

ชื่อวิทยานิพนธ์:	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2
ชื่อนักศึกษา:	นางสาวศรีวิไล ยลสุริยันวงศ์
รหัสนักศึกษา:	4919050008
สาขาวิชา:	การบริหารการศึกษา
คณะกรรมการที่ปรึกษา:	รองศาสตราจารย์ทัศนีย์ ประธาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย รัตนากีรณวร
ปีการศึกษา:	2552
คำสำคัญ:	วัฒนธรรมโรงเรียน, ประสิทธิผลของโรงเรียน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านและภาพรวม ระหว่างโรงเรียนในสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน-เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนไม่น้อยกว่า 2 ปี ในโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 สุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวนทั้งสิ้น 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเมื่อวิเคราะห์เฉพาะโรงเรียนสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01
2. ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ครูสังกัดโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา

รายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความไว้วางใจ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการมอบอำนาจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน ระหว่างครูผู้สอนในโรงเรียนภาครัฐบาลและภาคเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ยกเว้นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Thesis Title: Relationship between School Culture and School Effectiveness of the Schools under Office of Songkhla Educational Service Area II

Student's Name: Srivilai Yolsuriyanwong

Student's ID No: 4919050008

Major Field: Educational Administration

Thesis Advisor: Associate Prof. Tasanee Pratarn
Assistant Prof. Dr. Wichai Ratanageeranaworn

Academic Year: 2009

Key Words: Relationship of School Culture and School Effectiveness

Abstract

The objectives of this research were 1) to study relationship between school culture and school effectiveness in both private and public schools in the District of Hatyai under Office of Songkhla Educational Service Area II; 2) to compare differences in the relationship between school culture and school effectiveness of private and public schools in Hatyai District in both overall and individual aspects of the School Aim, Decision Making, Quality Assurance, Trust Worthiness, Delegation of Authority, and School Belongingness. The samples from the populations, by using Simple Random Sampling, were 351 teachers in private and public schools in Hatyai who have teaching experience for at least two years. The research tools were a set of questionnaire of 5 Likert Rating Scale questions. The statistical methods employed in data analyses were mean, standard deviation, Pearson ' s Correlation Coefficient and t-test.

The result of this research were as the followings:

1. The level of relationship between school culture and school effectiveness in both the private and public schools in an overall and in individual aspects were significantly high at 0.01 level. Beside, the relationship of the school culture and school effectiveness in the findings in overall and in each aspect were significantly high at 0.01 level.

2. The level of opinion of the teachers working in private or public school regarding school culture in an overall was significantly different at 0.01 level. When

considering individual aspects, the result revealed that in their opinions regarding School Aim, Decision Making, and Quality Assurance aspects were significantly different at 0.01 level, while in the Trust Worthiness aspect, their opinions were significantly different at 0.05 level. However, the opinions of the two groups of the teachers in private and public schools regarding the aspects of authority delegation and School Belongingness were not different.

3. Concerning the comparative result of school effectiveness between the public and the private schools, the level of opinion of the teachers in overall and in individual aspects were significantly different at 0.01 level, except for the aspect of an ability in solving internal problems was significantly different at 0.05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตา ความกรุณาและการช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ทัศนีย์

ประธานกรรมการ-ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. วิชัย รัตนากีรณวร กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการประเมินแบบสอบถาม รองศาสตราจารย์ ดร.วัน เดช
พิชัย คุณประกอบ มณีโรจน์ และคุณวิมลศรี สุวรรณรัตน์ ซึ่งช่วยให้แบบสอบถาม มีความ
สอดคล้องกับเนื้อหาของวิทยานิพนธ์และมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ครู
สังกัดสำนักงาน-เขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
สำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการศึกษาตลอด
มา ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร เทพนวล ที่ให้กำลังใจและเติมเต็มความรู้ใน
การทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ คุณปัญญา ชูช่วย ตำแหน่งนักวิจัยสำนักและพัฒนา ที่ได้ให้
คำปรึกษาเกี่ยวกับสถิติสำหรับการวิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ให้
ความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ด้วยความยินดียิ่งและเต็มใจ

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทวดเวที่
ต่อพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และสถานศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตั้งแต่อดีต
จนถึงปัจจุบัน ตลอดจนถึงญาติมิตรที่ช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

ศรีวิไล ยลสุริยณรงค์

30 กรกฎาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐาน.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม.....	10
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผล.....	21
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน.....	25
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	37
3 วิธีการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือในการวิจัย.....	39
วิธีสร้างเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
5 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผลการวิจัย.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	78
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือการวิจัย.....	79
ข คุณภาพเครื่องมือสำหรับการวิจัย.....	84
ค เครื่องมือการวิจัย.....	92
ประวัตินักศึกษา.....	104

รายการตาราง

	หน้า
ตาราง	
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	38
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	49
3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	50
4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ภาคเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้าน.....	51
5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ภาครัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและ รายด้าน.....	52
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน	53
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน.....	54
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมของโรงเรียน ประสิทธิผล ของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 แยกตามสังกัด โดยภาพรวมและรายด้าน	54
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสงขลาเขต 2 แยกตามสังกัด โดยภาพรวม และรายด้าน	56
10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตาม สังกัด	57
11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามสังกัด	58
12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีในการพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2.....	58

รายการตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตาราง	
13 ค่าความเที่ยงตรง (IOC) รายชื่อของแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน.....	85
14 ค่าความเที่ยงตรง (IOC) รายชื่อของแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน.....	86
15 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย รายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของ แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน	87
16 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย รายชื่อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของ แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน	88
17 ความสัมพันธ์ข้อคำถามรายชื่อกับคะแนนรวม และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน	89
18 ความสัมพันธ์ข้อคำถามรายชื่อกับคะแนนรวม ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ.....	90
19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน กับผลการประเมินของสำนักรับรองและประเมินคุณภาพสถานศึกษา (สมศ)....	91

รายการภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ	
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	37

บทที่ 1

บทนำ

ปัญหาและความเป็นมาของปัญหา

องค์การและวัฒนธรรมมององค์การเป็นสิ่งที่ควบคู่กัน องค์การประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่มีความมุ่งหวังในการดำเนินงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เมื่อกลุ่มบุคคลมารวมกันย่อมต้องมีกลไกที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนที่จะทำให้การทำงานอย่างราบรื่นได้ กลไกที่สำคัญ ได้แก่ การมีค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ซึ่งการมีความคิดความเชื่อค่านิยมร่วมกันนี้เอง เป็นจุดของการเกิดวัฒนธรรมมององค์การ ซึ่งปรากฏให้เห็นในระดับต่าง ๆ กัน ได้แก่ วัฒนธรรมมององค์การระดับสูง ซึ่งหมายถึง สภาพสิ่งประดิษฐ์สถาปัตยกรรม ตลอดจนบรรยากาศขององค์การ วัฒนธรรมระดับกลังมา ได้แก่ วัฒนธรรมระดับกลาง ซึ่งหมายถึง พิธีการ เรื่องราว ประวัติความเป็นมาขององค์การนั้น ๆ และวัฒนธรรมระดับสุดท้าย ได้แก่ วัฒนธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่ผู้ศึกษาต้องเข้าไปศึกษาตลอดจนสังเกตการณ์อย่างละเอียดลึกซึ้ง ซึ่งได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ขององค์การ (วิภาดา คุปตานนท์. 2548: 1)

วัฒนธรรมมององค์การเป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงาน เนื่องจากวัฒนธรรมมององค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือร่วมกัน องค์การใดที่มีการกำหนดระบบในการบริหารงานที่ดี มีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน ย่อมนำพามาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิผล แต่อาจพบว่าคนในองค์การขาดพลังขับเคลื่อนในการทำงาน ขาดความสามัคคีไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะมีวัฒนธรรมที่อ่อนแอและเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมมององค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้้องค์การหลายองค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันแต่ประสบความสำเร็จแตกต่างกันได้ ผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมมององค์การ ตลอดจนต้องเรียนรู้ถึงบทเรียนเก่า ๆ ของวัฒนธรรมมององค์การว่า มีความผูกมัดคนไว้ด้วยกันอย่างไร ซึ่งมีผลสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การและรักษาคุณสมบัติหรือลักษณะที่ดีของการบริหารองค์การไว้ได้นานตลอดไป ในการบริหารงานที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามบทบาทของตนเองในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมมององค์การ ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมมององค์การจะช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่า วัฒนธรรมใดจะมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในองค์การ ทำให้รู้จักวางแผน ส่งเสริม ก่อตั้ง บำรุงรักษา และพัฒนาวัฒนธรรมมององค์การเพื่อให้เป็นแบบแผนประเพณีในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมเกิดขึ้นมาภายในองค์การ วัฒนธรรมมององค์การเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อพฤติกรรมของคนทุกคนในองค์การ ถ้าทำงานอย่างรอบคอบจะมีผลกระทบในทางบวกต่อความสำเร็จขององค์การ

ในทางตรงกันข้ามถ้าทำงานอย่างขาดความระมัดระวัง ก็จะมีผลในทางลบต่อความล้มเหลวขององค์กรได้ (วิเชียร วิทยอุดม. 2547: 339)

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาและเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากรซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ และดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข วิถีชีวิตการดำเนินงานในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางเป้าหมายของโรงเรียน ฉะนั้นผู้บริหาร ครู อาจารย์ จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและมีอิทธิพลต่อการบริหาร ซึ่งตามแนวความคิดของ แพตเตอร์สัน (คิลปะชัย ศรีเกียรติ. 2541: 2; อ้างอิงจาก Patterson. 986: 50-51) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ คือ (1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purposes) (2) การมอบอำนาจ (Empowerment) (3) การตัดสินใจ (Decision Making) (4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of School) (5) ความไว้วางใจ (Trust) (6) ความมีคุณภาพ (Quality) (7) การยอมรับ (Recognition) (8) ความเอื้ออาทร (Caring) (9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และ (10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) โรงเรียนใดที่มีวัฒนธรรมแข็งแกร่ง ผู้บริหารมีความรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียนของตนเป็นอย่างดี จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น บุคลากรจะเห็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง และปฏิบัติตามวัฒนธรรมโรงเรียน ช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงานและการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และปฏิบัติร่วมกัน จึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบการบริหาร การพัฒนาโรงเรียน ถ้าเข้าใจถึงวัฒนธรรมโรงเรียนและสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม จะส่งผลให้การบริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จหรือมีประสิทธิผลได้ (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 1)

ได้มีผู้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล เช่น คิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: บทคัดย่อ) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล และพวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543: บทคัดย่อ) พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นลักษณะของแบบแผนระเบียบการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่ประพฤติปฏิบัติไปในทางเดียวกัน ซึ่งเป็นตัวกำหนดบทบาทขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคลากรในโรงเรียน จนสามารถสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมโรงเรียนหน่วยงานและองค์กรนั้น ๆ

วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง จะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนเข้าด้วยกัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน ในการบริหารโรงเรียนหรือองค์กรจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ในการบริหารโรงเรียนและความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม จากการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งเป็นศูนย์พลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทุกคนเข้าใจจุดมุ่งหมายของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ ทุกคนรับบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากรโดยรู้จักใช้ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ให้ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงานโดยปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้ควารู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของทุก ๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเท การทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง จะส่งผลต่อความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (กริช สืบสนธิ์. 2537: 9)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นลักษณะของความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อโรงเรียนสามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมโดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้สนองต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ และโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีการประสานเพื่อรวมพลังให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536: 15)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 2-3) ได้กล่าวถึง “การศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา และให้ความหมายของ “สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในหมวด 3 ระบบการศึกษา มาตรา 16 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 10-11) กล่าวไว้ว่า การศึกษาในระบบมีสองระดับคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และในมาตรา 17 ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปีโดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่ 7 เข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่ 16 เว้นแต่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษาภาคบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการนับอายุให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และในมาตรา 18 (2) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดตั้งขึ้นตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 37 โดยอาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 33 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย และมาตรา 34 ให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้มีการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 175 เขต และได้กำหนด ให้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดสงขลาออกเป็น 3 เขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 รับผิดชอบให้บริการการศึกษาในพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหาดใหญ่ อำเภอรัตนภูมิ อำเภอดงหยอง อำเภอควนเนียง อำเภอบางกล่ำ

ด้วยบริบทและสภาพโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ในแต่ละอำเภอ พบว่า จำนวนสถานศึกษาที่เปิดสอนที่หลากหลายและอำเภอที่น่าสนใจ คือ อำเภอหาดใหญ่ เฉพาะในอำเภอหาดใหญ่ พบว่า สภาพโรงเรียนที่จัดการศึกษานั้นมี 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ โรงเรียนที่สังกัดภาครัฐ และโรงเรียนภาคเอกชน ซึ่งรูปแบบการบริหารมีความแตกต่างกันตามโครงสร้างการบริหาร ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน แนวคิดของบุคลากรที่แตกต่างกัน ดังนั้น รูปแบบการดำเนินการบริหารของโรงเรียน น่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 ว่าวัฒนธรรมแต่ละด้านและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับใด วัฒนธรรมด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนศึกษาความแตกต่างของวัฒนธรรมโรงเรียนระหว่างโรงเรียนที่สังกัดภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเลือกแนวทางในการแก้ปัญหาการพัฒนาหน่วยงานของโรงเรียน และเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหาร ครู อาจารย์ บุคลากรในโรงเรียน ให้มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานที่มีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย กำหนดวัตถุประสงค์ทั่วไปและวัตถุประสงค์เฉพาะในการศึกษา ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านและภาพรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านและภาพรวม ทั้งโรงเรียนสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านและภาพรวม ทั้งโรงเรียนสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านและภาพรวม ระหว่างโรงเรียนในสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

สมมติฐาน

1. วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน
2. ครูในสังกัดโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ที่มุ่งศึกษาเพื่อนำความรู้และข้อค้นพบไปใช้ในการบริหารองค์กรหรือโรงเรียน ดังนี้

1. ด้านความรู้

1.1 ทำให้ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2

1.2 ให้ทราบถึงระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 และการเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนระหว่างโรงเรียนในสังกัดภาครัฐ และสังกัดภาคเอกชน

2. ด้านการนำไปใช้

2.1 ข้อค้นพบจากการวิจัยช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ และผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและพยายามขจัดวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคหรือไม่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของ

โรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพและก้าวหน้าในอนาคต นอกจากนี้ยังนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน วางแนวทางในการแก้ปัญหาในการพัฒนาโรงเรียน และเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสม ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครูอาจารย์ ให้มีวัฒนธรรมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2.2 สามารถใช้ข้อมูลการวิจัยสำหรับสถานศึกษานำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการวางแผนและจัดกิจกรรมในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในการทำงานของผู้บริหาร ครูอาจารย์ในโรงเรียนให้มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวต่อหน่วยงานของโรงเรียนมากยิ่งขึ้น

2.3 กระตุ้นและสร้างความตระหนักของวามสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีความสำคัญและมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 และมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ปี มีจำนวนครูทั้งสิ้น 4,021 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนจากประชากรทั้งหมด โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แยกตามสังกัดของโรงเรียน โดยใช้ตารางคำนวณขนาด กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (วัน เดชพิชัย. 2535: 300-308; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

2.1 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปร 2 ตัว คือ

2.1.1 วัฒนธรรมโรงเรียนเลือกจาก ความหมายและหลักเกณฑ์การสร้างเครื่องมือวัด วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของ Patterson 10 ด้าน (ศิลาปะชัย ศรีเกียรติ. 2541: 2; อ้างอิงจาก Patterson. 986: 50-51) ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร

2.1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน เลือจาก ความหมายและหลักเกณฑ์การสร้าง เครื่องมือวัด วัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของ มิสเกล และคณะ (กมลวรรณ ชัยวานิช. 2536: 37; อ้างอิงจาก Miskel and others. 1983: 55) ได้แก่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) นักเรียน มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา เปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียน ประกอบด้วย ตัวแปร 2 ตัว คือ

2.2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สังกัดของโรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 1) โรงเรียน สังกัดภาครัฐ และ 2) โรงเรียนสังกัดภาคเอกชน

2.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ 1) วัฒนธรรมโรงเรียนกับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ พฤติกรรม ความเชื่อ และค่านิยมเกี่ยวกับการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ตามการรับรู้ของครูที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้ได้ยึด ตามแนวคิดทฤษฎีของ Patterson ที่ ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: 14) ที่ได้สรุปและจำแนกเป็น 10 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purposes) หมายถึง มีการประชาสัมพันธ์ มีการชี้แจงให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจ และเห็นความสำคัญในจุดมุ่งหมายของโรงเรียน เพื่อกำหนด เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 การมอบอำนาจ (Empowerment) หมายถึง การให้ความสำคัญใน การมอบหมาย กระจายอำนาจ แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรในโรงเรียนได้ปฏิบัติงาน ให้โอกาส และสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข่าวสารทุกคน

1.3 การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง การให้ความสำคัญต่อ การตัดสินใจที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ

1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of School) หมายถึง การให้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนจะทำให้ทุกคนมีความรู้สึกที่โรงเรียนเป็นของ ทุกๆ คน จนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ ช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียน

1.5 ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง การให้ความสำคัญ ให้การยอมรับว่าบุคลากร มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และให้โอกาสในการทำงานอย่างมีอิสระว่า บุคลากรมี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้

1.6 ความมีคุณภาพ (Quality) หมายถึง การเห็นคุณค่าและคาดหวังให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

1.7 การยอมรับ (Recognition) หมายถึง การเปิดโอกาสให้การยอมรับเห็นคุณค่าในความคิดเห็นและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรและนักเรียน

1.8 ความเอื้ออาทร (Caring) หมายถึง การเอาใจใส่ดูแลสวัสดิการความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง การที่มีความซื่อตรง ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนดแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติตามโดยยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก

1.10 ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โดยรู้จักใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้าสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี ประสิทธิผลของโรงเรียนจะวัดด้วยเครื่องมือวัดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากดัชนีการรับรู้ที่กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 37) ได้พัฒนาขึ้นโดยยึดแนวทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน (Index of Perceiverd Organizational Effectiveness) ของมิสเกล และคนอื่น ดังนี้

2.1 การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2.2 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน

ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาดังกล่าว ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. โรงเรียนสังกัดภาครัฐ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ ภายใต้การบริหารโดยบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ และดำรงอยู่ได้ด้วยเงินงบประมาณของกระทรวงศึกษาธิการ

4. โรงเรียนสังกัดภาคเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาภาคบังคับ ภายใต้การบริหารงานโดยเอกชน คณะบุคคล องค์กรหรือมูลนิธิลงทุนจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ-โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้แบ่งสาระในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม
 - 1.1 วัฒนธรรมและวัฒนธรรมองค์การ
 - 1.1.1 ความหมายของวัฒนธรรม
 - 1.1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรม
 - 1.1.3 หน้าที่ของวัฒนธรรม
 - 1.1.4 อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อองค์การ
 - 1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน
 - 1.2.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน
 - 1.2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน
 - 1.2.3 ส่วนประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผล
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.3 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม

องค์การและวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กัน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาในเรื่องวัฒนธรรมธรรมและวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. วัฒนธรรมและวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรม (Culture) เป็นวิถีทางการดำเนินชีวิตที่คนกลุ่มใดถือปฏิบัติ วัฒนธรรมจึงประกอบด้วย นิสัย ความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่างๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคมมีการรวมตัวกันอย่างมีระเบียบ (ไพบูลย์ ช่างเรียน. 2532: 29) วัฒนธรรมจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากร

เข้าด้วยกัน วัฒนธรรมมีผลต่อความสำเร็จของทุกองค์การ วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การแต่งกาย การเล่น การทำงาน วัฒนธรรมองค์การอาจทำให้คนกลายเป็นคนเฉื่อยชา ทำงานไปวัน ๆ คนไม่เฉื่อยชาอาจจะถูกกลืนในที่สุด แต่ภายในวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง คนจะทำงานอย่างภาคภูมิใจ ทุ่มเทให้กับงาน วัฒนธรรมมีหน้าที่ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดศรัทธาและผนึกกำลังเข้าด้วยกัน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะหล่อหลอมค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติอย่างจริงจัง (กริช สืบสนธิ์. 2537: 185-187)

