statistically significant difference at .05 level.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพทั่วไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ.....	13
วัฒนธรรม โรงเรียน.....	19
วัฒนธรรม โรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson) .....	21
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	62
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	76
ภาคผนวก ก.....	77
ภาคผนวก ข.....	81
ภาคผนวก ค.....	86
ภาคผนวก ง.....	88
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	95

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7..... 34
2	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของโรงเรียน..... 40
3	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน..... 41
4	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน..... 43
5	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ..... 44
6	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการตัดสินใจ ..... 45
7	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความรู้สึที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน..... 46
8	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความไว้วางใจ ..... 47
9	คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมีคุณภาพ..... 48



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	49
คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการยอมรับ.....	
11	50
คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความเอื้ออาทร.....	
12	51
คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต.....	
13	52
คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความหลากหลายของบุคลากร.....	
14	53
คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน .....	
15	54
เปรียบเทียบวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประเภทการ การทำงาน.....	
16	55
คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	
17	56
การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของ โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน .....	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	59
19 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมอบอำนาจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	59
20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	60
21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมีคุณภาพ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	61
22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมัศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.....	87

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

สังคมในทุกระดับชั้นเป็นแหล่งรวมคนหลาย ๆ คน เข้าด้วยกัน ซึ่งในจำนวนผู้คนเหล่านั้น แต่ละคนต่างก็มีชีวิต มีจิตวิญญาณ มีความรู้สึกนึกคิดและมีจุดหมายปลายทางที่แตกต่างกันออกไป อริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก กล่าวว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม” หมายความว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่สามารถอยู่ลำพังเพียงคนเดียว ได้ต้องอาศัยรวมกันอยู่เป็นหมู่เหล่า ติดต่อกันสัมพันธ์กันพึ่งพาอาศัยและอยู่ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน มนุษย์ได้รวมตัวกันสร้างวัฒนธรรมขึ้น วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง สิ่งที่ทำให้ความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย วิถีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้านวัฒนธรรมชาวเขา พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552) ให้ความหมายวัฒนธรรม ไว้ว่า วิธีการดำเนินชีวิตและการกระทำที่แสดงออกถึงวิถีชีวิตของมนุษย์ในสังคมของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือสังคมใดสังคมหนึ่ง มนุษย์ได้สร้างกฎเกณฑ์ วิชาการในการปฏิบัติ การจัดระเบียบตลอดจนระบบความเชื่อ ความนิยม ความรู้ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการควบคุมและใช้ประโยชน์จากธรรมชาติ (ไชย หว่างสิงห์, 2547, หน้า 23) วัฒนธรรม คือ วิถีทางการดำเนินชีวิตที่คนกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดถือปฏิบัติ วัฒนธรรม จึงประกอบด้วย นิสัย หรือความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษา และวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมของสังคมจะซึมซับเข้าไปในตัวบุคคลนับตั้งแต่ออกมาจากท้องของมารดา จนกระทั่งตายจากไปจากสังคม วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวเป็นสังคมมีการอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ การเรียนรู้เรื่องราวของวัฒนธรรมจึงช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างลึกซึ้ง เพราะพฤติกรรมที่บุคคลประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันหรือในองค์กรต่าง ๆ ก็คือ ล้วนแต่เป็นส่วนหนึ่งที่มาจากรวมกันของวัฒนธรรม และสังคมทั้งสิ้น นั่นก็คือ พฤติกรรมของบุคคลหาได้มีอิสระ รอดพ้น ไปจาก ค่านิยม ปทัสถาน และการลงโทษทางสังคมในส่วนรวมไม่ได้ผลของวัฒนธรรมจะออกมาในรูปแบบของจริยธรรม ตลอดจนค่านิยมที่ใช้ในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการ และออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม ตลอดจนการประพฤติปฏิบัติทั้งในสังคมและในองค์กรหรือการบริหารทั้งในทางราชการและธุรกิจ (ไพบูรณ์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 39)

องค์กรในฐานะสถาบันทางสังคมอันเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลอย่างมีระเบียบแบบแผน บุคคลจึงเป็นองค์ประกอบหลักขององค์กร เมื่อบุคคลแต่ละคนมารวมกันเป็นองค์การ

สิ่งที่จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความแตกต่างระหว่างจิตใจที่อยู่ด้วยกันและทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ เกิดจากความเชื่อค่านิยมที่เกี่ยวกับงานในองค์กรที่ตนเองมีวิถีชีวิตอยู่ สอดคล้องกันได้ คือ “วัฒนธรรมองค์กร” (สมุทร ชำนาญ, 2559, หน้า 461)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นวัฒนธรรมที่อยู่ในองค์กรที่เหมือนกับวัฒนธรรมในสังคมนั่นเอง ซึ่งประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ สันนิษฐาน แนวความคิด ปทัสถาน สิ่งประดิษฐ์ (Artifact) และรูปแบบของพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถสังเกตและเห็นพลังที่อยู่เบื้องหลังกิจกรรมขององค์กรต่าง ๆ Kilkman (1985) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นผลงานของสังคมที่ทำให้มนุษย์แสดงออก ในทฤษฎีองค์กร โครงสร้างสมัยใหม่ เศรษฐศาสตร์องค์กร และระบบหรือสิ่งแวดล้อม องค์กรถือว่าเป็นสถาบันที่ใช้หลักเหตุผล โดยที่มีเป้าหมายหลัก คือ การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยตอบคำถามว่าจะออกแบบหรือจัดการองค์กรอย่างไรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความชอบส่วนบุคคล (Personal preferences) จะถูกจำกัด โดยระบบของกฎที่เป็นทางการ อำนาจหน้าที่ ปทัสถานของพฤติกรรมที่เป็นเหตุผล ดังนั้น มุมมองของทฤษฎีองค์กรวัฒนธรรม จะปฏิเสธข้อสันนิษฐานของทฤษฎีองค์กรทั้งหมดที่กล่าวมา รวมทั้งในมุมมองของอำนาจ และการเมืองว่า ใช้เครื่องมือในการมองผิด (Wrong lenses) เพราะไม่สามารถเข้าใจและพยากรณ์พฤติกรรมองค์กรได้ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึง หมายถึง ค่านิยม และความเชื่อที่มีร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอย่างมีระบบ ซึ่งสามารถสร้างขึ้นเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร สามารถเรียนรู้และถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (อนุรักษ์ วัฒนธรรมาวรงค์, 2552, หน้า 3)

จากการศึกษาของ Denison (1990) เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด 1) การผูกพัน (Involvement) และ การมีส่วนร่วมในองค์กร 2) การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร 3) การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ 4) มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ปัจจัยทั้ง 4 ส่วน นี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุ วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรจะสร้าง ประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมนั้น เหมาะสมกับองค์กรนั้น ๆ ซึ่งความเหมาะสม

ของวัฒนธรรมองค์การของแต่ละองค์การ มีความแตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ลักษณะองค์การ ฯลฯ อีกทั้งการจะมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาที่ยาวนาน ความเข้มแข็งของผู้นำ และความร่วมมือของคนในองค์การอีกด้วย (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 497) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสม หรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งซึ่งต้องมีวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การ ในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดีแล้ว จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวการช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวประพฤติปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (นภัตสร โอสถานนท์, 2549, หน้า 30)

วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคม และมีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมของสังคมทุกประการ กล่าวคือ มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียน มีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน หลักสูตร และประมวลการสอน และมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม หลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งวิถีทางการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีขนบประเพณี และพิธีกรรมในรูปแบบต่าง ๆ และมีสัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน รวมทั้งประเพณี และวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นกิจวัตรประจำในโรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนจึงมีอิทธิพลต่อครูทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลที่แตกต่างกันตามกลุ่มย่อยของครู ซึ่งกำหนดโดยปัจจัยทางชีวสังคม และประสบการณ์ทางวิชาชีพของแต่ละคน วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อผู้บริหาร โรงเรียน ครู และนักเรียน โดยก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ พฤติกรรมและส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 491)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ว่าด้วยการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 63) มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยกำหนดกลุ่มเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา

โดยมีภารกิจหลักในการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร การวิจัยพัฒนา และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและได้มาตรฐานทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่สากล มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา (พัชรี กุมภีโร, 2554, หน้า 2)

เนื่องจากจังหวัดสระแก้วเป็นจังหวัดที่อยู่ห่างไกล มีบริเวณพื้นที่ติดต่อกับ ประเทศกัมพูชา สภาพทางสังคมและสิ่งแวดล้อมไม่ค่อยมีความเจริญมากนัก ช้ำในบางพื้นที่ยังต้อง ประสบกับปัญหาความแห้งแล้ง ความยากจน ซึ่งส่งผลเป็นอย่างยิ่งกับบุคคลที่ไม่ใช่คนสระแก้ว โดยกำเนิด โดยเฉพาะกลุ่มของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ามาบรรจุเป็นข้าราชการ ในเขตพื้นที่ดังกล่าว เมื่อเวลาผ่านไปสักระยะ ย่อมมีความประสงค์ที่จะย้ายออกจากพื้นที่ ทำให้ โรงเรียนหรือสถานศึกษาเหล่านั้น ต้องประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูและบุคลากร ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการไม่สามารถโอนย้ายครูจากโรงเรียนที่มีครูเป็นสัดส่วน กับนักเรียนต่ำไปยังโรงเรียนที่ขาดแคลนครูในพื้นที่ไกลออกไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วราภรณ์ สามโกเศศ, 2557) ความผูกพันที่มีต่อโรงเรียน จึงมีค่อนข้างต่ำในขณะที่ครูบางส่วน ไม่อุทิศตนและเสียสละเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร ขาดความเอาใจใส่ ในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ซึ่งปัญหาดังกล่าวอาจมาจาก วัฒนธรรมโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ที่มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนบ่อยมาก ดูได้จากรายงานการเรียกบรรจุ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งพบว่า มีการเรียกบรรจุอยู่เสมอ ย่อมแสดงให้เห็นว่า มีการย้ายเข้าออกของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7, 2559) ซึ่งนับเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลขององค์กรที่เป็นตัวขับเคลื่อน องค์กรให้เดินหน้าต่อไป เพราะการที่จะฝึกฝนบุคลากรให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพต้องใช้ทั้ง ระยะเวลาและทรัพยากรค่อนข้างมาก

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ทั้ง 10 ด้าน คือ ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับครู-ผู้บริหาร ให้ทราบว่ามีวัฒนธรรมองค์การใดเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและเพื่อใช้ในการวางแผน

การทำงานให้เกิดประสิทธิผล และส่งเสริมวัฒนธรรมที่ทำให้ครูเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน หรือโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งซึ่งต้องมีวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดีแล้ว จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวการช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจลักษณะการทำงานและการเลือกแนวประพฤติปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

### คำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับใด
2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานการวิจัย

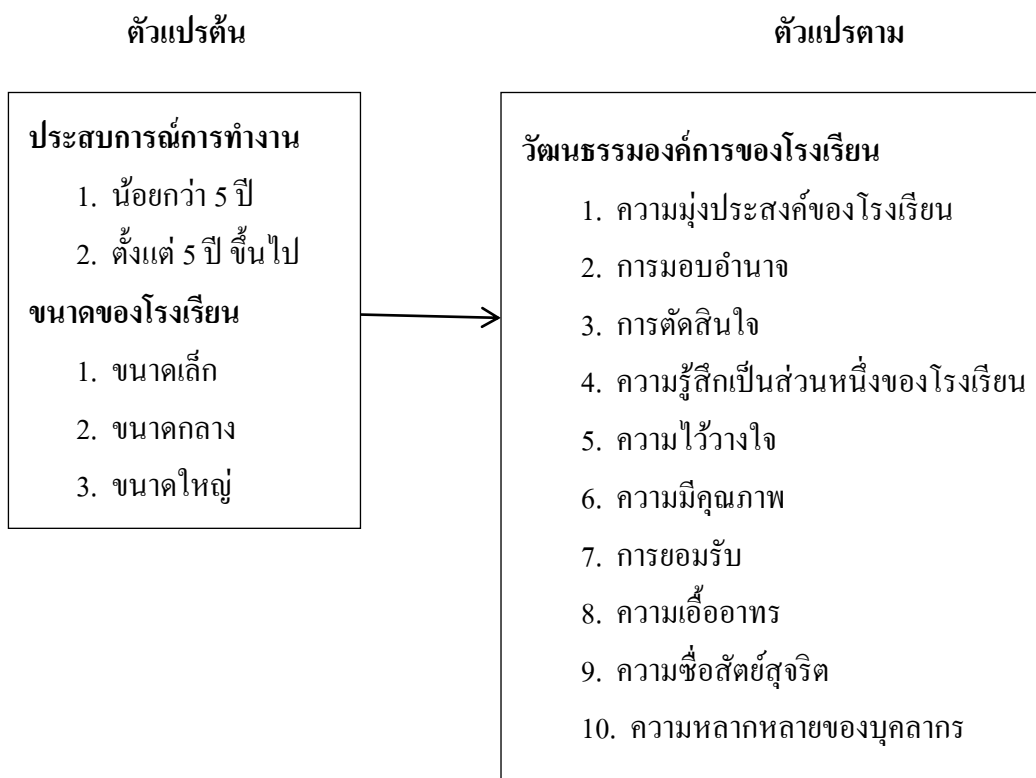
วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 25-33) ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง



กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่ 1) เป้าหมายของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับนับถือ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นข้อมูลสำหรับครู-ผู้บริหารให้ทราบว่าวัฒนธรรมองค์การใดเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
2. ใช้ในการวางแผนการทำงานให้เกิดประสิทธิผล และส่งเสริมวัฒนธรรมที่ทำให้ครูเกิดความผูกพันกับหน่วยงาน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหา ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การศึกษารุ่นนี้ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ตามแนวคิดวัฒนธรรม โรงเรียนของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิทธิรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 25-33) ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประจำปีการศึกษา 2557 รวมจำนวน 529 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตารางการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้จำนวน 218 คน

### 3. ตัวแปร

#### 3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

3.1.1.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.1.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

3.2.2 การมอบอำนาจ

3.2.3 การตัดสินใจ

3.2.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3.2.5 ความไว้วางใจ

3.2.6 ความมีคุณภาพ

3.2.7 การยอมรับ

3.2.8 ความเอื้ออาทร

3.2.9 ความซื่อสัตย์สุจริต

3.2.10 ความหลากหลายของบุคลากร

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สามารถตรวจวัดได้ โดยการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนในด้านต่อไปนี้

1.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะการร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียนระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียน ลักษณะของจุดมุ่งหมายที่ตั้งขึ้น ต้องมีความเป็นไปได้ มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของโรงเรียนให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 การมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจตัดสินใจแก่บุคคลในโรงเรียนในบางสถานการณ์เพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน รวมทั้งการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเป็นทางเลือกที่นำโรงเรียนไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการเลือกดังกล่าวต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน และต้องใช้สื่อสารสนเทศที่มีอยู่มาประกอบการตัดสินใจให้มากที่สุด

1.4 ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดโรงเรียนเป็นหลัก พัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรของโรงเรียน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

1.5 ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

1.6 ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของโรงเรียน มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียน มุ่งสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้สมาชิกของโรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้น

1.7 การยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับและเพิ่มคุณค่าของบุคลากรพร้อม ทั้งส่งเสริมบุคลากรในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

1.8 ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริม ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง โรงเรียนควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพ และความซื่อสัตย์ของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากร

1.10 ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง โรงเรียนเห็นความสำคัญของ ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนพร้อมทั้ง มีการยืดหยุ่นและผสมผสาน ความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ให้เข้ากับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

2. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูและบุคลากรได้ทำงาน อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แบ่งเป็น

2.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

2.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป หมายถึง มีประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่า 5 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แบ่งแยกตามจำนวนนักเรียน ดังนี้

3.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ไม่เกิน 500 คน

3.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 501 ถึง 1,500 คน

3.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1,501 ขึ้นไป

4. โรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง โรงเรียนสระแก้ว โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม โรงเรียนท่าเกษมพิทยาคม โรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม โรงเรียนวังไพรวิทยาคม โรงเรียน วังหลังวิทยาคม โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม

5. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามประกาศในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ซึ่งกำกับดูแลในเขตจังหวัดนครนายก ปราจีนบุรี และจังหวัดสระแก้ว

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7
2. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. วัฒนธรรมโรงเรียน
4. วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson)
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 33 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับ 2) พ.ศ. 2553 ว่าด้วยการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบด้วย ท้องที่จังหวัดปราจีนบุรี นครนายก และสระแก้ว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 63)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2553 เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พุทธศักราช 2553 อันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิรูประบบบริหารและการจัดการศึกษากำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เปลี่ยนแปลงเป็นเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว) ตั้งอยู่ที่ ถนนปราจีนอนุสรณ์ ตำบลหน้าเมือง อำเภอเมือง จ.ปราจีนบุรี 25000 โทรศัพท์ 0-372-16478, 0-3721-6500 โทรสาร 0-3721-6478 e-mail: prspm7@hotmail.com โดยมี นายชนัญชัย สายสุด

เป็นผู้อำนวยการ มีโรงเรียนมัธยมในสังกัดทั้งหมด 44 โรงเรียน ซึ่งได้กระจายไปตามพื้นที่ในแต่ละจังหวัด (ข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 (ปราจีนบุรี นครนายก สระแก้ว))

วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ เป้าประสงค์/ กลยุทธ์/ จุดเน้น/ นโยบายการบริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีทิศทางการบริหารจัดการการดำเนินงานบริหารและจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553 และมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จึงกำหนดกรอบทิศทางการดำเนินงานบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

#### **วิสัยทัศน์**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นองค์กรบริหารจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

#### **พันธกิจ**

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และมีความเป็นไทย
2. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

#### **เป้าประสงค์**

ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

#### **กลยุทธ์**

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพนักเรียนได้มาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา

เศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ ที่ 3 เสริมสร้างโอกาสให้นักเรียนทั้งนักเรียนปกติ นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษ นักเรียนด้อยโอกาสและพิการ ได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและทั่วถึง

กลยุทธ์ ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครู ให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพและได้มาตรฐานวิชาชีพ

กลยุทธ์ ที่ 5 พัฒนาคณาจารย์ทางการศึกษาให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มศักยภาพ และสมรรถนะ

ที่กำหนด

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ต่อคุณภาพการศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจการบริหาร สถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยกำหนดกลุ่มเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษา โดยมีภารกิจหลักในการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลายให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร การวิจัยพัฒนา และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ ตามหลักสูตรและได้มาตรฐานทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่สากล มีพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา (พัชรีย์ กุมภีโร, 2554, หน้า 2)

โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ประกอบไปด้วย โรงเรียนสระแก้ว โรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม โรงเรียนวังไพรวิทยาคม โรงเรียนวังหลังวิทยาคม โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม โรงเรียนท่าเกษม ซึ่งโรงเรียนทั้งหมดตั้งอยู่ในพื้นที่ของจังหวัดสระแก้ว

จังหวัดสระแก้ว ตั้งอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ระหว่างละติจูดที่ 13 องศา 14 ลิปดา ถึง 14 องศา 11 ลิปดาเหนือ และลองจิจูดที่ 101 องศา 51 ลิปดา 56 ลิปดาตะวันออก มีพรมแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชาทางทิศตะวันออกเฉียงยาวประมาณ 165 กิโลเมตร ห่างจาก กรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ 236 กิโลเมตรพื้นที่ประมาณ 7,195.138 ตารางกิโลเมตร ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอบึงนาราง จังหวัดนครราชสีมา และอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ราชอาณาจักรกัมพูชา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร และอำเภอสนมชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

เขตการปกครอง ประกอบด้วย 9 อำเภอ 58 ตำบล 731 หมู่บ้าน 1 องค์การบริหาร ส่วนจังหวัด 16 เทศบาล (3 เทศบาลเมือง 13 เทศบาลตำบล) และ 49 องค์การบริหารส่วนตำบล (สำนักงานแรงงานจังหวัดสระแก้ว, 2555)

### แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรในวงการศึกษามาจากวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทภาคธุรกิจ ซึ่งใช้เป็นเครื่องกำหนดทิศทางเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เข้มแข็ง



และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย Peterson (1990) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมของโรงเรียนว่า หมายถึง กรอบของค่านิยม ความเชื่อ และประเพณีต่าง ๆ ซึ่งฝังรากลึก และผ่านการหล่อหลอมต่อเนื่อง มาตลอด อายุของโรงเรียน ส่วน Heckman (1993) เชื่อว่า วัฒนธรรมโรงเรียนหมายถึง ความเชื่อที่ ครู นักเรียน และครูใหญ่ยึดถือร่วมกัน จะเห็นว่านิยามนี้ค่อนข้างกว้างมากกว่างานสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ต้องมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่เน้นที่การมีค่านิยมหลักที่จำเป็นต่อการสอนของครู และมีอิทธิพลต่อการนึกคิดของนักเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงสรุปโดยรวมได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การถ่ายทอดความหมายที่สืบทอดสืบมาเกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งอยู่ใน รูปของปทัสถาน (Norms) ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) งานเฉลิมฉลอง (Ceremonies) พิธีกรรม (Rituals) ประเพณี (Traditions) และตำนานเรื่องเล่า (Myths) ที่สมาชิกของโรงเรียนยึดถือ มากน้อยต่างกัน โดยระบบที่สื่อความหมายดังกล่าว มีส่วนสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติของ คนที่อยู่ในโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์กรจะถูกหยั่งรากลึกในอดีตแต่จะถูกกระทบจากปัจจุบันและความ คาดหวังในอนาคตแนวความคิดของวัฒนธรรมองค์กรจะมีรากฐานมาจากมานุษยวิทยา วัฒนธรรม องค์กร จะเป็นการสะสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว ตำนาน และภาษาพิเศษ ที่กระตุ้น ความรู้สึก ความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์กร บุคคลบางคนจะเรียกวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็น “กาวทางสังคม” ที่ผูกสมาชิกขององค์กรเข้าด้วยกัน วัฒนธรรมองค์กรจะสะท้อนให้เห็น ถึงมุมมองร่วมของ “วิถีทางที่เรากระทำกันอยู่ ณ ที่นี้” บางครั้งวัฒนธรรมองค์กร จะหมายถึง วัฒนธรรมบริษัท เนื่องจากแนวความคิดของวัฒนธรรมสามารถใช้อธิบายสภาพแวดล้อมภายใน ของบริษัท แต่แนวความคิดของวัฒนธรรมสามารถใช้อธิบายสภาพแวดล้อมภายในขององค์กร ที่ไม่มุ่งกำไรด้วย เช่น หน่วยงานราชการ องค์กรการกุศล และพิพิธภัณฑน์ เป็นต้น วัฒนธรรม จะมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลจะกระทำบนพื้นฐานของค่านิยมร่วมและคุณลักษณะ อย่างอื่นของวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมของพวกเขาก็จะมีผลกระทบอย่างมากต่อประสิทธิภาพ ขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรจะถูกพัฒนาขึ้นมาจากหลายแหล่ง เมื่อองค์กรใหม่ถูกก่อตั้งขึ้นมา วัฒนธรรมมักจะถูกพัฒนาขึ้นมา ที่สะท้อนให้เห็นถึงแรงจูงใจและจินตนาการของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ผู้ก่อตั้งมักจะมีผลกระทบที่สำคัญต่อวัฒนธรรมที่ถูกพัฒนาขึ้นมา ตัวอย่างเช่น เรย์ ครอค ผู้ก่อตั้ง แมคโดนัลด์ ได้ปลูกฝังค่านิยมร่วม คุณภาพ บริการ ความสะอาด และคุณค่า กับพนักงานทุกคน ใ่ว้อย่างเข้มแข็งที่ยังคงเป็นความเชื่อของบริษัทอยู่ในปัจจุบันนี้ “วัฒนธรรมองค์กร” ได้กลายเป็น คำที่นิยมแพร่หลายของการบริหารในปัจจุบัน เฮ็คการ์ ไชน์ นักวิชาการและที่ปรึกษาได้ให้ ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่ถูกพัฒนาขึ้นมาภายใน

องค์การ และนำทางพฤติกรรมของสมาชิกขององค์การ และเป็นพลังเบื้องหลังที่จะกำหนดพฤติกรรม เสริมแรงความร่วมมือกัน และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ (สมุทร ชำนาญ, 2555)

นิยามวัฒนธรรมองค์การทั้งหลายนั้น มีที่มาจากความคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เห็นว่าวัฒนธรรมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ (Culture as a variable) และแนวทางที่เห็นว่าองค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง (Culture as a root metaphor) แนวทางแรก ที่เห็นวัฒนธรรมองค์การ เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวที่องค์การมีอยู่ (ตัวแปรอื่น ๆ เช่น โครงสร้างองค์การเทคโนโลยี ฯลฯ) แนวทางแรก จึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “Culture is something an organization has” ส่วนแนวทางหลัง เชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นความคิด ความเชื่อ ที่อยู่ภายในจิตใจของคนกลุ่มหนึ่งและไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ แต่ตัวองค์การเองทั้งหมด คือ วัฒนธรรม ๆ หนึ่ง หรืออุปมาได้ว่า เปรียบเสมือนวัฒนธรรม แนวทางหลังจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “Culture is something an organization is” (Smircich, 1983, pp. 339-358; Smircich & Calas, 1987, pp. 229-263)

#### ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีผู้เสนอความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

กอร์ดอน (Gordon, 1999, p. 342) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่อธิบายสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การมีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547, หน้า 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม และความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ

พร ภิเศก (2546, หน้า 27) สรุปไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ กลุ่มของค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกในองค์การเข้าใจว่า การปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบทอดกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้ มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ

ร็อบบินส์ (Robbins, 1979, pp. 467-468) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่งได้

ไชน์ (Schein, 1985, p. 14) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมติเบื้องต้นต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นหรือค้นพบ โดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง มีการพัฒนาให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากภายนอกและภายในได้ดี

สมุทร ชำนาญ (2559, หน้า 463) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ฐานคติพื้นฐาน (Assumption) ที่เกิดจากการประดิษฐ์คิดค้น กำหนดร่วมกันและเป็นแบบแผนสำหรับการประพฤติปฏิบัติร่วมกันของบุคคลในองค์กร ตลอดจนเพื่อแก้ไขปัญหาการปรับตัวของสมาชิก และถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรจึงเปรียบเสมือนจิตวิญญาณ (Spirit) และบุคลิกภาพ (Personality) ขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กร คือ ความเชื่อ ค่านิยม ที่ถูกกำหนดขึ้นอย่างเป็นระบบร่วมกัน และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติตนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นบุคลิกภาพ เป็นจิตวิญญาณขององค์กร ทำให้วัฒนธรรมองค์กรสามารถแยกความแตกต่างของแต่ละองค์กรได้

#### ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 5)

อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์กรซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิต หรือวิถีชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว ซึ่ง คลัคคอน และเคลลี (Kluckhohn and Kelly, 1945 อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555, หน้า 1) เรียกวัฒนธรรมในองค์กรว่า เป็นแบบ หรือวิถีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์กรมีเอกลักษณ์ของตนเองต่างไปจากองค์กรอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกัน หรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์กรหรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไปความสำคัญของวัฒนธรรมต่อองค์กร มีหลักฐานการศึกษาวิจัยไว้ 3 ประการ คือ

1. วัฒนธรรมองค์กรสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์กรได้ เช่น วัฒนธรรมองค์กรที่คนส่วนมากมักวางเฉยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร เมื่อวิถีชีวิตทั่วไปสร้างแบบแผนการวางเฉยต่อปัญหา พฤติกรรมการปฏิบัติของมนุษย์ในองค์กรก็จะซึมซับเรียนรู้แพร่กระจาย

ในเรื่องการวางเฉย นานเข้าก็จะเป็นวัฒนธรรมการวางเฉย และกลายเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

2. รูปแบบพฤติกรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์กรอาจเป็นไปได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจในแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน กล่าวคือ วัฒนธรรมจะส่งผลต่อรูปแบบและเนื้อหาของความสัมพันธ์ของบุคคลทั่วไปในองค์กร เช่น ในกรณีที่องค์กรมีปัญหาก็เกี่ยวกับงานหรือพฤติกรรมของคน และจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาเหล่านี้ แต่เมื่อพฤติกรรมของคนที่เกิดจากการยอมรับอำนาจของผู้นำ และไม่มีความกล้าหาญในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ถ้าผู้นำไม่เป็นผู้เริ่มต้นก่อนคือมีวัฒนธรรมยอมตามอย่างไม่ยั้งคิด (Subordination culture) พฤติกรรมเช่นนี้ก็จะเป็อุปสรรคในการแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ตนประสบอยู่ร่วมกันอย่างมีความคิดและริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็น เมื่อแบบแผนการประพฤติถูกปิดกั้นก็จะเกิดการวางแนวปฏิบัติขึ้นมาตนเอง ว่าวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับได้ในกลุ่ม (เพราะสอดคล้องกับแบบแผนวัฒนธรรมที่กลุ่มมีอยู่ในใจ คือ ความกลัว) หรือวิธีการแบบใดในการแก้ไขปัญหาเป็นที่ยอมรับไม่ได้ (เพราะขัดกับวัฒนธรรมกลุ่มที่มีอยู่ในใจ หรือกลุ่มไม่มีวัฒนธรรมนี้อยู่ คือ ความกล้าหาญในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์) ในการปฏิบัติงาน หรือในการมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรด้วยกัน วัฒนธรรมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญควรแก่การระลึกลงในการศึกษาปัญหาขององค์กรทั้ง โครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมในองค์กร

3. จากผลงานการศึกษาของ เบท และ สติกลแมน (Bate and Seligman, 2007, อ้างถึงใน สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555, หน้า 2) พบว่า วัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร คือ การเรียนรู้ภาวะช่วยตัวเองไม่ได้ (Learned helplessness) ซึ่งเป็นสถานภาพทางจิตที่คนจะมีเมื่อเขาเรียนรู้ว่าเขาไม่สามารถควบคุมเป้าหมายในชีวิตของเขาเองได้ และถ้าการเรียนรู้เช่นนี้ได้รับการยืนยันโดยผู้ที่มีประสบการณ์ตรงโดยเขาผู้นั้นพบกับตัวเองว่าเป็นเช่นนั้นจริง ๆ ก็จะทำให้การจูงใจในการตอบโต้กับปัญหาหายไป กลายเป็นคนย่อท้อต่ออุปสรรคหรือไม่ต่อสู้ให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผล วัฒนธรรม การยอมตามผู้บังคับบัญชาโดยไม่ยั้งคิดจึงก่อให้เกิดพฤติกรรมสิ้นหวังในองค์กร (สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2555)

โดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กร

### การศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1988, p. 183) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารหรือต่อตัวผู้นำ พบว่า วัฒนธรรมเป็นตัวการที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อพฤติกรรมกรรมการบริหาร ทำให้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ความสำคัญต่อการบริหารงานโรงเรียนแต่ละด้านไม่เท่ากัน ส่วนหนึ่งน่าจะมาจากค่านิยม ความเชื่อของผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อกันและกัน ซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรมโรงเรียน” จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่เป็นบุคลิกภาพขององค์กร อันเป็นกระบวนการที่นำไปสู่ความเป็นสถาบัน ในลักษณะการก่อตั้งและการเสริมสร้างองค์กรนั้น ๆ โรงเรียนในฐานะเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่คนในสังคมย่อมจะมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่ง เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1998, p. 191) ได้กล่าวถึง การก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียนแต่ละโรงเรียนว่าก่อจากสิ่งต่าง ๆ สำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1) ประวัติโรงเรียน (The school's history) 2) ความเชื่อ (Beliefs) 3) ค่านิยม (Values) 4) บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norms and standards) 5) รูปแบบพฤติกรรม (Patterns of behavior) ทั้ง 5 ประการ มีอิทธิพลต่อกันเป็นทอด ๆ คือ ประวัติและประเพณีของโรงเรียนที่สืบทอดกันมามีอิทธิพลต่อความเชื่อของบุคลากรในโรงเรียน ความเชื่อของบุคลากรมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐานของโรงเรียน บรรทัดฐาน และมาตรฐานของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคลากรยึดถือปฏิบัติในโรงเรียน และการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียน (นงลักษณ์ เรือนทอง, 2535, หน้า 58) การที่วัฒนธรรม มีลักษณะที่เห็นเด่นชัด เพราะเป็นฐานที่มาจากความเข้าใจร่วมกันและแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นไปในแนวเดียวกันด้วยการผสมผสานเป็นภาพรวมแห่งวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละโรงเรียน ฉะนั้นจึงเป็นปัญหาว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะแสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารซึ่งเป็นบทบาทที่ปฏิบัติจริงของตนอย่างไร

ให้การบริหารงานของตนมีประสิทธิภาพมีหลายประการ ได้แก่ ด้านการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล วัตถุประสงค์ งบประมาณ และการดำเนินงานตามขั้นตอนในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน การพัฒนา และการประเมินผล เป็นต้น และต้องคำนึงถึงตัวการสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในโรงเรียนเพราะครอบคลุมถึงแนวคิดความรู้สึกรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ซึ่งเรียกว่า วัฒนธรรมโรงเรียน (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2531, หน้า 40)

จากการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จะพบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรแต่ละองค์กรมีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม หรือรูปแบบพฤติกรรมที่ยึดเป็นแบบแผนมาตรฐาน

ของกลุ่มวัฒนธรรมองค์กรแต่ละองค์กร จึงมีความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ซึ่งเป็น การชี้ให้เห็นลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ โรงเรียนนับเป็นองค์กรหนึ่งที่มีวัฒนธรรม ที่มีความจำเพาะของตนเอง ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกันในการนำองค์กรสู่เป้าหมาย

## วัฒนธรรมโรงเรียน

ความสนใจศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมองค์กรได้เกิดขึ้นเป็นรูปเป็นร่าง ราวต้นปี ค.ศ. 1980 วัฒนธรรมองค์กรได้กลายมาเป็นศูนย์กลางของความสนใจในการศึกษาพฤติกรรม องค์กร และชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กร (วิเชียร วิทชอุดม, 2551, หน้า 397) โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคม ทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรม ที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง (Marzano and others, 2005) และวัฒนธรรมโรงเรียนยังเป็นพื้นฐาน สำหรับการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ (Maher and others, 2001)

### องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน (School culture)

วัฒนธรรมในโรงเรียน (School culture) แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร ในวงการศึกษามา จากวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทภาคธุรกิจ ซึ่งใช้เป็นเครื่องกำหนดทิศทาง เพื่อเสริมสร้าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดย Deal และ Peterson (1990 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2553, หน้า 17) ได้ให้นิยามวัฒนธรรมของโรงเรียน ว่า หมายถึง กรอบของค่านิยมความเชื่อและประเพณีต่าง ๆ ซึ่งฝังรากลึกและผ่านการหล่อหลอม ต่อเนื่องมาตลอดอายุของโรงเรียน ส่วน Heckman (1993) เชื่อว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง ความเชื่อที่ครู นักเรียน และครูใหญ่ยึดถือร่วมกัน จะเห็นว่า นิยามนี้ค่อนข้างกว้างมากกว่า งานสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ย่อมมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่เน้นที่การมีค่านิยมหลัก ที่จำเป็นต่อการสอนของครูและมีอิทธิพลต่อการนึกคิดของนักเรียนเป็นสำคัญ Deal (1985) ได้เสนอ ว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะมีส่วนประกอบของวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ

1. มีค่านิยม ซึ่งสะท้อนวิสัยทัศน์และความเชื่อขององค์กรที่ชัดเจน
  2. มีผู้นำในระดับสูงที่เป็นวีรบุรุษขององค์กร
  3. มีพิธีกรรมและพิธีการเพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร
  4. มีบุคลากรที่เป็นต้นแบบวีรบุรุษ วีรสตรี ปรากฏอยู่ในเรื่องเล่าขององค์กร
  5. มีพิธีกรรมของกระบวนการปรับแผนหรือลักษณะวัฒนธรรมและการกลับสู่สภาพเดิม
- ทางวัฒนธรรม
6. มีพิธีกรรมและพิธีการเฉลิมฉลองเพื่อเป็นการเน้นย้ำค่านิยมขององค์กร

7. มีความสมดุลระหว่างนวัตกรรมกับประเพณี และความสมดุลระหว่างสิทธิส่วนบุคคล กับอำนาจในการควบคุม

8. มีเครือข่ายของวัฒนธรรมซึ่งจะเป็นวิธีการต่าง ๆ ในการสื่อสารวัฒนธรรมให้ถูกปลูกฝัง และเน้นย้ำวัฒนธรรมองค์การแก่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

روبบินส์ (Robbins, 1989) ได้กำหนด วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ความรับผิดชอบของสมาชิก
2. การกำหนดทิศทางที่ชัดเจน
3. การร่วมมือกันของสมาชิก
4. การให้การสนับสนุนการจัดการ
5. การติดต่อสื่อสาร

เดนิสัน (Denison, 1990) พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การตามที่ต้องการได้ เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดลักษณะทั้ง 4 ส่วน คือ

1. การผูกพันและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์กร
3. การประพฤติปฏิบัติที่สม่ำเสมอ
4. มีพันธกิจที่ชัดเจน

แมคกิลไครสต์ และคณะ (MacGilchrist and others, 1995) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมโรงเรียน จะถูกส่งผ่านมิติทั้ง 3 ระดับที่สัมพันธ์กัน คือ

1. ความสัมพันธ์ทางวิชาชีพ
2. การเตรียมการองค์การ
3. โอกาสเพื่อการเรียนรู้

แวกเนอร์ (Wagner, 2006) ได้ออกแบบเครื่องมือของผู้บริหารโรงเรียนในการประเมินและปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย ลักษณะการประเมิน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความร่วมมือทางวิชาชีพ
2. การให้การสนับสนุนของบุคลากร
3. การตัดสินใจ

กรูเอนเนอร์ท์ และวาเลนไทน์ (Gruenert and Valentine, 1998 cited in Matthew, 2009) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ

1. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
2. การให้ความร่วมมือของครู

### 3. การพัฒนาวิชาชีพ

### 4. การมีเป้าประสงค์ที่ชัดเจน

ดังนั้นจึงสรุปโดยรวมได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การถ่ายทอดความหมายที่สืบทอดกันมาเกี่ยวกับโรงเรียน ซึ่งอยู่ในรูปของปทัสถาน (Norms) ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) งานเฉลิมฉลอง (Ceremonies) พิธีกรรม (Rituals) ประเพณี (Traditions) และตำนานเรื่องเล่า (Myths) ที่สมาชิกของโรงเรียนยึดถือมาอย่างน้อยต่างกัน โดยระบบที่สื่อความหมายดังกล่าวมีส่วนสำคัญต่อความคิดและการปฏิบัติของคนที่อยู่ในโรงเรียน

## วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 25-33) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่

### 1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School purpose)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 25) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนควรมีโอกาสร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเมื่อโรงเรียนกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย

ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเป็นลักษณะที่โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงแถลงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน ลักษณะความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เป็นลักษณะของการกำหนดขึ้นต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัญหาปัจจุบัน หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหาที่ก่อขึ้น ย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ การกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงและต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ด้วย (ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์, 2552, หน้า 17)

ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ลักษณะการร่วมกันกำหนดจุดมุ่งหมายของโรงเรียน ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรภายในโรงเรียน ลักษณะของจุดมุ่งหมายที่ตั้งขึ้นต้องมี



ความเป็นไปได้ มีความชัดเจน ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารต้องประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ จุดมุ่งหมายของโรงเรียนให้บุคลากรในโรงเรียนทราบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