1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ (2530: 487) ได้ให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรม (Culture) หมายถึง สิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะ วิถีชีวิตของหมู่คณะ นอกจากนี้ พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543: 26) ให้ความหมายของวัฒนธรรม ไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตทุกสิ่งทุกอย่างของมนุษย์ที่แสดงออก ตั้งแต่ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรมความประพฤติปฏิบัติของกลุ่มใดสังคมใดสังคมหนึ่ง ที่สมาชิกของกลุ่มยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงามแล้วยึดถือเป็นธรรมเนียมประเพณีมีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน สืบทอดตลอดมาจนเป็นมรดกของสังคม องค์การที่ขาดวัฒนธรรมจะเป็นองค์การที่ขาดศูนย์รวม ขาดพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน เป็นองค์การที่ขาดขวัญกำลังใจ วัฒนธรรมจะเป็นค่านิยมที่นำอันส่งผลช่วยให้บุคลากรทำงานดีขึ้น วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) คือกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการ การที่บุคลากรว่าเขาควรปฏิบัติตนอย่างไร องค์การคาดหวังอะไร เขาควรทำอะไร ภายใต้วัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง เขาจะทุ่มเทการทำงานมากขึ้นอีก 1-2 ชั่วโมงต่อวัน จะช่วยลดอัตราการลาออก การขาดงาน วัฒนธรรมในองค์การอาจทำให้บุคลากรเฉื่อยชาหรือปราดเปรี้ยว เป็นผู้จัดการที่ทรหด เป็นครูที่อดทน เป็นคนที่มีความรับผิดชอบ วัฒนธรรมจึงมีผลมหันต์ต่อชีวิตการทำงาน และ ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: 30) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตทุกสิ่งทุกอย่างของมนุษย์ที่แสดงออกตั้งแต่ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม ความประพฤติปฏิบัติของกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง ที่สมาชิกของกลุ่มยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงามแล้วยึดถือเป็นธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติ มีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผนสืบทอดตลอดเป็นมรดกของสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่เป็นแบบแผนพฤติกรรม วิถีชีวิตที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นลักษณะเฉพาะของสังคมนั้นๆ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในความเป็นชาติ (ศูนย์ระนอง 2 มหาวิทยาลัย-ราชภัฏสวนดุสิต. 2551: ออนไลน์) ชาติใดที่ไร้เสียซึ่งวัฒนธรรมอันเป็นของตนเองแล้ว ชาตินั้นจะคงความเป็นชาติอยู่ไม่ได้ ชาติที่ไร้วัฒนธรรม แม้จะเป็นผู้พิชิตในการสงคราม แต่ในที่สุดก็จะเป็นผู้ถูกพิชิตในด้านวัฒนธรรม ซึ่งนับว่าเป็นการถูกพิชิตอย่างราบคาบและสิ้นเชิง ทั้งนี้เพราะผู้ที่ถูกพิชิตในทาง

วัฒนธรรมนั้นจะไม่ได้รู้ตัวเลยว่าตนได้ถูกพิชิต เช่น พวกตาดที่พิชิตจีนได้ และตั้งราชวงศ์หงวนขึ้นปกครองจีน แต่ในที่สุดถูกชาวจีนซึ่งมีวัฒนธรรมสูงกว่ากลืนจนเป็นชาวจีนไปหมดสิ้น ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า วัฒนธรรมมีความสำคัญดังนี้

1.2.1 วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ชี้แสดงให้เห็นความแตกต่างของบุคคล กลุ่มคน หรือชุมชน

1.2.2 เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นว่าตนมีความแตกต่างจากสัตว์

1.2.3 ช่วยให้เราเข้าใจสิ่งต่างๆ ที่เรามองเห็น การแปลความหมายของสิ่งที่เรามองเห็นนั้นขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของกลุ่มชน ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรม เช่น ชาวเกาะซามัวมองเห็นดวงจันทร์ว่ามีหญิงกำลังทอผ้า ชาวออสเตรเลียเห็นเป็นตาแมวใหญ่กำลังมองหาเหยื่อ ชาวไทยมองเห็นเหมือนรูปกระต่าย

1.2.4 วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดปัจจัย 4 เช่น เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย การรักษาโรค

1.2.5 วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดการแสดงความรู้สึกทางอารมณ์ และการควบคุมอารมณ์ เช่น ผู้ชายไทยจะไม่ปล่อยให้หน้าตาไหลต่อหน้าสาธารณะชนเมื่อเสียใจ

1.2.6 เป็นตัวกำหนดการกระทำบางอย่าง ในชุมชนว่าเหมาะสมหรือไม่ ซึ่งการกระทำบางอย่างในสังคมหนึ่งเป็นที่ยอมรับว่าเหมาะสมแต่ไม่เป็นที่ยอมรับในอีกสังคมหนึ่ง

จะเห็นได้ว่าผู้สร้างวัฒนธรรมคือมนุษย์ และสังคมเกิดขึ้นก็เพราะมนุษย์ วัฒนธรรมกับสังคมจึงเป็นสิ่งคู่กัน โดยแต่ละสังคมย่อมมีวัฒนธรรมและหากสังคมมีขนาดใหญ่หรือมีความซับซ้อนมากเพียงใด ความหลากหลายทางวัฒนธรรมมักจะมีมากขึ้นเพียงใดนั้นวัฒนธรรมต่าง ๆ ของแต่ละสังคมอาจเหมือนหรือต่างกันสืบเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านความเชื่อ เชื้อชาติ ศาสนาและถิ่นที่อยู่ เป็นต้น

สรุป ความสำคัญของวัฒนธรรม ได้ว่า วัฒนธรรม เป็นวิถีทางในการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ ร่วมยึดถือและกำหนดลักษณะการปฏิบัติงานของกลุ่มคนในสังคม เป็นมาตรการในการประเมินคุณค่าทางวัตถุและพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรม ซึ่งจะแสดงออกได้ทั้งในทางจิตใจ อารมณ์ และความเข้าใจง่าย ๆ เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม เป็นศูนย์รวมยึดเหนี่ยวบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน เป็นตัวชี้แนะส่งผลให้บุคคลทำงานดีขึ้นภายใต้กฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการ อันบ่งบอกถึงหน้าที่ สิ่งที่ควรปฏิบัติ สิ่งที่ต้องกระตือรือร้น เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเจริญของสังคมหรือองค์กร ทั้งในทางจิตใจและวัตถุ

1.3 หน้าทีของวัฒนธรรม

จากความสำคัญของวัฒนธรรมจะพบว่า วัฒนธรรมทำหน้าที่ ดังนี้ (ศิลาปะชัย ศรีเกียรติ. 2541: 33)

1.3.1 เป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบันหรือองค์การ (Institution)

1.3.2 เป็นตัวกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์ (Role and Relation) หรือพฤติกรรมมนุษย์

1.3.3 ทำหน้าที่ควบคุมสังคม (Social Control) เช่น การมีประเพณีต่างๆ ควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในสังคม

1.3.4 ทำหน้าที่เป็นเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ (Trade Mark) เช่น การไหว้ การคำนับ การแต่งกายของหญิงมุสลิม

1.3.5 ทำให้เกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม (Foster The Unit) เกิดความเป็นปึกแผ่น (Solidarity) จงรักภักดีและอุทิศตนให้สังคม (Loyalty and Devotion) ทำให้สังคมมีความอยู่รอด (Survival)

1.3.6 วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้าง หล่อหลอม (Moulding) บุคลิกภาพทางสังคมให้กับสมาชิก (Social Personality)

1.3.7 ทำให้สมาชิกแต่ละคนในสังคมตระหนักถึงความตาย และวัตถุประสงค์ของการมีชีวิตของตน

สรุปแล้วหน้าที่ของวัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลในสังคมหรือองค์การนั้น ๆ เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงานไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.4 อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อองค์การ

วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการกระทำและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (ออนไลน์. 2549: 1) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพ และให้ข้อเสนอแนะว่า ถ้าจัดค่านิยมขององค์การ กลยุทธ์องค์การและบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้วจะเกิดวัฒนธรรมองค์การขึ้น 4 แบบ โดยความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้งสี่มาจาก 2 มิติ ได้แก่ 1) ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือความมั่นคง (Stability) 2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (Internal) หรือเน้นภายนอก (External) มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ดังนี้

1.4.1 วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)

วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์ภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์การที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา พนักงานขององค์การจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิด

ความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นพนักงานให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัล ผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน (Employee Empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

1.4.2 วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture)

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของ เป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งของตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในภาวะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่ให้ความสำคัญที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้องเปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขัน แข็งกรุด ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์กรเข้าด้วยกันหลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จจะให้ความสำคัญการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าก็จะถูกไล่ออกจากงาน

1.4.3 วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอกเป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของพนักงานมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์กรจึงมีบรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่อง ความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่เอื้ออาทร ทั้งพนักงานและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความเป็นธรรมและการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาอย่างเคร่งครัด ซึ่งมีบางบริษัทที่ยึดวัฒนธรรมแบบนี้ แล้วประสบความสำเร็จ เช่น SAS Institute ในสหรัฐให้ความสำคัญสูงต่อค่านิยมการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลงาน พนักงานจะได้รับการอบรมในการจัดระเบียบชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลมากกว่าการทำงานเพิ่มชั่วโมงขึ้นหรือทำงานหนักเกินไป หรือมีจิตใจมุ่งแข่งขันกัน นอกจากนี้ยังเน้นเรื่อง ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความร่วมมือพบว่าพนักงานของบริษัทดังกล่าวให้ความร่วมมือและใส่ใจต่อเพื่อนร่วมงานและบริษัทยิ่งขึ้น ส่งผลให้บริษัทสามารถปรับตัวพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ดี

1.4.4 วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้นด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการและควมมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

จากวัฒนธรรมข้างต้น สรุปได้ว่า วัฒนธรรมแต่ละแบบดังกล่าว สามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การได้ทั้งสิ้น โดยองค์การหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์การมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ อย่างไรก็ตาม องค์การที่ประสบความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้นด้านกลยุทธ์ขององค์การ และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องมีให้องค์การหยุดชะงักงันอยู่กับวัฒนธรรมเดิมซึ่งอาจเหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

2. วัฒนธรรมโรงเรียน

ความเข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียนเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน จะช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารหรือส่งผลต่อการบริหารให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารที่มีความรู้และความเข้าใจวัฒนธรรมของตนเป็นอย่างดี จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แข็งแกร่งขึ้น

2.1 ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

นักการศึกษาหลายท่านทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน และให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน ไว้ดังนี้ ๆ เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, J. and Strarratt, J. 1988: 103) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นตัวกำหนดสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการและเรื่องราวที่เล่าสู่กันมานาน ซึ่งเน้นถึงค่านิยมและความเชื่อว่าสมาชิกขององค์การต้องมีส่วนร่วมด้วย ฟิลลิปส์ (ออนไลน์. Phillips. 1993: 1) ให้ความหมาย วัฒนธรรมโรงเรียน ในฐานะที่เป็นความเชื่อ ท่าที และพฤติกรรมซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะของโรงเรียนในด้านที่สมาชิกพึงปฏิบัติ และมีความรู้สึกต่อกันอย่างไร ขอบเขตที่ทำให้สมาชิกขององค์การรู้สึกได้รับการยอมรับและชื่นชม พิธีการและประเพณีอันสะท้อนถึงความร่วมมือ และการเป็นผู้ร่วมงานซึ่งกันและกัน ปีเตอร์สัน (ออนไลน์. Peterson. 2001: 1) ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน โรงเรียนเป็นวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งมีเอกลักษณ์ ความหวัง ค่านิยม กฎ กติกาที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มีประวัติความเป็นมา

มีสัญลักษณ์ที่สำคัญ และอื่น ๆ ประกอบเป็นแบบแผนของโรงเรียนเอง สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2531: 40) ให้ความหมาย วัฒนธรรมของโรงเรียนว่า เป็นแนวปฏิบัติในการแก้ปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับซึ่งครอบคลุมถึงความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: 42-43) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน คือ ระเบียบ แบบแผนความประพฤติปฏิบัติยึดถือร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนนั้นๆ และ พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543: 27) ให้ความหมาย วัฒนธรรมโรงเรียน คือ ระเบียบ แบบแผนความประพฤติปฏิบัติ ยึดถือร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนนั้น

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแนวปฏิบัติของโรงเรียน

2.2 ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, J. and Strarratt, J. 1988: 104-105) ให้ความคิดเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนใน 4 ลักษณะ คือ

2.2.1 สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น คำพูด วิธีการประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ปรากฏแก่สายตา พฤติกรรมดังกล่าวจะปรากฏให้เห็นได้แก่ รูปแบบระเบียบแบบแผน พิธีการและสัญลักษณ์อื่น ๆ ที่ปฏิบัติกันในโรงเรียน

2.2.2 ทักษะของบุคลากร เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรทัดฐานที่บุคลากรยอมรับ

2.2.3 ค่านิยมที่แสดงให้เห็นข้อตกลงที่ครูร่วมกันซึ่งปรากฏให้เห็นอยู่ในลักษณะที่เป็นนโยบายและปรัชญาของโรงเรียน

2.2.4 สมมติฐาน มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่นๆ เพราะเป็นลักษณะเฉพาะที่แอบแฝงหรือปรากฏให้เห็นก็ได้

ซึ่ง เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, J. and Strarratt, J. 1988: 103) กล่าวว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนก่อตัวมาจากสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1) ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The School's History) ได้แก่ อดีตของโรงเรียนที่สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน เช่น รูปแบบของพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันมา กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้ที่เป็นวีรบุรุษวีรสตรีของครูและนักเรียนในโรงเรียน

2) ความเชื่อ (Belief) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจที่ครูและบุคลากรอื่น ๆ ได้กระทำร่วมกันจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของโรงเรียน การเรียนการสอนและบทบาทของครูและนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง บางทีสมมติฐานและความตั้งใจอยู่ในรูปของปรัชญาและข้อกำหนดอื่น ๆ

3) ค่านิยม (Values) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏ

4) บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norms and Standards) ได้แก่ สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ สำหรับการควบคุมพฤติกรรมของครูอาจารย์ในโรงเรียน จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรชมเชย ยกย่อง หรือลงโทษ

5) รูปแบบของพฤติกรรม (Pattern of Behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอภายในโรงเรียน

ลักษณะของการก่อตัววัฒนธรรมโรงเรียน จะเกิดขึ้นจากประวัติของโรงเรียน สิ่งที่จะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐานและมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม

2.3 ส่วนประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

แพตเตอร์สัน (Sergiovanni, Thomas J. and Strarratt, Robert J. 1988: 107-108; citing Patterson. 1988: 50-51) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ คือ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purposes) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of School) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purposes) เป็นลักษณะที่โรงเรียนควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงแถลงนโยบายให้บุคลากรเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญเกี่ยวกับจุดประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน

ลักษณะความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เป็นลักษณะของการกำหนดขั้นตอนต่อเนื่องจากการกำหนดสภาพปัจจุบันปัญหา หากไม่ทราบสภาพปัจจุบันและปัญหา ก่อนย่อมไม่สามารถกำหนดความมุ่งประสงค์ที่ดีได้ การกำหนดความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงและต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งประสงค์ด้วย ซึ่งความคิดในการกำหนดความมุ่งประสงค์ควรคำนึงถึงลักษณะดังต่อไปนี้

2.3.1.1 ควรมีความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กร และควรสอดคล้องกับความมุ่งประสงค์ในระดับที่สูงกว่า

2.3.1.2 ต้องได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จึงจะทำให้ความมุ่งประสงค์ประสบความสำเร็จ

2.3.1.3 ต้องมีความเป็นไปได้ ไม่ได้กำหนดขึ้นมาอย่างเลื่อนลอย หรือเป็นอุดมคติ เมื่อปฏิบัติแล้วสามารถบรรลุผลตามความมุ่งประสงค์ได้

2.3.1.4 ควรมีลักษณะท้าทาย ความมุ่งมั่นประสงค์ต้องไม่ยากจนเกินไปจนเกิดความท้อถอย หรือไม่ง่ายจนเกินไปจนสามารถทำได้ในระยะสั้น ๆ ควรให้มีความสมเหตุสมผลในลักษณะที่ยากพอสมควร เพื่อให้เป็นที่น่าสนใจและจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

2.3.1.5 ความมุ่งมั่นประสงค์ที่ดีควรระบุไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักยึดถือและปฏิบัติงานไปในทางเดียวกัน

สรุปแล้ว ในการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ต้องกำหนดให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของโรงเรียน และต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งมั่นประสงค์และรับรู้ด้วย เพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

2.3.2 การมอบอำนาจ (Empowerment) การมอบอำนาจในโรงเรียนเป็นการมอบหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามหลักของการทำงานให้เกิดประสิทธิผลสำเร็จ ด้วยความร่วมมือและความพอใจของผู้ร่วมงานเป็นการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหารทั้งนี้ไม่รวมถึงอำนาจที่กฎหมายระบุไว้ เฉพาะตำแหน่ง

ความจำเป็นในการมอบอำนาจ การบริหารงานโรงเรียนในปัจจุบันผู้บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องมอบหมายกระจายอำนาจงานให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น งานบางอย่างต้องมีผู้รู้ประสบการณ์เฉพาะเรื่อง ช่วยให้งานสำเร็จอย่างรวดเร็ว เป็นการแบ่งสรรงานตามสายงาน เป็นการฝึกให้ผู้ร่วมงานได้มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารเชิงประชาธิปไตย

ประโยชน์ของการมอบอำนาจ เป็นลักษณะของการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ จะมีประโยชน์ทั้งผู้บริหารงาน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวมหลายประการ เช่น ประโยชน์ต่อผู้บริหาร เป็นการกระจายภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารมีเวลาปฏิบัติงานอื่นที่สำคัญ ๆ ได้รู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ทำให้รู้ปัญหาในการปฏิบัติ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และเป็นการกำหนดงาน ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้สะดวกแก่การติดตาม และนิเทศ ประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน เกิดความพึงพอใจที่ได้รับความไว้วางใจ เป็นการฝึกการทำงาน ได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความรับผิดชอบ เป็นการบำรุงขวัญในการทำงาน

สรุปแล้ว การมอบอำนาจเป็นการมอบหมายกระจายหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

2.3.3 การตัดสินใจ (Decision Making) การตัดสินใจเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจะต้องรู้ว่าเมื่อใดตนเองควรตัดสินใจและเมื่อใดควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเลือกตัดสินใจในสิ่งหรือในทางที่จะเกิดผลติดตามมาให้มากที่สุด การตัดสินใจจะเป็นไปใน

ลักษณะใด ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและสภาพการณ์ของปัญหา ในการตัดสินใจผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่โรงเรียน พร้อมทั้งมีข้อมูลที่เป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจมากที่สุด

การตัดสินใจเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญในการเลือกแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหาร การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียนประสบผลสำเร็จ

2.3.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of School) โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนเป็นเจ้าของ มีความรู้สึกผูกพัน รู้จักรับผิดชอบและช่วยเหลือพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน โดยปลูกฝังความสำนึกว่า โรงเรียนเป็นชีวิตส่วนหนึ่งของทุก ๆ คน

ไวลส์ (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 31; อ้างอิงจาก Wiles. 1953: 46-47) กล่าวว่า ครูแต่ละคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนที่ทำงานด้วย การได้รับว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อสภาวะการทำงานมากกว่าเงินเดือนที่ได้รับ และจะทำให้เกิดความพอใจงานมากขึ้น วิธีสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำได้โดย

2.3.4.1 ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน และเกี่ยวข้องกัน ตลอดจนรู้จักอุทิศเสียสละให้กับงาน

2.3.4.2 ส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกครูแต่ละคนในโรงเรียน

2.3.4.3 ร่วมกิจกรรมด้วยกันในวันหยุดสุดสัปดาห์

2.3.4.4 ให้ครูแต่ละคนรู้สึกว่า เราเป็นคนสำคัญคนหนึ่งในโรงเรียน การขอความช่วยเหลือในด้านกิจกรรม เน้นถึงความสามารถพิเศษและความมีคุณค่าในแต่ละบุคคล ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเมื่อมีโอกาสจำเป็น ไม่แก่งแย่งอิจฉาริษยากันนั่นคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเป็นลักษณะของการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกันให้เกิดความรู้สึกโรงเรียนเป็นของทุก ๆ คน ทุกคนมีความรู้สึกผูกพัน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในขณะปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3.5 ความไว้วางใจ (Trust) การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญให้การยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ โดยให้โอกาสครูมีอิสระในการทำงาน ให้ความไว้วางใจว่าครูสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

ความไว้วางใจที่จะให้และรับซึ่งกันและกันเป็นพฤติกรรมสัมพันธภาพที่พัฒนาให้กระบวนการของความช่วยเหลือมีประสิทธิภาพสูง มนุษย์ย่อมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขาไว้วางใจ เชื่อถือ ถ้ามีสัมพันธภาพเกิดขึ้นนั้น มาจากความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือจะเกิดความซาบซึ้งขึ้น ผู้รับจะยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขา mong ว่าเขามีความตั้งใจต่อเขา การสร้างสัมพันธภาพที่ไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและผู้ที่บังคับบัญชา ซึ่งกรมวิชาการ (2538: 26) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาสัมพันธภาพในเชิงไว้วางใจกัน ดังนี้ คือ

2.3.5.1 ต้องมีการเปิดเผยและความซื่อสัตย์ต่อกันระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.5.2 ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งมิใช่เพราะถูกกำหนด ให้ปฏิบัติตาม แต่เป็นเพราะผู้บังคับบัญชาว่าผู้บริหารเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเองเข้าใบบัญญา

2.3.5.3 ผู้ใต้บังคับบัญชาแสวงหาสิทธิที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พอใจที่ถูกจัดการบังคับหรือถูกชักจูงให้ตัดสินใจ

2.3.5.4 ผู้บริหารควรชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นปัญหา อย่าเป็น ผู้แก้ปัญหาละเลยปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหของตนเอง โดยมีผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ ความไว้วางใจเป็นลักษณะการไว้วางใจให้การยอมรับนับถือซึ่งกัน และกัน ว่าทุกคนมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ให้โอกาสในการทำงานอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมจนเกินไป

2.3.6 ความมีคุณภาพ (Quality) โรงเรียนมีความคาดหวังในมาตรฐาน และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน โดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาให้ครูในโรงเรียนมีคุณภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นการยกระดับมาตรฐานโรงเรียน ให้มีความสามารถในด้านบริการทางวิชาการแก่นักเรียนและชุมชนได้

การที่โรงเรียนเห็นคุณค่าและคาดหวังให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมาตรฐานเชื่อมั่นในประสิทธิภาพการทำงานของคุณ โดยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครู และพัฒนา ครูจะสามารถยกระดับมาตรฐานโรงเรียนได้