## 2. การมอบอำนาจ (Empowerment)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 26) ได้กล่าวถึง การมอบอำนาจไว้ว่า ในการปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครูในโรงเรียนบางสถานการณ์ พร้อมทั้งในการรับรู้ข่าวสาร และการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคคลในองค์การให้ความหมายได้รับภาระในการทำงาน ต้องรับผิดชอบในการทำงานด้วย อาจกล่าวได้ว่า การมอบอำนาจ หมายถึง การทำให้พนักงานสามารถมีมติตัดสินใจได้ด้วยตนเองตามผลประโยชน์ขององค์การ และลูกค้า การมอบอำนาจเป็นการมอง “ช่องทาง” พิเศษ แก่บางคนให้ใช้ความสามารถที่มีอยู่โดยส่งเสริม และสนับสนุนพวกเขาให้ตัดสินใจที่ใกล้เคียงกับประเด็นที่มีผลกระทบมากที่สุด

การมอบอำนาจ คือ การมอบอำนาจในการสั่งการอนุญาต อนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการ ของผู้ที่มีอำนาจดังกล่าว พึงจะปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้แก่ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวแทนตน โดยต้องทำเป็นหนังสือ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่มีการกำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่นด้วย (กฤษฎา จินะวิจารณ์, 2559)

การมอบอำนาจ คือ การที่บุคคลหนึ่งเรียกว่า ตัวการ มอบให้บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่า ตัวแทน มีอำนาจทำการแทน และการกระทำนั้น มีผลทาง กฎหมายเสมือนว่าตัวการทำด้วยตนเอง (กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย, 2559)

การมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจตัดสินใจแก่บุคคลใน โรงเรียนในบางสถานการณ์เพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน รวมทั้งการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

## 3. การตัดสินใจ (Decision making)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 26) ให้แนวคิดว่า ในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ องค์การ พร้อมทั้งการมีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจให้มากที่สุด

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณา หรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของ องค์การ การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหาร หรือการจัดการ

เกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม (สุภัทรา เชื้อเฉลิม, 2546, หน้า 15)

ไซมอน (Simon, 1960, p. 1) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ คือ การกำหนดขอบเขตของนโยบายทั้งหมด และเป็นภารกิจที่แผ่กระจายไปทั่ว การบริหารองค์การเช่นเดียวกับการปฏิบัติงาน แท้จริงแล้วการตัดสินใจมีความสำคัญเกี่ยวข้องกับทฤษฎีการบริหารโดยทั่วไป จะต้องรวมหลักการขององค์การเพื่อประกันความถูกต้องของการตัดสินใจ เป็นหลักการที่เที่ยงตรง ประกันประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

พีรพงศ์ ดาราไทย (2542, หน้า 23) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง ความคิด และการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การตกลงใจเลือกทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง เพื่อใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้กระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดที่เป็นทางเลือกที่นำโรงเรียนไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการเลือกดังกล่าวต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน และต้องใช้สื่อสารสนเทศที่มีอยู่มาประกอบการตัดสินใจให้มากที่สุด

#### 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน (Sense of community)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน ลีรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 27) ให้แนวคิดเรื่องความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนไว้ว่า ในการดำเนินงานผู้บริหารโรงเรียน ควรดำเนินงาน โดยยึดถือองค์การ หรือโรงเรียนเป็นหลัก โดยให้ความช่วยเหลือ และพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การเห็นความสำคัญของการเป็นเจ้าของร่วมกันของหน่วยงาน ให้มากที่สุด โรงเรียนจะดำเนินการได้ดีที่สุดเสมอ ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

บุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์การ นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์การ กล่าวคือ หากองค์การที่สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ย่อมทำให้บุคลากรปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป โดยจะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น (วรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2559, หน้า 2)

ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การ โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมาย

ขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป (วารรณิกา นิลวรรณ, 2554)

ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้แก่ นโยบาย การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความเจริญเติบโตในตนเอง และอาชีพ (พรรัตน์ แก้วจันทร์ทอง, 2550)

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างความรู้สึกผูกพัน ปลุกฝังจิตใจในความรักที่มีให้ต่อโรงเรียน และทำให้เกิดความสำนึกอยู่เสมอว่าตนเองมีหน้าที่ที่สำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน โดยการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวภายในงาน (สุภัทรา เชื้อเฉลิม, 2546, หน้า 17)

ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารดำเนินงานโดยยึดโรงเรียนเป็นหลัก พัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรของโรงเรียน กระตุ้นให้ครูและบุคลากรของโรงเรียน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

#### 5. ความไว้วางใจ (Trust)

ความเชื่อถือและความไว้วางใจ (Trust) เป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน โดยจะยังคงอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความมั่นใจ ความไว้วางใจจะช่วยลดความไม่แน่นอน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความระมัดระวังของกระบวนการความคิดในการตอบสนองอย่างทันทีทันใดที่มีต่อผู้นำหรือองค์กร หรืออาจหมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อถือต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่น่าเชื่อถือและมีความน่าไว้วางใจ ซึ่งจะนำมาซึ่งความไว้วางใจในองค์กรเพื่อผลของความสำเร็จในงานนั้นร่วมกัน

ความไว้วางใจ คือ ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น ว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน (พรทิพย์ เกษุรานนท์, 2552)

ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจปฏิบัติงานต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียนเพื่อจะนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน สมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา สามารถทำให้เกิดการเปิดเผยต่อกัน และกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

## 6. ความมีคุณภาพ (Quality)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 30) ให้แนวคิดว่าคุณภาพเกี่ยวข้องกับคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครู และความสามารถของนักเรียน รวมทั้งให้ความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความเห็นอกเห็นใจ และความร่วมมือของทุกคน ในโรงเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนจะต้องสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนา ซึ่งการอบรม (Training) นับเป็นหนึ่งในรูปแบบของพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพราะการอบรม คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจน มีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงาน ที่ดีขึ้น และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เน้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามต้องการ โดยมีประโยชน์ที่จะเกิดได้เป็น 3 ลักษณะ

1. ประโยชน์ต่อบุคลากร ได้แก่ เป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง ช่วยลดและป้องกันอุบัติเหตุ หรือการทำงานที่ผิดพลาด เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถ ให้สูงขึ้นและทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
2. ประโยชน์ต่อผู้บริหาร ได้แก่ ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดภาวะในการปกครอง ดูแลและควบคุมการปฏิบัติงาน ประหยัดเวลาในการสอนงาน แก่บุคลากร ทำให้มีเวลาในการบริหารงานตามบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ
3. ประโยชน์ต่อ “CLUSTERS” และสังกัด ได้แก่ ทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดการประหยัดและลดการสิ้นเปลือง ในการปฏิบัติงาน (วัสดุ/ อุปกรณ์/ เวลา) แบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม/ แนะนำ/ สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ให้บุคลากรมีโอกาสได้รับรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์เกี่ยวกับงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การปรับปรุงงานในปัจจุบันและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น (ศศิกาญจน์ ทวีสุวรรณ, 2545) การพัฒนาดังกล่าวย่อมนำไปสู่การทำให้องค์การเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ เพราะองค์การคุณภาพ (Quality organization) คือ องค์กรที่มีความสอดคล้องกับ

แนวคิดการจัดการคุณภาพ ซึ่งการจัดการคุณภาพเกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันกับคุณภาพ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมทั้งหมด การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีและวิธีการทางวิทยาศาสตร์ การเน้นกระบวนการปรับปรุงทั้งหมด และการเคารพความเป็นมนุษย์ โดยองค์การที่สามารถดำเนินการให้ได้ผลสำเร็จจำเป็นต้องมีลักษณะบูรณาการแนวคิขององค์การแบบเครื่องจักร องค์การแบบสิ่งมีชีวิต วัฒนธรรมองค์การ และองค์การบริหารตนเอง เข้าด้วยกัน (สุริยา เส้นดาไอ้ะ, 2555, หน้า 1)

ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารคำนึงถึงมาตรฐานสูงสุดของโรงเรียน มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรของโรงเรียน มุ่งสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้สมาชิกของโรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้น

#### 7. การยอมรับนับถือ (Recognition)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 30) ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู พร้อมทั้งยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ยกย่องชมเชยครู และนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียน ให้การยอมรับในการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดของครู และให้โอกาสในการแก้ไขปรับปรุงที่ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งการเกิดการยอมรับในสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นต้องได้รับการพิสูจน์มาแล้วคั้งที่ ฟอสเตอร์ (Foster, 1973 อ้างถึงใน ณรงค์ ซาชิโย, หน้า 10) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่ประชาชนได้เรียนรู้โดยผ่านการศึกษาสามารถบรรยายได้โดยผ่านขั้นการรับรู้ การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตัวเอง และการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อได้ทดลองปฏิบัติ สอดคล้องกับ วิบูลย์ชัย เกิดเพิ่มพูน (2540, หน้า 37) ที่กล่าวว่า การยอมรับหมายถึง การที่บุคคลแสดงออกถึงความเห็นด้วยต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และตัดสินใจนำสิ่งนั้นไปคิดว่าเป็นสิ่งที่มีประโยชน์

การยอมรับ (Recognition) หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับและเพิ่มคุณค่าของบุคลากรพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

#### 8. ความเอื้ออาทร (Caring)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 31) กล่าวถึงความเอื้ออาทรไว้ว่า เป็นการที่โรงเรียนเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และให้ความสำคัญต่อผลงานของบุคลากร อีกทั้งสนับสนุนให้มีความเจริญในหน้าที่การงาน

คำว่า “เอื้อ” หมายถึง เอาใจใส่ มีน้ำใจ เห็นแก่กัน ส่วนคำว่า “อาทร” หมายถึง ความเอื้อเพื่อความเอาใจใส่ ความพะวง

ความเอื้ออาทรเป็นคำที่มีความหมายซับซ้อน หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อ ความศรัทธา ความรัก และความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จนนำไปสู่การคิด การพูด การกระทำ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และแสดงออกในลักษณะของความมีน้ำใจไมตรี เสียสละแบ่งปัน และเกื้อกูลต่อบุคคลอื่น ชุมชนในสังคม และธรรมชาติสิ่งแวดล้อม (อมร สุวรรณนิมิตร, 2542)

โรช (Roach, 1987, p. 47 อ้างถึงใน บุญนำ สมุทรชรินทร์, 2548, หน้า 26) ความเอื้ออาทร เป็นวิถีความเป็นอยู่ของเรา เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของบุคคลต่อบุคคลอื่น ในสิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการให้คุณค่าและความสำคัญในสิ่งนั้น โดยผ่านการคิดไตร่ตรองว่า เป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่าและมีความหมายต่อชีวิต ซึ่งความเอื้ออาทรตามแนวความคิดของ โรช ประกอบด้วย พฤติกรรม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเห็นอกเห็นใจ (Compassion) ด้านการมีความรู้ความสามารถ (Competence) ด้านความไว้วางใจ (Confidence) ด้านการมีจิตสำนึกทางจริยธรรม (Conscience) ด้านความยึดมั่นผูกพันในการปฏิบัติงาน (Commitment) นอกจากนี้ ความเชื่อถือและไว้วางใจ (Trust and confidence) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดจากความตระหนัก รู้ว่าเราต้องการความช่วยเหลือและรู้สึกว่ามิบุคคลหนึ่งที่อยู่เอื้ออาทรต่อเรา ทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อถือ และไว้วางใจที่จะกล้าเปิดเผยเรื่องราวของตน กล้าปรึกษา และขอความเห็น ก่อให้เกิดความร่วมมืออันดีระหว่างผู้ป่วยและพยาบาล (พจนา ปิยะปภรณ์ชัย, 2548, หน้า 13) หากมองในมุมบริหารแล้ว ความเอื้ออาทร (Caring) คือ การที่ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาจึงนับว่าเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (สุภัทรา เชื้อเฉลิม, 2546, หน้า 18-19)

ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความเป็นอยู่และส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของครูและบุคคลในโรงเรียน

#### 9. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 32) ให้แนวคิดในเรื่องความมีบูรณภาพนี้ว่า องค์กร หรือ โรงเรียน ควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพ และความซื่อสัตย์ของบุคลากร พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของบุคลากร

ซื่อสัตย์ คือ ประพฤติตรง ไม่เอนเอียง ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม มีความจริงใจ ปลอดภัย ความรู้สึกกล้าเอียงหรืออคติ ผู้ที่มีความซื่อสัตย์ คือ ผู้ที่มีความประพฤติตรง ทั้งต่อหน้าที่ ต่อวิชาชีพ ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เล่ห์กล คดโกง ทั้งทางตรง และทางอ้อม รับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติ อย่างเต็มที่ถูกต้อง (ประไพ ประดิษฐ์สุขถาวร, 2559)

ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การประพฤติดีและจริงใจ ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง ส่วนความยุติธรรม หมายถึง ความเสมอภาคในทุกคน ไม่มีอคติ ฉะนั้น ทั้งความซื่อสัตย์สุจริต และความยุติธรรมจึงเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างมีอาจแยกจากกันได้ (ชญา นุช วีรสาร, 2556)

ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง โรงเรียนควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในโรงเรียน พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร

#### 10. ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 33) ได้ให้แนวคิดว่า ครูมีค่านิยมในด้านปรัชญา หรือความเชื่อตลอดจนบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งแต่ละคนจะมีวิธีการสอนที่ไม่เหมือนกัน มีค่านิยมในการจัดการเรียนการสอนแก่นักเรียน แต่ละคนที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตัวของนักเรียนที่แตกต่างกันของแต่ละคน ความหลากหลาย (Diversity) เป็นลักษณะที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านบุคลิกภาพ แนวความคิด ทักษะ วิธีการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งมีความยืดหยุ่น ผสมผสานเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีการปฏิบัติที่หลากหลายของบุคลากรในโรงเรียนนั้น ให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (สุชาติ พาอยู่สุข, 2550, หน้า 46)

การบริหารความหลากหลายของบุคลากรภายในองค์กร หมายถึง การวางแผนและปรับใช้แนวปฏิบัติและระบบขององค์กรในอันที่จะบริหารจัดการคนในองค์กร เพื่อให้เกิดข้อได้เปรียบสูงสุดจากความหลากหลาย และเพื่อลดข้อเสียเปรียบอันเกิดจากความหลากหลาย ให้เหลือน้อยที่สุด การบริหารความหลากหลายของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรมีความสามารถในการปรับตัวและความสามารถในการสร้างสรรค์อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร (Taylor, 1994 อ้างถึงใน พิมลวรรณ เชื้อบางแก้ว, มปป, หน้า 154)

ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีปฏิบัติงานของบุคคลในโรงเรียนพร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นและผสมผสาน ความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้ากับ ความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

**ขนาดของโรงเรียน** ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องจากโรงเรียน มีความเกี่ยวข้องกับ เรื่องของการใช้อำนาจของผู้บริหาร การมอบหมายงาน สายงาน การบังคับบัญชา ดังนั้น ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ย่อมมีลักษณะวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน ดังที่ อูซา ช่างหล่อ (2544) ได้ศึกษา การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการใช้อำนาจแตกต่างกันจาก ผลการศึกษาดังกล่าวพอสรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียนมีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อการใช้อำนาจของผู้บริหาร

**ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวกับความพึงพอใจ อาจเป็นเพราะบุคคลที่ทำงาน เป็นระยะเวลานานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังที่ อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวม และรายด้าน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียน เซนต์หลุยส์โดยรวมที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่มี ประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับ วรวัฒน์ วิจิตกิง (2552) ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ ของโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

1) วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านของโรงเรียนเอกชน ครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) วัฒนธรรม องค์การ โดยรวมและเกือบทุกด้านของโรงเรียนเอกชน ที่มีขนาดโรงเรียนกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการยอมรับและความเอื้ออาทรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $p < .05$ ) โดยโรงเรียนขนาดที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 501 คน ขึ้นไป มีวัฒนธรรมด้านการยอมรับและความเอื้ออาทรสูงกว่าโรงเรียนขนาดที่มีนักเรียน ไม่เกิน 500 คน

จากเหตุผลดังกล่าวเห็นได้ว่าขนาดของสถานศึกษา หรือขนาดขององค์การ และ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร มีผลต่อการปฏิบัติงานใน โรงเรียนหรือองค์การต่าง ๆ ซึ่งนับเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การของแต่ละที่ที่มีความแตกต่างกัน



## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

ชาติ วีระยุทธศิลป์ (2542) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา 9 ด้าน คือ การเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริตและความหลากหลายของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ส่วนด้านความมุ่งหมายขององค์การ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชูชาติ งามจรีต (2549) ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอเขาสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตาม ขนาดและระดับชั้นที่เปิดสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

สิริรัตน์ กุลบุตร (2556) ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน การยอมรับและความเอื้ออาทรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วรวัฒน์ วิชิตกั้ง (2552) ศึกษา วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2 เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและรายด้านของโรงเรียนเอกชน ครูที่มีประสิทธิภาพ ต่ำกว่า 5 ปี และประสิทธิภาพทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) วัฒนธรรมองค์การโดยรวมและเกือบทุกด้านของโรงเรียนเอกชน ที่มีขนาดโรงเรียนกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการยอมรับและความเอื้ออาทรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 501 คน ขึ้นไป มีวัฒนธรรมด้านการยอมรับ และความเอื้ออาทรสูงกว่าโรงเรียนขนาดที่มีนักเรียน ไม่เกิน 500 คน

ทัศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ครูที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง ปฏิบัติงาน 10-20 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง

วรรณ วิชาดิ่ง (2552) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์กรครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู โรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำนวน 150 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ ความมีคุณภาพ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมีบุรณภาพ ความเอื้ออาทร การยอมรับ ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ การมอบอำนาจ และการตัดสินใจ ตามลำดับ และวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนเอกชนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### งานวิจัยต่างประเทศ

พาร์กินสัน (Parkinson, 1990 อ้างถึงใน พิรัช จำรัสแนว, 2553, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่องการทดสอบความเชื่อมั่นและโครงสร้างทางปัจจัยของวัฒนธรรมโรงเรียน ได้พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินการสอน และงานพัฒนาความร่วมมือกันในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน

สตีร์ (Steers, 1976, p. 102 อ้างถึงใน สุภัทรา เชื้อเฉลิม, 2546, หน้า 23) ได้ศึกษาพบว่า องค์กรที่มีการรวบอำนาจมาก มีการใช้กฎระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับมากเท่าใด บุคลากรมักรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีลักษณะเข้มงวดน่ากลัว ส่วนองค์กรที่ฝ่ายบริหารยินยอมให้บุคลากรมีอิสระ และใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้ และยังฝ่ายบริหารแสดงความสนใจต่อบุคลากรมากเท่าไร บรรยากาศจะเป็นไปในทางที่ดีขึ้นเท่านั้น ซึ่งแสดงออกด้วยบรรยากาศเปิดเผยไว้นิ่งเชื่อใจกัน และมีความรับผิดชอบสูง

โอโรร่า (Orora, 1989, p. 1494-A อ้างถึงใน สุชาติ พายุสุข, 2550, หน้า 55) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนและบทบาทของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ 1) การร่วมมือกันพัฒนากลุ่มในระหว่างการทำงาน 2) การที่บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครอง และสมาชิกของชุมชนเริ่มเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงเรียน

แพตเตอร์สัน (Patterson, 1999, p. 2739-A อ้างถึงใน สุภัทรา เชื้อเฉลิม, 2545, หน้า 69) ศึกษา วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้กรอบการศึกษาการศึกษาวัฒนธรรมของค็อก และลาฟเฟอร์ดี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับ และวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) พบว่า ผลการปฏิบัติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่น ๆ ว่า วัฒนธรรมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การ

เพอร์สัน (Person, 1993, p. 3071-A) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันวิทยาลัยชุมชนในรัฐนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของการวิจัย

ชอร์ (Shaw, 1991, p. 770-A) ได้ศึกษา การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับ โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะ วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา กับ โรงเรียนมัธยมศึกษา และตรวจสอบความสัมพันธ์ ระหว่างการปรับตัวกับค่านิยมของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา กับ โรงเรียนประถมศึกษา โดยเฉพาะเรื่องค่านิยมและความมุ่งมั่นในการทำงาน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา มีระดับความมุ่งมั่นในการทำงานสูงกว่าโรงเรียนมัธยมศึกษา และการเปลี่ยนแปลงปรับตัวเป็นค่านิยมเบื้องต้นของความมุ่งมั่นในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า วัฒนธรรมองค์การของแต่ละโรงเรียนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน เนื่องจากสามารถใช้เป็นตัวช่วยในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงวัฒนธรรมของโรงเรียนดังกล่าว เพื่อที่จะสามารถนำมาปรับใช้กับบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสม และนำองค์การ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มุ่งศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ศึกษากับกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ได้แก่ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 529 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เกรจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 218 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามโรงเรียนในสังกัด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7

โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนสระแก้ว	186	77
โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม	114	47
โรงเรียนท่าเกษมพิทยา	54	23
โรงเรียนคลองหาดพิทยาคม	61	26
โรงเรียนวังไพรวิทยาคม	21	8
โรงเรียนวังหลังวิทยาคม	31	12
โรงเรียนวังสมบูรณ์วิทยาคม	62	25
รวม	529	218

\*ข้อมูลปีการศึกษา 2557

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครู และขนาดของโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานอยู่ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีทั้งหมด 39 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1987) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรม โรงเรียนที่มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรม โรงเรียนที่มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรม โรงเรียนที่มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรม โรงเรียนที่มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง พฤติกรรมด้านวัฒนธรรม โรงเรียนที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนจากเอกสาร

และงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

2. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ ที่ค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนา ตามกรอบแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 25) มีทั้งหมด 10 ด้าน คือ 1) เป้าหมายของโรงเรียน (School purpose) ได้แก่ คำถามข้อที่ 1-4 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) ได้แก่ คำถามข้อที่ 5-8 3) การตัดสินใจ (Decision making) ได้แก่ คำถามข้อที่ 9-12 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ได้แก่ คำถามข้อที่ 13-17 5) ความไว้วางใจ (Trust) ได้แก่ คำถามข้อที่ 18-20 6) ความมีคุณภาพ (Quality) ได้แก่ คำถามข้อที่ 21-24 7) การยอมรับนับถือ (Recognition) ได้แก่ คำถามข้อที่ 25-28 8) ความเอื้ออาทร(Caring) ได้แก่คำถามข้อที่ 29-32 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ได้แก่ คำถามข้อที่ 33-36 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ได้แก่ คำถามข้อที่ 37-39

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานกรรมการงานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปหาคุณภาพโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการ ดังนี้

- 3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และโครงสร้าง ผู้ดำเนินการวิจัย ได้นำแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อความถูกต้องของภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสม และครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 3.1.1 ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ประจำ ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.1.2 นายมานะ ลำไศตร์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนธรรมยานประยุติ
- 3.1.3 นางสาวจัญญา พุฒประเสริฐ ครูชำนาญการ โรงเรียนสระแก้ว

3.2 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ  
แล้วนำเสนอประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ เป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปใช้  
ทดลอง

3.3 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability)  
ของเครื่องมือ ผู้ดำเนินการวิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.3.1 นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try out) กับครู  
ในโรงเรียนมัธยม กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 7 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อ  
กับคะแนนรวม (Item-total correlation) ปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม  
ระหว่าง .39-.85 แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นได้

3.3.2 นำแบบสอบถามที่ได้ไปหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์  
แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ปรากฏว่า ได้คะแนน  
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

4. นำแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษา  
ต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้
  - 1.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ดำเนินการวิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือจาก  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ส่งไปยังผู้อำนวยการ  
โรงเรียนมัธยม กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 7 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.2 ผู้ดำเนินการวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดย จัดส่งแบบสอบถาม  
จำนวน 218 ฉบับ ไปยังครูผู้สอนซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตาม โรงเรียนต่าง ๆ ทั้ง 7 โรงเรียน  
ผู้วิจัยเดินทางไปปรับแบบสอบถามกลับมาด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งหมด  
จำนวน 218 ฉบับ

## 2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ให้ค่าน้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์

2.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ

## 3. เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เป็นแบบสอบถามจำนวน 39 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) (Likert, 1987) มี 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุด

4 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนมาก

3 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนปานกลาง

2 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนน้อย

1 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของคะแนนเฉลี่ยโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 22-24) แล้วแบ่งความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีวัฒนธรรมโรงเรียนน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์และนำเสนอเกี่ยวกับระดับของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )



2. วิเคราะห์และนำเสนอเกี่ยวกับการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที ( $t$ -test)

3. วิเคราะห์และนำเสนอเกี่ยวกับการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4. วิเคราะห์และนำเสนอเกี่ยวกับการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison test) ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe' method)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

- $\bar{X}$  แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- $SD$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- $n$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- $t$  แทน ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที ( $t$ -distribution)
- $F$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน ( $F$ - distribution)
- $SS$  แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
- $MS$  แทน ค่าความแปรปรวน (Mean square)
- $p$  แทน ความน่าจะเป็นของนัยสำคัญทางสถิติ (Probability)
- $df$  แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
- $*$  แทน ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การของ

โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกเป็นรายชื่อ รายด้านและภาพรวม

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ

ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
- ต่ำกว่า 5 ปี	158	38.20
- ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	256	61.80
รวม	414	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ขนาดของ โรงเรียน		
- ขนาดเล็ก	47	11.40
- ขนาดกลาง	152	36.70
- ขนาดใหญ่	215	51.90
รวม	414	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 61.80 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ดังปรากฏผลตามตารางที่ 3-13

ตารางที่ 3 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	3.84	0.86	มาก	2
2. การใช้อำนาจ	3.71	0.99	มาก	5
3. การตัดสินใจ	3.87	0.73	มาก	1
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.56	0.82	มาก	8

ตารางที่ 3 (ต่อ)

วัฒนธรรมโรงเรียน	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
5. ความไว้วางใจ	3.48	0.83	ปานกลาง	10
6. ความมีคุณภาพ	3.71	0.99	มาก	5
7. การยอมรับ	3.51	0.91	มาก	9
8. ความเอื้ออาทร	3.68	0.79	มาก	7
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.75	1.04	มาก	3
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.73	0.78	มาก	4
รวม	3.64	0.72	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การตัดสินใจ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และความซื่อสัตย์สุจริต ตามลำดับ

ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรร่วมประชุมวางแผนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.12	0.72	มาก	1
2. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบและเข้าใจ	3.82	1.17	มาก	2
3. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	3.61	0.93	มาก	4
4. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานตามความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนได้	3.82	1.17	มาก	3
รวม	3.84	0.86	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรร่วมประชุมวางแผนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบและเข้าใจ ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานตามความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนได้ตามลำดับ

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ

การมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ	n =414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในโรงเรียน	3.60	0.93	มาก	4
2. ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจและหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.82	1.17	มาก	2
3. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ทรัพยากรและข้อมูลของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	3.60	0.92	มาก	3
4. ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ	3.83	1.17	มาก	1
รวม	3.71	0.99	มาก	

ตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงาน โดยมุ่งประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจและหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ทรัพยากรและข้อมูลของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ด้านการตัดสินใจ

การมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด สำหรับโรงเรียน	3.61	0.93	มาก	2
2. ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจโดยคำนึงถึง ความเป็นไปได้	3.82	1.17	มาก	1
3. ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจโดยคำนึงถึง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน	3.60	0.92	มาก	3
4. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศ ประกอบการตัดสินใจทุกครั้ง	2.51	0.63	ปานกลาง	4
รวม	3.39	0.73	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการตัดสินใจ  
โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้  
ผู้บริหารโรงเรียนเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจ  
โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน ตามลำดับ



ตารางที่ 7 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ด้านความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรดำเนินงาน เพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	3.82	1.17	มาก	1
2. ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นคุณค่าของบุคลากร ทุกคน	3.60	0.93	มาก	4
3. ผู้บริหาร โรงเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู และบุคลากรของโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.82	1.17	มาก	1
4. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากร เกิดความรู้สึกรักและหวงแหนโรงเรียน	3.61	0.93	มาก	3
5. บุคลากรของโรงเรียนมีความสามัคคี และเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	2.94	1.08	ปานกลาง	5
รวม	3.56	0.82	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความรู้สึก  
ที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง  
เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากร  
ดำเนินงาน เพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก ผู้บริหาร โรงเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู  
และบุคลากรของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเกิดความรู้สึกรัก  
และหวงแหนโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ด้านความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ	<i>n</i> =414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	3.51	0.85	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรรับ บทบาทผู้นำในบางครั้ง	3.48	0.86	ปานกลาง	2
3. บุคลากรในโรงเรียนสามารถตัดสินใจ ในงานที่ตนรับผิดชอบได้	3.45	0.81	ปานกลาง	3
รวม	3.48	0.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความไว้วางใจ  
โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางและมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่  
บุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรรับบทบาทผู้นำในบางครั้ง  
บุคลากรในโรงเรียนสามารถตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบได้ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมีคุณภาพ

ความมีคุณภาพ	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากร โรงเรียนให้มีคุณภาพ	3.82	1.17	มาก	1
2. ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรในโรงเรียน	3.61	0.93	มาก	3
3. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจที่ดี ในการทำงานของบุคลากร	3.81	1.16	มาก	2
4. ผู้บริหารคำนึงถึงความพึงพอใจ ในงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร ในโรงเรียน	3.60	0.92	มาก	4
รวม	3.71	0.99	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากร โรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของบุคลากร ตามลำดับ

ตารางที่ 10 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ด้านการยอมรับ

การยอมรับ	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร นำเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	3.36	1.20	ปานกลาง	3
2. ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากร นำแนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน	3.16	1.16	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหาร โรงเรียนยกย่องและชมเชยผลงาน และความสำเร็จของบุคลากร	3.88	0.88	มาก	1
4. ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากร ได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ	3.64	1.03	มาก	2
รวม	3.51	0.91	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการยอมรับ โดยรวม  
และรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนยกย่องและชมเชยผลงานและความสำเร็จของ  
บุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาส  
ให้บุคลากรนำเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ด้านความเอื้ออาทร

ความเอื้ออาทร	<i>n</i> =414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุน และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร	3.82	1.17	มาก	2
2. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริม ให้บุคลากรพัฒนาในวิชาชีพ	3.61	0.93	มาก	4
3. ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความเป็นกันเอง กับบุคลากรในโรงเรียน	3.83	1.18	มาก	1
4. ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความช่วยเหลือบุคลากร โรงเรียนเมื่อต้องประสบปัญหา	3.68	0.81	มาก	3
รวม	3.73	0.78	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความเอื้ออาทร  
โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียน  
สนับสนุนและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความช่วยเหลือบุคลากร  
โรงเรียนเมื่อต้องประสบปัญหา ตามลำดับ

ตารางที่ 12 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

ความซื่อสัตย์สุจริต	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมอันดี	3.50	0.83	ปานกลาง	4
2. ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญ บุคลากรทุกคน	3.82	1.17	มาก	1
3. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเคารพ กฎ กติกาของโรงเรียน	3.61	0.93	มาก	3
4. ผู้บริหาร โรงเรียนยกย่อง ชมเชย บุคลากร ที่มีความประพฤติเหมาะสม	3.82	1.17	มาก	1
รวม	3.69	0.79	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่าข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต  
โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกคน ผู้บริหาร  
โรงเรียนยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเคารพ  
กฎ กติกาของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 ด้านความหลากหลายของบุคลากร

ความหลากหลายของบุคลากร	<i>n</i> = 414		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับในความสามารถ ที่แตกต่างของบุคลากร	3.81	1.16	มาก	2
2. ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนเทคนิคการสอน ที่หลากหลายของบุคลากร	3.61	0.93	มาก	3
3. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความมุ่งประสงค์และค่านิยม ของโรงเรียนภายใต้ความแตกต่างของ แต่ละบุคคล	3.82	1.17	มาก	1
รวม	3.75	1.04	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต  
โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับ  
ความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียนภายใต้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้บริหาร โรงเรียน  
ยอมรับในความสามารถที่แตกต่างของบุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนเทคนิคการสอน  
ที่หลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของ  
โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 14 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 7 โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

งานบริหารโรงเรียน	ประสบการณ์การทำงาน							
	ต่ำกว่า 5 ปี <i>n</i> = 158				5 ปี ขึ้นไป <i>n</i> = 256			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ความมุ่งประสงค์ของ โรงเรียน	3.69	0.90	มาก	1	3.94	0.81	มาก	1
2. การใช้อำนาจ	3.53	1.05	มาก	5	3.82	0.94	มาก	3
3. การตัดสินใจ	3.25	0.79	ปานกลาง	10	3.47	0.69	ปานกลาง	10
4. ความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	3.43	0.86	ปานกลาง	9	3.64	0.79	มาก	7
5. ความไว้วางใจ	3.46	0.84	ปานกลาง	8	3.49	0.82	ปานกลาง	9
6. ความมีคุณภาพ	3.53	1.08	มาก	6	3.82	0.94	มาก	3
7. การยอมรับ	3.51	0.90	มาก	7	3.51	0.93	มาก	8
8. ความเอื้ออาทร	3.61	0.83	มาก	2	3.81	0.75	มาก	5
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.55	0.85	มาก	4	3.77	0.74	มาก	6
10. ความหลากหลายของ บุคลากร	3.58	1.09	มาก	3	3.86	0.97	มาก	2
รวม	3.51	0.76	มาก		3.71	0.68	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์  
การทำงาน โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นดังนี้ กลุ่มที่มีประสบการณ์  
ต่ำกว่า 5 ปี เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน  
ความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากร ตามลำดับ และกลุ่มที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่  
5 ปีขึ้นไป เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน  
ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ตามลำดับ



ตารางที่ 15 เปรียบเทียบวัฒนธรรม โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์  
การทำงาน

งานบริหารโรงเรียน	ประสบการณ์การทำงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ต่ำกว่า 5 ปี		5 ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	3.69	0.90	3.94	0.81	2.85*	.02
2. การใช้อำนาจ	3.53	1.05	3.82	0.94	2.83 *	.01
3. การตัดสินใจ	3.25	0.79	3.47	0.69	2.77*	.00
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.43	0.86	3.64	0.79	2.56 *	.04
5. ความไว้วางใจ	3.46	0.84	3.49	0.82	0.30	.84
6. ความมีคุณภาพ	3.53	1.08	3.82	0.94	2.83 *	.14
7. การยอมรับ	3.51	0.90	3.51	0.93	0.07	.28
8. ความเอื้ออาทร	3.61	0.83	3.81	0.75	2.70*	.04
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.55	0.85	3.77	0.74	2.60*	.02
10. ความหลากหลายของบุคลากร	3.58	1.09	3.86	0.97	2.62 *	.02
รวม	3.51	0.76	3.71	0.68	2.67*	.04

\* $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความไว้วางใจและด้านการยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตารางที่ 16 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับวัฒนธรรมโรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน											
	ขนาดเล็ก <i>n</i> = 47				ขนาดกลาง <i>n</i> = 152				ขนาดใหญ่ <i>n</i> = 215			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.09	0.55	มาก	1	3.85	0.83	มาก	1	3.78	0.92	มาก	1
2. การใช้อำนาจ	4.00	0.71	มาก	3	3.72	0.96	มาก	4	3.65	1.06	มาก	6
3. การตัดสินใจ	3.61	0.48	มาก	8	3.36	0.71	ปานกลาง	10	3.35	0.79	ปานกลาง	10
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	3.76	0.62	มาก	7	3.56	0.81	มาก	7	3.51	0.86	มาก	8
5. ความไว้วางใจ	3.52	0.73	มาก	9	3.41	0.80	ปานกลาง	9	3.52	0.87	มาก	9
6. ความมีคุณภาพ	4.00	0.71	มก	3	3.72	0.96	มาก	4	3.66	1.06	มาก	5
7. การยอมรับ	3.42	0.98	ปานกลาง	10	3.45	0.94	ปานกลาง	8	3.57	0.88	มาก	7
8. ความเอื้ออาทร	3.93	0.62	มาก	5	3.73	0.75	มาก	3	3.69	0.83	มาก	3
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	3.92	0.63	มาก	6	3.68	0.80	มาก	6	3.69	0.81	มาก	2
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.04	0.81	มาก	2	3.76	1.00	มาก	2	3.68	1.10	มาก	4
รวม	3.83	0.57	มาก		3.62	0.71	มาก		3.60	0.72	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและปานกลาง เป็นดังนี้ กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ตามลำดับ กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทร ตามลำดับ กลุ่มโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.62	1.81	3.25 *	.04
ภายในกลุ่ม	411	299.64	0.73		
รวม	413	303.26			
การมอบอำนาจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.83	2.42	3.07*	.05
ภายในกลุ่ม	411	402.50	0.98		
รวม	413	407.33			
การตัดสินใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.60	1.30	3.16*	.04
ภายในกลุ่ม	411	220.33	0.54		
รวม	413	222.93			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.38	1.19	2.13	.12
ภายในกลุ่ม	411	275.95	0.67		
รวม	413	278.33			
ความไว้วางใจ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.25	0.62	0.90	.41
ภายในกลุ่ม	411	283.87	0.69		
รวม	413	285.11			
ความมีคุณภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	2	4.83	2.41	3.07*	.05
ภายในกลุ่ม	411	402.50	0.98		
รวม	413	407.33			
การยอมรับ					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.87	0.93	1.12	.33
ภายในกลุ่ม	411	343.03	0.84		
รวม	413	344.89			
ความเอื้ออาทร					
ระหว่างกลุ่ม	2	2.17	1.08	1.78	.17
ภายในกลุ่ม	411	250.04	0.61		
รวม	413	252.20			
ความซื่อสัตย์สุจริต					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.04	1.52	2.45	.09
ภายในกลุ่ม	411	254.30	0.62		
รวม	413	257.33			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความหลากหลายของบุคคลากร					
ระหว่างกลุ่ม	2	5.23	2.61	2.79	.06
ภายในกลุ่ม	411	443.81	1.08		
รวม	413	449.04			
รวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.97	0.99	1.93	.15
ภายในกลุ่ม	411	210.29	0.51		
รวม	413	212.27		1.93	.15

\* $p < .05$ 

จากตารางที่ 17 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในแต่ละด้านของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันคู่ใดแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดลองรายคู่ตามวิธีของ Scheffe รายละเอียด ดังตารางที่ 18-21

ตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้าน  
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	$\bar{X}$	4.06	3.85	3.78
ขนาดเล็ก	4.06	-	-0.27*	-0.29*
ขนาดกลาง	3.85	-	-	-0.12
ขนาดใหญ่	3.78	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่ม  
เครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จำแนกตาม  
ขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน  
อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน  
ที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก  
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

ตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการมอบอำนาจ  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
การมอบอำนาจ	$\bar{X}$	4.00	3.72	3.65
ขนาดเล็ก	4.00	-	-0.28*	-0.35*
ขนาดกลาง	3.72	-	-	-0.12
ขนาดใหญ่	3.65	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านการมอบอำนาจ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็กมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการตัดสินใจ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ด้านการตัดสินใจ	$\bar{X}$	3.61	3.36	3.35
ขนาดเล็ก	3.61	-	-0.25*	-0.26*
ขนาดกลาง	3.36	-	-	-0.01
ขนาดใหญ่	3.35	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านการตัดสินใจ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบรายคู่วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความมีคุณภาพ  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ความมีคุณภาพ	$\bar{X}$	4.00	3.72	3.61
ขนาดเล็ก	4.00	-	-.28*	-.39*
ขนาดกลาง	3.72	-	-	-.11
ขนาดใหญ่	3.61	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา  
กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7  
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านความมีคุณภาพ พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงาน  
อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพที่แตกต่างกัน คือ  
โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก มีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำนวน 414 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 เครื่องมือแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงเรียนของครู และขนาดของโรงเรียน ที่ครูปฏิบัติงานอยู่ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีทั้งหมด 39 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1987) จำนวน 39 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .39-.85 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่า  $t$  ( $t$ -test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปสาระสำคัญของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การตัดสินใจ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรร่วมประชุมวางแผนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์ถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบและเข้าใจ ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรปฏิบัติงานตามความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนได้