2.3.7 การยอมรับ (Recognition) การที่โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับ ความคิดเห็นที่ดีของคุณ รวมทั้งยอมรับในความรู้ความสามารถและความสำเร็จของผลงานของ ครูและนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับ สนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยกย่องชมเชย นับถือ เป็นความต้องการทางด้านสังคม ของมนุษย์ เพราะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าของคุณ พร้อมทั้งส่งเสริม ให้ครูแสวงหาแนวความคิดที่ดีและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

การที่โรงเรียนให้ความสำคัญให้การยอมรับ ยกย่องชมเชยในผลงาน และความสำเร็จของคุณจะเป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงาน

2.3.8 ความเอื้ออาทร (Caring) การที่ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องใช้เวลาว่างมาใกล้ชิดผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานเพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.9 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) การที่โรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็น คุณค่าของความซื่อสัตย์ ในความมานะพยายามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และกำหนด แนวทางให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม โดยยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก ความซื่อสัตย์สุจริต

เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติของบุคลากร การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะเป็นการเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

การที่โรงเรียนให้ความสำคัญซื้อสัตย์ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่บุคคลในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

2.3.10 ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) การที่โรงเรียนเห็นความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมทั้งมีการยืดหยุ่นผสมผสานความแตกต่างในรูปแบบและวิธีที่ปฏิบัติแตกต่างกันของแต่ละบุคคลให้เข้าความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียน โดยรู้จักใช้บุคคลในโรงเรียนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นควบคู่กับกิจกรรมต่าง ๆ ทุกองค์การย่อมมีประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งประสิทธิผลที่เกิดขึ้นในแต่ละองค์การย่อมแตกต่างกัน

1. ความหมายของประสิทธิผล

นักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผล ไว้ดังนี้ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 32-33) ได้ให้แนวคิดและความหมายของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวกตลอดจนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546: 32) ประสิทธิผลของโรงเรียน คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี ทักษะคิดทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ และ จูรีวัลย์ วงศ์คำจันทร์ (ออนไลน์. 2549: 1) ให้ความหมาย ประสิทธิผล (Effective) ไว้ว่า ประสิทธิผล แปลมาจาก Effective เป็นศัพท์บัญญัติทางการบริหารจัดการ หมายถึง ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ดังนั้นในประเด็นของความสำเร็จประสิทธิผล จึงพิจารณาจุดสิ้นสุด

ของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ตามที่ตั้งไว้ของกิจกรรมหรือการดำเนินงานได้ทำตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งมักจะมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

ฮอย และมิเกล (คิลปะชัย ศรีเกียรติ. 2541: 51; อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 1991: 398) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

เบนนิส (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 34; อ้างอิงจาก Bennis. 1971: 68-69) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจของโรงเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 32-33) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยให้นิยามศัพท์ “ประสิทธิผลของโรงเรียน” หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนาทัศนคตินักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับเปลี่ยนพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี ดังนี้

2.1 ความสามารถในการพัฒนานักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียน การสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2.2 ความสามารถพัฒนาทัศนคตินักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

2.3 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง

ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

2.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนที่ร่วมกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ซึ่งแนวความคิดของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ สอดคล้องกับแนวความคิดของ ฮอย และมิเกล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2540: 31; อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 1991: 373)

3. การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543: 38-39) ได้กล่าวถึง การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถแบ่งแยกได้ ดังนี้

3.1 การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model Organization Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้น ขึ้นกับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใชเป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้เกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร เช่น วัดความสามารถในการผลิต วัดจากกำไร ความยืดหยุ่น เป็นต้น

3.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบทรัพยากร (The System Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถในองค์กรในการแสวงหาผลประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ผู้ที่ใช้แนวคิดในการประเมิน เช่น ซีซอร์ และยัชแมน (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 38; อ้างอิงจาก Seashore and Yuctman) ซึ่งวัดประสิทธิผลโดยการใช้เปรียบเทียบระหว่างองค์กรในรูปการแข่งขันว่าองค์กรใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์กรโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลสำเร็จต่อองค์กรและพยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ให้แนวคิดในการประเมินองค์กรโดยใช้วิธีนี้ เช่น

3.3.1 แคพลโล (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529: 59; อ้างอิงจาก Caplow. 1964: 66) โดยแคพลโลเสนอว่า ประสิทธิผลขององค์กรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ (1) ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์กรไว้ (2) ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (3) ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก (4) ความสำเร็จ

3.3.2 มอท์ (พรชัย เชื้อชูชาติ. 2546: 33; อ้างอิงจาก Mott. 1972: 60) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัว และ ความสามารถในการยืดหยุ่น

3.3.3 พาร์สัน (พรชัย เชื้อชูชาติ. 2546: 33; อ้างอิงจาก Paesons. 1960: 60) ซึ่งพาร์สันเสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณา (1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaption) (2) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) (3) การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) (4) การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตุ้นจิตใจ (Latency)

3.3.4 ฮอยและมิเกล (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2536: 34; อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 1991: 384-397) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก (1) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน (2) การบรรลุเป้าหมาย (3) ความพึงพอใจในการทำงาน (4) ความสนใจในชีวิต

3.3.5 สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (ออนไลน์. 2543: 1) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เรียกโดยย่อว่า "สมศ." จัดตั้งโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานฯ พ.ศ. 2543 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยแบ่งกลุ่มเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับผู้เรียนมาตรฐานเกี่ยวกับครูและมาตรฐานเกี่ยวกับผู้บริหาร

3.3.5.1 มาตรฐานเกี่ยวกับผู้เรียน ประกอบด้วย (1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ (2) ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจรรย์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ (3) ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (4) ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (5) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน (6) ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี (7) ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

3.3.5.2 มาตรฐานเกี่ยวกับครู ประกอบด้วย (1) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (2) ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถ ตรงกับงานที่รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ

3.3.5.3 มาตรฐานเกี่ยวกับผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (2) สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (3) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (4) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ (5) สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แนวคิดการประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ในการวัดประเมินผล ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลสำเร็จต่อองค์การ และเป็นที่ยอมรับกันกว้างขวาง ภรณ์ กীরติบุตร (2529: 187) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยพิจารณาจากการบรรลุเป้าหมายหรือระบบ – ทรัพยากร ยังมีข้อบกพร่องบางประการ นั่นคือ (1) การมีหลายเป้าหมายจะทำให้วัดได้ยากกว่า และยังคงพิจารณาว่าเป้าหมายใดสำคัญมากน้อยเพียงใดกว่าเป้าหมายที่เหลือ (2) เป้าหมายในอุดมคติ ต้องใช้เวลานานกว่าจะบรรลุผลอันส่งผลให้องค์การล้มเหลวได้ (3) เป้าหมายที่ต่อเนื่องเป็นการยากในการวัด และในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โดยธรรมชาติโรงเรียนมักกำหนดเป้าหมายไว้หลายประการ และการบรรลุเป้าหมายนั้นเน้นที่ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ซึ่งเป็นเป้าหมายที่มีตัวแปรเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา หากจะประเมินประสิทธิผลโดยใช้เป้าหมายเป็นเกณฑ์วัดอาจมีปัญหา

ปัจจุบัน ได้มีนักวิชาการคิดและวิจัยเครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียนเพื่อใช้ในการวัดประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับ ได้แก่ เครื่องมือวัดประสิทธิผลของโรงเรียน “Index of Perceived Organizational Effectiveness” ของมิสเกล และคณะ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. 2540: 37; อ้างอิงจาก Miskel and Others. 1983: 55) ซึ่งดัดแปลงมาจากแนวคิดของ มอท (Mott) นั่นคือ ประกอบด้วยเกณฑ์หลายอย่างในการพิจารณาประสิทธิผล และกมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2540: 37) ได้พัฒนาดัดแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับสังคมไทย โดยประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 23 ข้อ ใช้วัดประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนใน 4 มิติ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการพัฒนาปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งเครื่องมือวัดนี้มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ .91

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีบุคลากรอยู่กันเป็นจำนวนมาก ในการอยู่ร่วมกันจะต้องอาศัยกฎกติกาของการอยู่ร่วมกัน กฎกติกาเหล่านี้อาจมาจากกฎระเบียบของทางราชการหรือกฎเกณฑ์ที่เกิดจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ ของแต่ละโรงเรียนที่ได้ปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นระเบียบประเพณีปฏิบัติกฎกติกาของการอยู่ร่วมกันนี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียนได้ จนเป็นปทัสถานในการปฏิบัติให้เป็นไปตามครรลองที่ถูกต้องที่ควร ซึ่งเซอร์จิอวานี่ (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 42; อ้างอิงจาก Sergiovanni, J. and Strarratt, J. 1988: 50-51) ได้กล่าวเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรว่า ในทุกๆ องค์กรย่อมมีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่พึงสังเกตได้ ซึ่งกำหนดกฎเกณฑ์ของการอยู่ร่วมกันจะกลายเป็นบรรทัดฐานที่บ่งชี้ว่า พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ควรประพฤติและยอมรับได้ เฟรนซ์และเบลล์ (พวงทิพย์ มั่งคั่ง.

2543: 40; อ้างอิงจาก French and Bell. 1990: 44-45) พบว่า คนในฐานะเป็นสมาชิกในกลุ่ม และเป็นผู้นำกลุ่ม การที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มและความร่วมมือในการดำเนินงานเกี่ยวกับ วัฒนธรรม ของกลุ่มว่า คนส่วนมากปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับและร่วมมือใกล้ชิดกับกลุ่มอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มตามปกติมากกว่าหนึ่งกลุ่ม ถ้ามีการร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น ก็จะทำให้กลุ่มมี ประสิทธิภาพมากขึ้น และยังค้นพบว่า การที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้นำที่เป็นทางการ ไม่อาจจะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์และตลอดเวลา ดังนั้นสมาชิกจึงสามารถที่จะเป็นผู้นำ ได้ในบางโอกาส สิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้นำกลุ่มมีความไว้วางใจสมาชิก พากินสัน (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 40; อ้างอิงจาก Pakinson. 1991: 2343-A) ได้ศึกษาทดลองความเชื่อมั่นและโครงสร้าง ปัจจัยของวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของโรงเรียน หลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา และงานการพัฒนาความร่วมมือ ในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเนอร์ (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 41; อ้างอิงจาก Downer. 1992: 3136-A) ที่ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบ โครงสร้างทางทัศนคติของชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยและตัวกำหนดประสิทธิภาพของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องกัน การให้ความสำคัญทางวิชาการ การอบรม สั่งสอนแบบพฤติกรรมที่ดีของครู วิธีการในการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่าง บ้านและโรงเรียน และสำคัญที่สุดคือ ตัวการทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ที่ชัดเจน ของโรงเรียน การร่วมมือกัน และความตั้งใจจริงของครูและนักเรียนก่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ฮอยและมิสเกล (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 40; อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 1991: 382-383) ได้ขยายแนวคิดของพาร์สัน โดยได้เสนอแนะตัวบ่งชี้ในการวัดประสิทธิผล ขององค์การ 4 ประการ โดยอาศัยแนวความคิดของ แคมป์เบลล์ (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 40; อ้างอิงจาก Campbell. 1968: 36) 1 ใน 4 ประการที่เป็นตัวบ่งชี้วัดประสิทธิผลขององค์การ เกี่ยวกับวัฒนธรรม คือ การคงสภาพความสมบูรณ์ของค่านิยม (Latency) โดยการดำรงและ การรักษาค่านิยมขององค์การซึ่งประกอบด้วยรูปแบบทางด้านวัฒนธรรมองค์การและจูงใจ ในการทำงานให้คงอยู่ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพีเซ็น (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 40; อ้างอิงจาก Feirsen. 1992: 2341-A) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประวัติโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า การรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาค่านิยม ร่วมกัน ได้แก่ การไม่ขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน การมอบอำนาจที่ชัดเจน การลงโทษที่ ยุติธรรม ความรู้สึกเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมในการรู้จักรับผิดชอบตนเอง และการมีส่วนร่วม กับ ชุมชน

จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน หรือวัฒนธรรม โรงเรียนมีความสัมพันธ์อิทธิพลต่อกับประสิทธิผลของโรงเรียน นอกจากนี้มี นักการศึกษาหลาย ท่านศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน เซอร์จิโอแวนนี (ศิลาปะชัย ศรีเกียรติ. 2541: 61; อ้างอิงจาก Sergiovanni, J. and Strarratt, J. 1988: 50-51)

พบว่า ลักษณะการก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียนจะเกิดขึ้นจากประวัติของโรงเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อจะมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมจะมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน และบรรทัดฐานและมาตรฐานมีอิทธิพลต่อรูปแบบของพฤติกรรม พีเซ็น (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 42; อ้างอิงจาก Feirson. 1992: 62) ได้ศึกษาเรื่องการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประวัติโรงเรียน พบว่า การรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาค่านิยมร่วมกัน เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวกำหนดแนวทางการพิจารณาถึงสัญลักษณ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการตลอดจนแนวปฏิบัติในโรงเรียนที่เกิดขึ้น วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหล่อหลอมความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนแต่ละแห่งให้มีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งอาจแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น สเตน ฮอฟและโอเวน (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 42; อ้างอิงจาก Steinhoff and Owens: 1988: 61) ได้วิเคราะห์คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์การในการจัดการศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงรูปแบบวัฒนธรรมแต่ละโรงเรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบคือ สภาพทางครอบครัวนักเรียน เครื่องมืออำนวยความสะดวกต่างๆ การแสดงออกของนักเรียน และการปลูกฝังนิสัยให้แก่นักเรียน แมน และลอร์เรน (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 42; อ้างอิงจาก Mann and Lawrence: 1989: 77) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ คุณลักษณะพฤติกรรมของครู ผู้บริหารและบรรยากาศภายในโรงเรียน สอดคล้องกับการศึกษาของ เรด และคณะ (พวงทิพย์ มั่งคั่ง. 2543: 42; อ้างอิงจาก Reid and Others. 1988: 88) ได้วิเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน และพบว่าปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยด้านโรงเรียน ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านผู้บริหาร และปัจจัยด้านครู สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (ออนไลน์. 2548: 17-18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน ไว้ว่า ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีหลักฐานยืนยันว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีและเข้มแข็ง มีความสัมพันธ์อย่างสูงต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจของนักเรียน ทั้งยังก่อให้เกิดการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจแก่ครูอีกด้วย ได้แก่ งานวิจัยของ Leslie J. Fyans, Jr. และ Martin L. Machr (1990: ไม่ปรากฏเลขหน้า) ซึ่งศึกษาถึงองค์ประกอบ 5 ประการของวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ความท้าทายทางวิชาการ (Academic Challenges) การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียน (Comparative Achievement) การให้การยอมรับต่อผลสัมฤทธิ์ (Recognition for Achievement) ความเป็นชุมชนของโรงเรียน (School Community) และการรับรู้ถึงเป้าหมายของโรงเรียน (Perception of School Goals.) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างนักเรียน 16,310 คน ใน 820 โรงเรียนของสหรัฐ พบว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนเข้มแข็งใน 5 ประการ ดังกล่าว นักเรียนจะเพิ่มแรงจูงใจในการเรียนสูงขึ้นอย่างชัดเจน ส่วนงานวิจัยของ เจอร์รี่ และวิลเลียม (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ออนไลน์. 2548: 1; อ้างอิงจาก Jerry L. Thacker and William D. McInerney. 1992: ไม่ปรากฏเลขหน้า) เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน โดยกำหนดองค์ประกอบ 5 ด้านที่เป็นวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ การระบุพันธกิจใหม่ (New Mission Statement) การกำหนดเป้าหมายที่

ยึดผลลัพธ์จากตัวนักเรียน (Goals Based on Outcomes for Students) การมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมาย (Curriculum Alignment Corresponding With Those Goals) การพัฒนาอาจารย์ (Staff Development) และ การจัดระดับการตัดสินใจ (Building Level Decision-Making) พบว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนดังกล่าว สามารถลดจำนวนนักเรียนตกซ้ำชั้นลงได้ถึง 10 เปอร์เซ็นต์ ผลวิจัยนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับผลงานวิจัยอื่น ๆ ที่ระบุว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนด้านมีพันธกิจชัดเจน มีวิสัยทัศน์ร่วมและมีเป้าหมายโรงเรียนแน่นอน สามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนได้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับเจตคติในการทำงานของครู โดย ยิน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ออนไลน์. 2548: 1; อ้างอิงจาก Yin Cheong Cheng. 1993: ไม่ปรากฏเลขหน้า) พบว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนเข้มแข็งจะเพิ่มแรงจูงใจของครูสูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะการมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีบรรยากาศของการมีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง การมีส่วนร่วม การมีภาวะผู้นำโดยเสน่ห์ (Charismatic Leadership) และการมีความเป็นกันเอง (Intimacy) จะสามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลงานและความพึงพอใจต่องานของครูสูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า ได้มีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน จากมหาวิทยาลัยในประเทศ และต่างประเทศ พอสังเขป ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียน

งานวิจัยภายในประเทศ ชาติ วีระยุทธศิลป์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษา วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว และเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานที่ตั้งโรงเรียน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่นอกพื้นที่เขตชายแดนไทย-กัมพูชา สูงกว่าวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

มาลี ควณิกานิง (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยศึกษากับผู้บริหารโรงเรียน และครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา 29 โรงเรียน โดยสุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 29 คน

และครูปฏิบัติการสอน จำนวน 326 คน รวมทั้งสิ้น 355 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามวัดเกี่ยวกับวัฒนธรรม โรงเรียนได้ยืมทฤษฎีวิวัฒนาการโรงเรียนตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson) และบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ยึดเนื้อหาจากเกณฑ์มาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ เป้าหมายของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากรตามลำดับ วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาพรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($R = 0.87$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธัญญา มั่นคง (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ประการที่สาม เพื่อศึกษา องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนที่สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน ปีการศึกษา 2544 โดยใช้แบบสอบถามครูผู้สอนเกี่ยวกับองค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน (2) ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์จากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การยอมรับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความหลากหลายของบุคลากร ความซื่อสัตย์ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ และความเอื้ออาทร ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.930 – 0.896 (3) พบตัวแปร 4 ตัว ที่สามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งประกอบด้วย ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และด้านความเอื้ออาทร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์-

พหุคูณระหว่างตัวแปรทั้ง 4 นี้ กับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน-
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงครามเท่ากับ 0.952 ประสิทธิภาพในการทำนายคิดเป็นร้อยละ 90.60

หิรัญ สาทสินธุ์ (2547: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน
ตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด-
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา
การปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนและการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามใน
การเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ-
ประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเอื้ออาทรมีการปฏิบัติอยู่
ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่เหลือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการบูรณาการ
ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ
ด้านความไว้วางใจ และด้านความหลากหลายของบุคลากร 2) โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด-
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการดำเนินงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย คือ ด้านงานห้องสมุดและงานส่งเสริมการสอน ด้านงานวัดและประเมินผล
ด้านงานนิเทศการศึกษา ด้านงานการเรียนการสอนและสื่อการสอน และด้านงานหลักสูตรและ
การนำหลักสูตรไปใช้ 3) การปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการดำเนินงาน
วิชาการมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.615$)

เจริญ ว่องประชาณุกุล (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
โรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู ในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี โดยใช้
แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนคาทอลิกเขต สังฆมณฑลราชบุรี
จำนวน 387 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) วัฒนธรรมโรงเรียน และความผูกพันต่อโรงเรียนของ
ครูในโรงเรียนคาทอลิกเขต สังฆมณฑลราชบุรีอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีเพศ และปฏิบัติงานใน
โรงเรียนที่มีระยะเวลาก่อตั้งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและความผูกพัน
ต่อโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีอายุ และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพัน
ต่อโรงเรียนแตกต่างกันแต่มี ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 3) วัฒนธรรม
โรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรีตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน
ต่อโรงเรียนอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหารและครูสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 จำนวน 346 คน จาก 42 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) วัฒนธรรมโรงเรียนมีพฤติกรรมปฏิบัติที่ชัดเจนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน 2) การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนมีการดำเนินการอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน 3) วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของความหลากหลายของบุคลากร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมีคุณภาพ 4) ผู้บริหารและครูสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) โรงเรียนที่รับการประเมินภายนอกแล้วกับโรงเรียนที่ยังไม่ได้รับการประเมิน มีวัฒนธรรมโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนการดำเนินการประกันคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยต่างประเทศ เอลเลียท (พรชัย เชื้อชูชาติ. 2546: 44; อ้างอิงจาก Elliot. 1992: 3468-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การร่วมมือกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ครู และอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกันและการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือและการตัดสินใจร่วมกัน เป็นแบบในการจัดโครงสร้างและการปรับปรุงโรงเรียนให้มีคุณภาพและได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างของการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความสนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือและการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

เอมี (Amy, Carolyn K. 2005: Abstract) ศึกษาเรื่อง Service-Learning เป็นการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน : กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยม 2 โรงเรียนใน Ohio ซึ่งทั้ง 2 โรงเรียนใช้ Service-Learning ไม่น้อยกว่า 10 ปี และเป็นที่ยอมรับว่าจัด Service-Learning ได้ดีในการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของเทคโนโลยีการจัดการเรียนการสอนตามแบบ Service-Learning ว่ามีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างไร และอธิบายความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมวัฒนธรรมโรงเรียน (ค่านิยม ความเชื่อ มาตรฐาน ศาสนา และสภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่สนับสนุนสำหรับวัฒนธรรมองค์การ (การจัดการ เงินทุน ความรู้แจ้ง และความเป็นกันเอง) รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ สังเกต และศึกษาเอกสารแนะนำ พบว่า Service-Learning สามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียน มีความแตกต่างในความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน นักเรียนด้วยกัน และนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามก็ไม่ได้บ่งบอกว่า Service-Learning เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมโรงเรียนตัวใด สำหรับโปรแกรม

Service-Learning ได้ถูกร่วมเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากโปรแกรม Service-Learning แต่ไม่สามารถบอกได้ว่าเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมองค์กรการตัวใด

เบโก (Bayko, Wilma Alica. 2006: Abstract) ศึกษาการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนด้านบวกโดยใช้หลักระยะเวลา หัวข้อที่การศึกษาครั้งนี้ ครอบคลุมเนื้อหาหลักใน 5 หัวข้อ คือ ผลสัมฤทธิ์และสมรรถภาพของนักเรียน Student Achievement and Performance วินัยนักเรียน Student Discipline การสืบทอด Programs, Traditions and Celebrations ความเป็นมนุษย์ Human Resources และการบริหารจัดการ Operational Management องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน คือ วิสัยทัศน์สำหรับความสำเร็จของการจัดการศึกษาที่นักเรียนเป็นศูนย์กลางความต้องการของทีม และการมอบอำนาจ ความไว้วางใจ คุณภาพ ความเสมอภาค และข้อตกลงของทุกคน การศึกษาครั้งนี้เป็นการค้นหาเครื่องมือสำหรับสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งจุดสำคัญคือ แนวทางการประสบความสำเร็จ ภาษาในการติดต่อสื่อสาร การสื่อความต้องการ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ หลักสำคัญจำเป็นจะต้องมีความไว้วางใจในความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากทุกคนในโรงเรียน ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนคือ การวิเคราะห์ กลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน หมายรวมถึง การแก้ปัญหา เป้าหมายหลัก การวางแผน กลยุทธ์และการให้ความสำคัญ และอื่น ๆ เช่น การถามคำถาม การแลกเปลี่ยนความเชื่อ ความเข้าใจในความประสงค์หลัก ความสนใจ การสื่อสารและความรับผิดชอบ การตรวจทาน ผู้มีอำนาจ การสร้างทีมงาน ทรัพยากร ความใส่ใจ ความสร้างสรรค์ สิ่งที่ต้องระวัง ปฏิสัมพันธ์ ความจำกัดของเวลา ความมั่นใจว่าสามารถทำได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยภายในประเทศ ประดับ ชัยพฤกษ์ (2542: บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อจำแนกตามเพศของครู 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อจำแนกตามเพศของครู 3) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อจำแนกตามเพศของครู ระดับการศึกษาของครู เขตการศึกษา 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อจำแนกตามเพศของครู ระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน

มนตรี บุญธรรม (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยมี

จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระดับและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจำแนกตามขนาด และประเภทของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 463 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทของ โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มัญญ คงทน (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า 1) การแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศและอายุของครูที่ต่างกัน พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งแบบวิธีการกลบเกลื่อน การประนีประนอม การเผชิญหน้าอยู่ในระดับมาก ส่วนวิธีการใช้อำนาจ การถอนตัว อยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครูที่ต่างกัน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีการใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศและอายุของครูที่ต่างกัน พบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 มีประสิทธิผลของโรงเรียนแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก 4) การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา แต่ละด้าน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เพศ และอายุของครูที่ต่างกันพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งแต่ละวิธีของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า วิธีการถอนตัว การกลบเกลื่อน การประนีประนอม การเผชิญหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวิธีการใช้อำนาจมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลโดยรวมของโรงเรียน

จันทนา มั่นคง (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัย

พบว่า 1) ระดับองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม พบว่า องค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 4) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) องค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประยงค์ ชูรักษ์ (2548: บทคัดย่อ) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปมีพฤติกรรมการบริหารอยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก และผู้บริหารโรงเรียนทั้งสองกลุ่มมีพฤติกรรมการบริหารส่วนใหญ่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนพบว่าไม่แตกต่างกัน 2) โรงเรียนดีเด่นและโรงเรียนทั่วไปมีระดับประสิทธิภาพผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากและโรงเรียนทั้งสองประเภทมีระดับประสิทธิภาพผลโรงเรียนแตกต่างกัน 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพผลโรงเรียน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจแบบใฝ่สัมพันธ์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การตัดสินใจแบบเห็นพ้องต้องกัน และการสื่อสารแบบเบี่ยงล่างสู่เบื้องบน ส่วนพฤติกรรมการบริหารที่มีอิทธิพล ทางลบ ได้แก่ แรงจูงใจฝ่ายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การตัดสินใจแบบออกคำสั่ง การตัดสินใจแบบปรึกษาหารือ และการสื่อสารแบบเบี่ยงบนสู่เบื้องล่าง

งานวิจัยต่างประเทศ โรเบิร์ต (Robert O, Slater. 1992: Abstract) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้นภายใต้ข้อจำกัดด้านต่าง ๆ จุดประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อทราบโครงสร้างหรือทฤษฎีประสิทธิภาพของโรงเรียนและภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ความใส่ใจในปัญหาของการพัฒนาโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพผลของโรงเรียนมา จาก 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ ภาวะการเป็นผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหาร ความทุ่มเทของครูผู้สอน และความพร้อมของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่นที่มาเกี่ยวข้องต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียน นั่นคือ การสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน ในทางตรงข้ามโรงเรียนด้อยประสิทธิภาพ ล้วนมีผู้บริหารที่ไม่เหมาะสม ครูที่ไม่เตรียมความพร้อมในการสอน และนักเรียนที่ไม่พร้อมที่จะเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน

งานวิจัยภายในประเทศ ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เพื่อหาตัวพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนจากตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียน และเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนและระยะเวลาที่เปิดดำเนินการตามโครงการ พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความมีคุณภาพและความไว้วางใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับ 81.58 %

พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน โดยจำแนกตามสถานที่ตั้ง และขนาดของโรงเรียน รวมทั้งหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 จำนวน 314 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามที่ตั้ง ส่วนขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) วัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน

พรชัย เชื้อชูชาติ (2546: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเล ภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้ากลุ่ม ประสพการณ์ในโรงเรียนเทศบาลสังกัดสำนักงานเทศบาล กระทรวงมหาดไทย

ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ปีการศึกษา 2546 จำนวน 155 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียน พบว่า ด้านลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะตั้งรับเฉื่อยชาและด้านลักษณะตั้งรับก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง 2) วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า จังหวัดชลบุรี มีระดับลักษณะตั้งรับเฉื่อยชามากกว่าจังหวัดระยอง และจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาลพบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนสูง และด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 4) ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 5) วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งมีความสัมพันธ์กันทางบวก

งานวิจัยต่างประเทศ ดอริส (Dowis, Sherry Lynn. 2005: Abstract) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนหนึ่งโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของวัฒนธรรมโรงเรียนจากประสิทธิผลและความสำเร็จของนักเรียน โดยทำการศึกษาในส่วนของความสัมพันธ์เกี่ยวกับวิทยาลัย และประสิทธิภาพของครู ปัจจัยเหล่านี้อยู่บนพื้นฐานหลักฐานความเชื่อทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นบวกส่งผลต่อพฤติกรรมนักเรียน ผลผลิตของโรงเรียน การค้นคว้าวิจัยที่ใช้เป็นประโยชน์การสำรวจที่จะประเมินวัฒนธรรมโรงเรียนใน 18 หลักเกณฑ์ ในหัวข้อการสำรวจภายใต้เงื่อนไขคะแนนวัฒนธรรมสะสม ระดับการประสานงาน ความเกี่ยวเนื่อง ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบปลายเปิด การศึกษาพบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ วัฒนธรรมโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพอร์สัน (พวงทิพย์ มั่งคั่ง 2543: 53; อ้างอิงจาก persin. 1993: 307-A) ได้ทำการศึกษารื่องการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการของวิทยาลัยในรัฐคาโรไลนาเหนือ พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลที่ได้รับจากการจัดการ และจากแบบสอบถามความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่มีผลต่อการยอมรับในผลของการจัดการ และผู้บริหารควรให้การสนับสนุนให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นการสร้างประสบการณ์ในการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีการนำความรู้และความชำนาญของคณะครูและบุคลากรมาผสมผสานควบคู่ไปกับการจัดการอย่างชาญฉลาดของผู้บริหาร

จากเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษา พอจะสรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่าง และสิ่งที่สำคัญคือ วัฒนธรรมโรงเรียน สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้แข็งแกร่ง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ บุคลิกภาพหรือภาวะของผู้บริหาร รองลงมาคือ ผู้ร่วมงาน และรวมไปถึงตั้งผู้เรียนเองด้วย

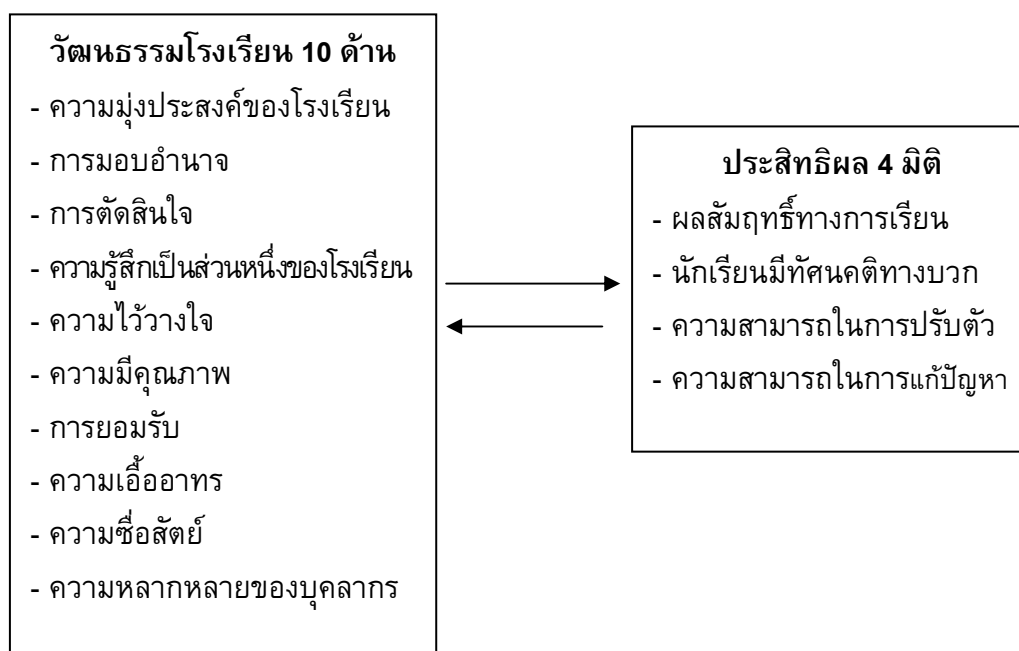
ในส่วนของวัฒนธรรมโรงเรียน จะเห็นว่าม็องค์ประกอบย่อยหลายๆ ตัวรวมกันเป็นวัฒนธรรมให้บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแบบแผน ที่น่าสนใจคือ พฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ตามแนวคิดของ Patterson ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (School Purposes) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of School) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

ในส่วนของประสิทธิผลของโรงเรียน ปัจจุบัน สำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษา ได้ออกประเมินมาตรฐานของโรงเรียนใน 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านครูและด้านนักเรียน ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Miskel and others ได้แก่ 1) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งความสามารถในข้อ 3 และ 4 เกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้บริหารและครู

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ได้กำหนดกรอบความคิดในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบแผนการวิจัย แบบการศึกษาเพียงครั้งเดียว (The One-Shot Case Study Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 จำนวน 4,021 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แยกตามสังกัดของโรงเรียน โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (วัน เดชพิชัย. 2535: 300-308; อ้างอิงจาก Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน และมีขั้นตอนการสุ่มดังต่อไปนี้

2.1 จำแนกโรงเรียนทั้งหมดออกตามสังกัด โรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน

2.2 สุ่มหน่วยตัวอย่างจากทุกโรงเรียน โดยใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มเป็นสัดส่วนโดยตรงกับจำนวนครู ผลปรากฏ ดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประเภทโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ครู	โรงเรียน	ครู
ภาครัฐ	59	1,786	59	156
ภาคเอกชน	39	2,235	39	195
รวม	96	4,021	96	351

ที่มา : ข้อมูล Dataonweb ณ วันที่ 23 มกราคม 2551

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ที่รวบรวมข้อมูลจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการมีดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพโรงเรียน เป็นการสอบถามสถานภาพของโรงเรียน โดยสอบถามเกี่ยวกับสังกัดโรงเรียน จำนวนบุคลากร จำนวนชั้นเรียนที่เปิดสอน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียนที่พัฒนาโดย ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: 272-280) ที่สร้างโดยอาศัยแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson) ซึ่งแบ่งประเภทของวัฒนธรรมโรงเรียน เป็น 10 ด้าน โดยข้อคำถามแต่ละด้านมีจำนวน 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างในลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อวัดคุณลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน มีรายละเอียดจำนวนข้อคำถามที่ใช้วัดวัฒนธรรมโรงเรียนแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 1-4
2. การมอบอำนาจ	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 5-8
3. การตัดสินใจ	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 9-12
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 13-16
5. ความไว้วางใจ	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 17-20
6. ความมีคุณภาพ	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 21-24
7. การยอมรับ	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 25-28
8. ความเอื้ออาทร	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 29-32
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 33-36
10. ความหลากหลายของบุคลากร	จำนวน 4 ข้อ คือ ข้อ 37-40

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิผลการดำเนินการของโรงเรียน การพัฒนาแบบสอบถามครั้งนี้ ปรับปรุงจากแบบสอบถามที่พัฒนาโดย กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 278-281) ซึ่งพัฒนาเครื่องมือโดยใช้แนวคิดการพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์กร IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ของ Miskel and Others ใน 4 มิติ โดยปรับปรุงให้อยู่ในรูปมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ แบ่งออกเป็นข้อความในแต่ละด้าน ดังนี้

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จำนวน 4 ข้อ คือข้อ 1, 2, 3, 9
 2. นักเรียนมีทัศนคติทางบวก จำนวน 7 ข้อ คือข้อ 4, 5, 6, 7, 8, 10
 3. ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม จำนวน 6 ข้อ คือข้อ 17, 18, 21, 22, 23, 24
 4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จำนวน 8 ข้อ คือ ข้อ 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 25
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น

วิธีสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนของแพตเตอร์สัน (Sergiovanni. 1988: 107-108; citing Patterson. 1988: 50-51) และประสิทธิผลของโรงเรียนของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991: 398) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ นำมาพัฒนาและใช้ในการศึกษาคั้งนี้
2. ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนทั้งในและต่างประเทศ
3. กำหนดขอบเขตการวิจัยโดยแบ่งสถานภาพโรงเรียนที่เปิดสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 วัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้
 - 3.1 สถานภาพของโรงเรียน แบ่งออกเป็นโรงเรียนภาครัฐ และโรงเรียนภาคเอกชน
 - 3.2 วัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน
 - 3.3 ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน
4. สร้างแบบสอบถามโดยการนำแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและดัดแปลงแบบสอบถามเดิมที่ผู้สร้างไว้ให้เหมาะสมกับการศึกษา โดยสร้างให้ตรงตามหลักวิชาที่ได้จากการค้นคว้าในขั้นที่ 1 ดังนี้
 - 4.1 แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียนที่พัฒนาโดย ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: ภาคผนวก) ซึ่งมีจำนวน 43 ข้อ มาปรับปรุงหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความกระชับ ชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องของเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญ ได้จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก 38 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 และ ข้อ 11

4.2 แบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยได้นำเอาแบบสอบถามประสิทธิผลที่พัฒนาโดย กมลวรรณ ชัยวานิช (2536: ภาคผนวก) ดัดแปลงเข้ากับหลักการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา จำนวน 25 ข้อ มาหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ความกระชับ ชัดเจนของภาษา และความสอดคล้องของเนื้อหาสาระ โดยผู้เชี่ยวชาญได้จำนวน 25 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวกทุกข้อ

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาคุณภาพความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1.1 ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ตรวจสอบแก้ไขเพื่อความถูกต้อง เมื่อปรับแก้ตามข้อเสนอแนะแล้วนำไปดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้องรายข้อ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจแก้ภาษา ความชัดเจน ความเหมาะสม ความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ส่วนข้อคำถามที่มีคุณภาพต่ำกว่าเกณฑ์ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งผลการตรวจประเมินความสอดคล้อง พบว่า แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน 43 ข้อ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ 40 ข้อ และแบบสอบถามประสิทธิผล 25 ข้อ มีค่าเป็นไปตามเกณฑ์ 25 ข้อ และนำเสนอประธานและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจพิจารณาเพื่อนำไปทดลองใช้ ผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 13 และ 14

1.2 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนทั้งภาครัฐและโรงเรียนภาคเอกชน สังกัดอำเภอเมืองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 1 จำนวน 48 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) พบว่า แบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียนมีข้อที่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นข้อ 22 ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม อยู่ระหว่าง 0.30-0.95 ผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 17 สำหรับความสัมพันธ์ข้อคำถามรายข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า มีความสัมพันธ์กันกับคะแนนรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นข้อ 11 ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 0.28-0.90 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 18

1.3 ความเที่ยงตรงตามสภาพ ผู้วิจัยนำผลจากแบบสอบถามด้านประสิทธิผลกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์กับผลการประเมินของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพสถานศึกษา (สมศ.) พบว่า การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินจากแบบสอบถามประสิทธิผลกับผลการประเมินของ สมศ. มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกข้อ แสดงว่าแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนมีความเที่ยงตรงตามสภาพ ผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 19

2. คุณภาพด้านค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนทั้งภาครัฐและโรงเรียนภาคเอกชน สังกัดอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 1 จำนวน 48 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนสูงและกลุ่มที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนต่ำ ซึ่งแบ่งกลุ่มด้วยเทคนิค 25% และทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่มีวัฒนธรรมโรงเรียนต่ำ ยกเว้นข้อ 26, 28, 30 และข้อ 32 ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อ 21 และข้อ 23 ที่ค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และมีค่า t-test อยู่ที่ระหว่าง 1.51-13.00 แสดงว่าแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียน ประกอบด้วยข้อคำถามที่มีความสามารถในการจำแนกสูง ผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 15 สำหรับแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนดำเนินการในลักษณะเดียวกัน พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นข้อ 11 ที่มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน และมีค่า t-test โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 1.48-13.40 แสดงว่าแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนประกอบด้วยข้อคำถามที่มีความสามารถในการจำแนกสูง ผลการวิเคราะห์แสดงในภาคผนวก ข ตาราง 16

3. คุณภาพค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุง คุณภาพด้านความสอดคล้องและค่าอำนาจจำแนกแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนทั้งภาครัฐและโรงเรียนภาคเอกชน สังกัดอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 1 จำนวน 48 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ผลของการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 351 ฉบับ ไปยังครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตามโรงเรียนต่างๆ 96 โรงเรียน และให้ส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยกำหนดระยะเวลา 1 เดือน หากยังไม่ได้รับแบบสอบถามคืน จากครูผู้ปฏิบัติงานสอนในแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยจะทำหนังสือติดต่อหรือติดต่อขอรับคืนด้วยตนเอง เพื่อตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามต่อไป

3. รวบรวมแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป ด้วยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักในแต่ละข้อคำถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์สถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้า และการทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนและแปลความหมาย ดังนี้

3.1 เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามในแบบสอบถามแต่ละฉบับ มีดังนี้

3.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน มีจำนวน 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 38 ข้อ และข้อคำถามเชิงลบ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8 และ ข้อ 11 การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามเชิงบวก กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับมาก
- 3 คะแนน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับน้อยที่สุด

การให้คะแนนสำหรับข้อคำถามเชิงลบ กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับน้อยที่สุดเท่ากับ
- 1 คะแนน
- 4 หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับน้อยเท่ากับ
- 2 คะแนน
- 3 หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับปานกลางเท่ากับ
- 3 คะแนน

2 หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับมากเท่ากับ
4 คะแนน

1 หมายถึง บุคลากรในโรงเรียนมีการปฏิบัติสิ่งนั้นในระดับมากที่สุดเท่ากับ
5 คะแนน

3.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีจำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในประเด็นนั้นอยู่ในระดับมากที่สุดหรือดีที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในประเด็นนั้นอยู่ในระดับมากหรือดี

3 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในประเด็นนั้นอยู่ในระดับปานกลางหรือพอใช้

2 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในประเด็นนั้นอยู่ในระดับน้อยหรือปรับปรุงน้อย

1 คะแนน หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในประเด็นนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุดหรือปรับปรุงมาก

3.2 การแปลความหมายของคะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดกฎเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. 2535: 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีผลการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Science) โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานที่ 1 “วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน” สถิติที่ใช้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ t-test ข้อมูลที่ได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยแยกตามสังกัด จำนวน 3 ตาราง ตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

2. การหาค่าระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ของโรงเรียน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยคำนวณจากค่าเฉลี่ยแต่ละด้านและภาพรวม แยกตามสังกัด ภาครัฐและภาคเอกชน ในภาพรวม นำข้อมูลแปลความหมายคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ข้อมูลที่ได้ คือ 1) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้านและภาพรวม 2) ระดับประสิทธิผล 4 มิติและภาพรวม รวมจำนวน 4 ตาราง

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “ครูในสังกัดโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ t-test ข้อมูลที่ได้ คือ 1) ผลการทดสอบ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้าน และภาพรวม โดยแยกตามสังกัด 10 ด้าน 2) ผลการทดสอบ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลโรงเรียนในแต่ละด้าน และภาพรวม โดยแยกตามสังกัด 4 มิติ รวม 2 ตาราง

4. วิเคราะห์