1.2 ด้านการมอบอำนาจหรือหารให้อำนาจ โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจ และหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ทรัพยากรและข้อมูลของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

1.3 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ ผู้บริหารโรงเรียนเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็น ผู้บริหารโรงเรียน พัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร เกิดความรู้สึกรักและหวงแหนโรงเรียน

1.5 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน มอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากร รับผิดชอบต่อผู้นำในบางครั้ง บุคลากรในโรงเรียนสามารถตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบได้

1.6 ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ แล้วเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากร โรงเรียนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน

1.7 ด้านการยอมรับ โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องและชมเชยผลงานและความสำเร็จของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน

1.8 ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับตนเองกับบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือบุคลากรโรงเรียนเมื่อต้องประสบปัญหา

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญชมเชยบุคลากรทุกคน ผู้บริหารโรงเรียนยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรเคารพกฎ กติกาของโรงเรียน

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากร ปฏิบัติงานสอดคล้องกับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียนภายใต้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความสามารถที่แตกต่างของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนเทคนิคการสอนที่หลากหลายของบุคลากร

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความไว้วางใจ และด้านการยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ การยอมรับ ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ให้เข้มแข็งทั้งนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การคือค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบ ที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2547, หน้า 20) นอกจากนี้ ยังเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 5) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แผลมไทย พงษ์พรม (2546) ได้ทำการวิจัย วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่ง ให้การยอมรับนับถือ บุคลากรในโรงเรียน ยอมรับว่าครูมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ยอมรับแนวความคิดที่ดีและแนวความคิดใหม่ ๆ ของครู โดยเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความมั่นใจต่อความสามารถในการตัดสินใจที่ชาญฉลาดของครู เลือกแนวประพฤติปฏิบัติในการแก้ปัญหา และทำงานร่วมกัน ดังที่ เซอร์จิอเวนนี (Sergioivanni, 1988, p. 103) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ และเรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยมและความเชื่อที่ว่าสมาชิกขององค์การต้องมีส่วนร่วมด้วย

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในแต่ละโรงเรียนให้ความสำคัญในกับการที่ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากร ควรร่วมประชุมวางแผนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งหากผู้บริหารโรงเรียน มีการประชาสัมพันธ์ถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบและเข้าใจ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานตามความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนได้ง่ายขึ้น และจะสามารถนำโรงเรียน ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ง่ายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กระทรวงศึกษาธิการ

(2545) หนังสือความรู้สำหรับผู้บริหาร พบว่า เพื่อให้ความมุ่งหมายของโรงเรียนเห็นได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องใช้วิธีสื่อความหมายทุกอย่างทั้งคำพูดและท่าทาง เพื่อสื่อสารความคาดหวังของ จุดมุ่งหมายของโรงเรียนให้บุคลากรทุกคนทราบโดยสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ร่วมกันเป็นหลักในการตัดสินใจ สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2534, หน้า 20) ได้ให้แนวคิด ในการสร้างวัฒนธรรมองค์การไว้ว่า วัฒนธรรมมีทิศทางได้แก่ เป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การนั้น และการผลักดันให้พนักงานปฏิบัติตาม วัฒนธรรมนั้น ได้รับการยอมรับมากเท่าไรก็ยิ่งมีอำนาจ มากเท่านั้น

1.2 ด้านการมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ ผลการวิจัยวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก การที่ผู้บริหาร โรงเรียนมอบอำนาจและหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ทรัพยากรและข้อมูลของ โรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจาก ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอทั้งทางด้านการกระจายข่าวสารข้อมูลหรือแม้แต่ ระบบบริหารงานต่าง ๆ การที่ผู้บริหารมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรย่อมทำให้เกิด การขับเคลื่อนในการทำงานเป็นอย่างดี

1.3 ด้านการตัดสินใจ ผลการวิจัยวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการตัดสินใจ นับเป็นเรื่องสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียน ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าข้อที่มีคะแนนสูงที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ การตัดสินใจจะทำให้บุคลากรยอมรับ เพื่อก่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเต็มใจ เป็นประเด็นที่จะต้องคำนึงถึงให้มาก่อนทำการตัดสินใจ ทำการเรื่องใด ๆ ทำให้ผู้บริหารต้องใช้รูปแบบหรือลักษณะการตัดสินใจ และเป็นทักษะเดียวกับครู ในโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมของ โรงเรียนนั้น ๆ ก่อน เพื่อก่อให้เกิด การตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 17)

1.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของ โรงเรียนเป็นหลัก พัฒนา คุณภาพชีวิตครูและบุคลากรของ โรงเรียนอย่างเหมาะสมจะเป็นการสร้างความรู้สึกรักและหวงแหน โรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าทุกคนเป็นเจ้าของโรงเรียนร่วมกัน เบลสและเบลส (Blasé & Blasé, 1994) พบว่า ในการปรับปรุงโรงเรียน คณะครูจะต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงโรงเรียน โดยยุทธวิธีที่สำคัญที่ผู้บริหารนำมาใช้ คือ การปกครองแบบมีส่วนร่วม พิจารณา ตัดสินใจอันก่อให้เกิดแรงจูงใจ มั่นใจ ได้ร่วมคิด กล้าเสี่ยง มีความเป็นตัวเอ ง รู้สึกเป็นเจ้าของและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านความไว้วางใจ ผลการวิจัยวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง การที่โรงเรียน มีความไว้วางใจให้บุคลากรตัดสินใจแล้วว่ที่ดีที่สุดให้กับโรงเรียน ผู้บริหาร โรงเรียนมีการมอบหมาย

งานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและสนับสนุนให้บุคลากรรับบทบาทผู้นำในบางครั้ง ทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบได้จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็วและทันที่

1.6 ด้านความมีคุณภาพ โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียน ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรโรงเรียนให้มีคุณภาพและสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นลักษณะผู้บริหารที่โรงเรียนส่วนใหญ่ปรารถนา เนื่องจากการทำงานที่มุ่งถึงมาตรฐานสูงสุดของงาน มีความเชื่อว่าบุคลากรมีมาตรฐานสูง มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และงานที่เขาเหล่านั้นได้รับมอบหมายแล้วแต่เป็นการบริหารที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายสูงสุดขององค์กรได้ในที่สุด

1.7 ด้านการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียน ยกย่องและชมเชยผลงานและความสำเร็จของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน เบลส และ เบลส (Blasé & Blasé, 1994) ในเรื่องความสำเร็จของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักใช้ ยุทธวิธีการชมเชยในการสร้างอิทธิพล หรือสะท้อนภาพด้านดีต่อเจตคติ และพฤติกรรมของครู ครูจะนำคำชมเชยของครูใหญ่ไปเชื่อมกับจุดมุ่งหมายของครูในการปฏิบัติหน้าที่ การชมเชยหรือการยอมรับความสามารถของครูช่วยสร้างเสริมกำลังใจให้แก่ครู และความพึงพอใจในการทำงานของครู รวมทั้งช่วยสร้างบรรยากาศในโรงเรียน ความสามัคคีของคณะครู และการร่วมกันทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายของโรงเรียนสอดคล้องกับ สิริรัตน์ กุลบุตร (2556) ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน การยอมรับ และความเอื้ออาทรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.8 ด้านความเอื้ออาทร จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก โรงเรียนเอาใจใส่กับกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรดูได้จากผลที่บอกว่า ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุน และจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร และให้ความช่วยเหลือบุคลากรโรงเรียนเมื่อต้องประสบ ปัญหา อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรอีกด้วย ดังที่ สุวิทย์ บุญช่วย (2535, หน้า,70) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มี

ความรู้ความสามารถโดยการพัฒนาสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ช่วยตนเอง ร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน  
ทุกระดับ สนับสนุนความก้าวหน้าของคนทำงาน

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก โดยรวม  
ผู้บริหาร โรงเรียนให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรใน โรงเรียน วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน  
ให้ความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน ผู้บริหาร โรงเรียนยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความประพฤติ  
เหมาะสม ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเคารพกฎ กติกาของโรงเรียน

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก  
ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน  
ภายใต้ความแตกต่างของแต่ละบุคคลผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับในความสามารถที่แตกต่างของ  
บุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนเทคนิคการสอนที่หลากหลายของบุคลากร จะเห็นได้ว่า  
แต่ละโรงเรียนให้ความสำคัญและให้การยอมรับในเรื่องความหลากหลายของบุคลากร และยอมรับ  
ในความแตกต่างของบุคคล ทั้งการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ต่างกัน หรือแม้แต่วิธีการสอน  
ที่แตกต่างกัน ดังที่ แพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 50-51 cited in Sergiovanni, 1988,  
pp. 107-109) กล่าวไว้ว่า ความหลากหลายเป็นลักษณะที่แตกต่างระหว่างบุคคลในด้านปรัชญา  
บุคลิกภาพ ทักษะ วิธีการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งยึดหยุ่นและผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบ  
และวิธีการสอนของแต่ละบุคคลเข้าด้วยกันให้เข้ากับวัตถุประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา  
จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสิทธิภาพ  
การทำงานของข้าราชการครู โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน  
ที่แตกต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยวัฒนธรรม  
โรงเรียนของข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า มีวัฒนธรรมโรงเรียนที่สูงกว่าวัฒนธรรม  
โรงเรียนของข้าราชการครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ แพตเตอร์สัน  
(Patterson, 1999, p. 2739-A อ้างถึงใน สุภัทรา เชื้อเฉลิม, 2545, หน้า 69) ศึกษา วัฒนธรรมองค์การ  
กับผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย The University of Southern Mississippi โดยใช้  
กรอบการศึกษาศึกษาวัฒนธรรมของ คูก์ และลาฟเฟอร์ดี (วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์  
วัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรับและวัฒนธรรมแบบป้องกันเชิงรุก) พบว่า ผลการปฏิบัติของ  
อาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรม  
เฉพาะบางประเภทจะทำให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่น ๆ ว่า วัฒนธรรมส่งผล

ต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การ ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งมีส่วนเกี่ยวกับความพึงพอใจ อาจเป็นเพราะบุคคลที่ทำงานเป็นระยะเวลานาน จนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ดังที่ อริยพร กาญจนวัฒน์ (2549) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์โดยรวมและรายด้าน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนเซนต์หลุยส์ โดยรวมที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนีย์ แก้วสมนึก (2550) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิเคราะห์จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ครูที่ปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง ปฏิบัติงาน 10-20 ปี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก วิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจทุ่มเททำงานเพื่อสถานศึกษา และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้การปฏิบัติงานของโรงเรียนทุกแห่งต่างก็มีจุดมุ่งหมายที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน บุคลากรในโรงเรียนควรมีโอกาสร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเมื่อโรงเรียนกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนแล้ว ควรประชาสัมพันธ์ชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจเห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนด้วย (Patterson, 1986, pp. 50-51 อ้างถึงใน สิริรัตน์ กุลบุตร, 2556, หน้า 25) นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจตัดสินใจแก่บุคคลในโรงเรียนในบางสถานการณ์ เพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน รวมทั้งการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและใช้กระบวนการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดที่เป็นทางเลือกที่นำโรงเรียนไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการเลือกดังกล่าวต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน และต้องใช้สื่อสารสนเทศที่มีอยู่มาประกอบการตัดสินใจให้มากที่สุดเพื่อนำองค์การไปสู่องค์การคุณภาพ (Quality organization) คือ องค์การที่มีความสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการคุณภาพ ซึ่งการจัดการคุณภาพเกี่ยวข้องกับพันธะผูกพันกับคุณภาพ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมทั้งหมด การใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และวิธีการทางวิทยาศาสตร์การเน้นกระบวนการปรับปรุงทั้งหมด และการเคารพความเป็นมนุษย์



โดยองค์การที่สามารถดำเนินการให้ได้ผลสำเร็จจำเป็นต้องมีลักษณะบูรณาการแนวคิดองค์การแบบเครื่องจักร องค์การแบบสิ่งมีชีวิต วัฒนธรรมองค์การ และองค์การบริหารตนเอง เข้าด้วยกัน (สุริยา เส้นดาโอ๊ะ, 2555, หน้า 1)

3. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า มีวัฒนธรรมโรงเรียน 4 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ชาติ วีระยุทธศิลป์ (2542) ได้ศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา 9 ด้าน คือ การเสริมพลัง การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริตและความหลากหลายของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความมุ่งหมายขององค์การ พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประการเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังต่อไปนี้

1. ผลจากการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นำมาเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ผู้บริหารควรชี้แจงถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้กับบุคลากรทุกฝ่ายให้เข้าใจชัดเจน ก่อนที่จะกำหนดแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนขึ้นมา

1.2 ด้านการมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจให้กับบุคลากร ในโรงเรียน ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการมอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจ ให้กับบุคลากรการที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการมอบอำนาจหรือการกระจายอำนาจให้กับ บุคลากรอย่างเหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรกล้าคิดกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจทุกครั้ง ผู้บริหารควรนำข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนมาประกอบการตัดสินใจให้มากขึ้น เพื่อประสิทธิผล ที่ดีขึ้นของโรงเรียน

1.4 ด้านความรู้สึที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนมีความสามัคคีและเต็มใจ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ผู้บริหารควรมีนโยบายที่กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ ความสามัคคีในหมู่คณะ

1.5 ด้านความไว้วางใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางและมาก ส่วนอันดับสุดท้ายได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสามารถตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบได้ ผู้บริหาร ควรให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในศักยภาพของแต่ละบุคคลให้มากขึ้น

1.6 ความมีคุณภาพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารคำนึงถึงความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรในโรงเรียน การที่ได้ทำงาน ที่ตนมีความถนัดย่อมทำให้ได้งานที่ดีและมีคุณภาพดังนั้นผู้บริหารจึงควรมอบหมายงาน ให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

1.7 ด้านการยอมรับ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง ส่วนอันดับ สุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนา โรงเรียน โลก มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารที่สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลง ยอมรับสิ่งใหม่และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ใน โรงเรียน ได้อย่างเหมาะสมย่อมเป็นประ โยชน์ต่อ โรงเรียน

1.8 ด้านความเอื้ออาทร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาในวิชาชีพ การพัฒนาตนเองกับการ พัฒนาโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อที่จะได้มาเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพของโรงเรียน

1.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและปานกลาง ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม อันดี ผู้บริหารควรสร้างให้บุคลากรเห็นความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมอันดีในการทำงาน

1.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนเทคนิคการสอนที่หลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดอบรมหรือส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ทั้งด้านการสอนและด้านวิชาชีพ อยู่เสมอ

ดังนั้น ผู้บริหารควรจะพัฒนาและส่งเสริมให้วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับที่มากขึ้น ในทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารควรมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนสำหรับบุคลากร ภายในโรงเรียน นอกจากนี้ควรมีนโยบาย หรือแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติตน พร้อมทั้งส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรตามศักยภาพของแต่ละบุคคล พร้อมทั้ง กระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพจนเกิดเป็น วัฒนธรรมโรงเรียน

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 10 ด้าน ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *ความรู้สำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผู้พันต่อองค์การ  
ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
แห่งชาติ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ชาติ วีระยุทธศิลป์. (2542). *การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชูชาติ งามจรีต. (2549). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ไชย หว่างสิงห์. (2547). *การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานในองค์การภาครัฐ.  
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา*
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ  
ความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา  
ในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พร ภีเสก. (2546). *วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน  
เหล่าสายวิทยาการของกองทัพก. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะบัณฑิต, สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- พิรพงษ์ ดาราไทย. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการตัดสินใจของผู้บริหารกับประสิทธิผล  
ของโรงเรียนเอกชนสายสามัญศึกษาในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมกับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2542).*พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์.
- วรรณิกา นิลวรรณ.(2554). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรวัฒน์ วิจิตกิ่ง. (2552). *วัฒนธรรมองค์การครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทญูตม. (2551). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). *วัฒนธรรมองค์การในองค์การธุรกิจยุคใหม่*. *วารสารรามคำแหง*, 24(4), 20.
- สมุทร ชำนาญ. (2549). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 3(1), 47-52.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (2559). *สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. เข้าถึงได้จาก <http://www.csec7.org>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สิริรัตน์ กุลบุตร. (2556). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามความคิดเห็นของครูของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติ พายู่สุข. (2550). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2553). *ผู้นำกับความเข้าใจการทำงานของสมอง*. *วารสารการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*, 4(2), 1-9.

- สุภัทรา เชื้อเฉลิม. (2546). *วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2552). *ค่านิยมเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละชนรุ่น*. คุยฎินิพนธ์ปรัชญาคุยฎินิพนธ์บัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัจฉรา สุวรรณ. (2536). *วัฒนธรรมโรงเรียนกับการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Heckman, P. E. (1993). School restructuring in practice: Reckoning with the culture of school. *International Journal of Educationl Reform*, 2(3), 263
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determing sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 154-A
- Orara, J., & Onyango, H. (1989). School culture and role of the principle: A study of basic culture assumptions of a Kenyon secondary school and their influenced of the principle's role. *Dissertation Abstracts International*, 51(9), 1494-A
- Pakinson, A. (1991). An examination of the reliability and the factor structure of the school work culture profile (work culture). *Dissertation Abstracts International*, 51(7), 2343-A
- Patterson, K. J. (1988). *School culture*. San Fancisco: Jossey Bass.
- Person, T. (1993). *The social system*. New York: The Free Press.
- Robbins, S. P. (1976). *Administrative process*. New Delhi: Preniec Hall of India.
- Schein, E. (1965). *Oranizational psychology*. New York: Prantiec-Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1988). *Supervision human perspectives* (4<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Shaw, J. J. (1991). Comparison of elementary and high school organization cltures elementary school. *Dissertation Abstracts Internationnal*, 52(3), 770-A.
- Smircich, L. (1983). Concept of culture and organizational analysis. *Journal of Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358.
- Steers, R. M. (1976). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Oregon: University of Oregon.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ ว.๐๗๓๔

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๐

๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการทำการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิจัย  
๒. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพาทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวบุญเดือน จามะรี รหัส ๕๘๕๗๐๐๐๕

งานนิพนธ์เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๗ โดยมี ดร.สมุท ขำนาถ เป็นประธานการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
ของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ จามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ จามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๗๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ว.๐๗๓๕

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๐

๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ  
เครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวบุญเดือน จามะรี รหัส ๕๘๕๗๐๐๐๕

งานนิพนธ์เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๗ โดยมี ดร.สมุท ชำนาญ เป็นประธานการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๒๑๘.๘/ ว.๐๗๓๖

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๐

๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย  
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวบุญเดือน จามะรี รหัส ๕๘๘๗๐๐๐๕

งานนิพนธ์เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต ๗ โดยมี ดร.สมุท ชำนาญ เป็นประธานการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
ความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาบริหารการศึกษา

โทร ๐-๓๘๑๐-๒๐๕๒

โทรสาร ๐-๓๘๓๔-๕๘๑

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) โดยวิธี (IOC)

**ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความเที่ยงตรง (IOC)**  
**เรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**

**แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา**

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
<b>ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน</b>						
1	ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรร่วมประชุมวางแผนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบและเข้าใจ	1	1	1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติตามความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนได้	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>การมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ</b>						
5	ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหาร โรงเรียนมอบอำนาจและหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหาร โรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ทรัพยากรและข้อมูลของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>การตัดสินใจ</b>						
9	ผู้บริหาร โรงเรียนเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหาร โรงเรียนตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
11	ผู้บริหาร โรงเรียนตัดสินใจ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหาร โรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจทุกครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ความรู้สึกรักที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน</b>						
13	ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก	1	0	1	.66	ใช้ได้
14	ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นคุณค่าของบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหาร โรงเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรของโรงเรียนอย่างเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเกิดความรู้สึกรักและหวงแหนโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
17	บุคลากรของโรงเรียนมีความสามัคคีและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ความไว้วางใจ</b>						
18	ผู้บริหาร โรงเรียนมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรรับบทบาทผู้นำในบางครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
20	บุคลากรในโรงเรียนสามารถตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบได้	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ความมีคุณภาพ</b>						
21	ผู้บริหาร โรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากร โรงเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหาร โรงเรียนเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหาร โรงเรียนสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของ ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
24	ผู้บริหารคำนึงถึงความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>การยอมรับ</b>						
25	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
26	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องและชมเชยผลงานและความสำเร็จของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ความเอื้ออาทร</b>						
29	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาในวิชาชีพ	1	1	1	1	ใช้ได้
31	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือบุคลากรโรงเรียนเมื่อต้องประสบปัญหา	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ความซื่อสัตย์สุจริต</b>						
33	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมอันดี	1	1	1	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน	1	1	1	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรเคารพกฎ กติกาของโรงเรียน	1	1	1	1	ใช้ได้
36	ผู้บริหารโรงเรียนยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม	1	1	1	1	ใช้ได้

ข้อที่	การบริหารสถานศึกษา	ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3		
<b>ความหลากหลายของบุคลากร</b>						
37	ผู้บริหาร โรงเรียนยอมรับในความสามารถที่แตกต่างของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหาร โรงเรียนสนับสนุนเทคนิคการสอนที่หลากหลายของบุคลากร	1	1	1	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียนภายใต้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล	1	1	1	1	ใช้ได้



**ภาคผนวก ค**

**ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ**

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของ  
โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.61	21	.61
2	.77	22	.77
3	.81	23	.81
4	.85	24	.85
5	.35	25	.95
6	.44	26	.95
7	.50	27	.90
8	.51	28	.64
9	.44	29	.48
10	.51	30	.51
11	.54	31	.64
12	.64	32	.64
13	.39	33	.84
14	.57	34	.86
15	.87	35	.93
16	.89	36	.58
17	.83	37	.82
18	.95	38	.82
19	.95	39	.91
20	.90		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .98

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**

---

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ประสบการณ์การทำงาน

มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

2. ขนาดของสถานศึกษา

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียน ไม่เกิน 500 คน

สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียน ตั้งแต่ 501 ถึง 1,500 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียน ตั้งแต่ 1,501 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ต้องการทราบถึงความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบแบบแผน การประพฤติปฏิบัติร่วมกันของข้าราชการครูในการปฏิบัติงานซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องหลังข้อความ ที่ตรงตามความรู้สึกของท่านต่อโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

2. ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน จัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

ระดับที่ 5 หมายถึง ครู บุคลากร ที่มีพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ระดับมากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง ครู บุคลากร ที่มีพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ระดับมาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ครู บุคลากร ที่มีพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ระดับปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง ครู บุคลากร ที่มีพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ระดับน้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง ครู บุคลากร ที่มีพฤติกรรมด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

รายการ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน</b>					
1. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรร่วมประชุมวางแผนในการกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน					
2. ผู้บริหาร โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ถึงความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนให้บุคลากรทราบและเข้าใจ					
3. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน					
4. ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานตามความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนได้					
<b>การมอบอำนาจหรือการให้อำนาจ</b>					
5. ผู้บริหาร โรงเรียนเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจให้กับบุคลากรในโรงเรียน					

รายการ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6. ผู้บริหารโรงเรียนมอบอำนาจและหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
7. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ทรัพยากรและข้อมูลของโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน					
8. ผู้บริหารและบุคลากรปฏิบัติงานโดยมุ่งประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ					
<b>การตัดสินใจ</b>					
9. ผู้บริหารโรงเรียนเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับโรงเรียน					
10. ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้					
11. ผู้บริหารโรงเรียนตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียน					
12. ผู้บริหารโรงเรียนใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจทุกครั้ง					
<b>ความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน</b>					
13. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรดำเนินงานเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นหลัก					
14. ผู้บริหารโรงเรียนเห็นคุณค่าของบุคลากรทุกคน					
15. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาคุณภาพชีวิตครูและบุคลากรของโรงเรียนอย่างเหมาะสม					
16. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรเกิดความรู้สึกรักและหวงแหนโรงเรียน					
17. บุคลากรของโรงเรียนมีความสามัคคีและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					

รายการ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความไว้วางใจ</b>					
18. ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน					
19. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรรับบทบาทผู้นำในบางครั้ง					
20. บุคลากรในโรงเรียนสามารถตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบได้					
<b>ความมีคุณภาพ</b>					
21. ผู้บริหารโรงเรียนมุ่งพัฒนาบุคลากรโรงเรียนให้มีคุณภาพ					
22. ผู้บริหารโรงเรียนเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน					
23. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจที่ดีในการทำงานของบุคลากร					
24. ผู้บริหารคำนึงถึงความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรในโรงเรียน					
<b>การยอมรับ</b>					
25. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
26. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน					
27. ผู้บริหารโรงเรียนยกย่องและชมเชยผลงานและความสำเร็จของบุคลากร					
28. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ					

รายการ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความเอื้ออาทร</b>					
29. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากร					
30. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาในวิชาชีพ					
31. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นกันเองกับบุคลากรในโรงเรียน					
32. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือบุคลากรโรงเรียนเมื่อต้องประสบปัญหา					
<b>ความซื่อสัตย์สุจริต</b>					
33. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมอันดี					
34. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน					
35. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรเคารพกฎ กติกาของโรงเรียน					
36. ผู้บริหารโรงเรียนยกย่อง ชมเชย บุคลากรที่มีความประพฤติเหมาะสม					
<b>ความหลากหลายของบุคลากร</b>					
37. ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับในความสามารถที่แตกต่างของบุคลากร					
38. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนเทคนิคการสอนที่หลากหลายของบุคลากร					



รายการ	ระดับความรู้สึก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39. ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับความมุ่งประสงค์และค่านิยมของโรงเรียน ภายใต้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล					

ขอขอบคุณค่ะ  
นางสาวบุญเดือน จามะรี

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวบุญเดือน จามะรี
วัน เดือน ปีเกิด	13 สิงหาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	89 ม.8 ต.บ้านโจ้ง อ.อู่ทอง จ.สุพรรณบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนสระแก้ว
ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนสระแก้ว
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา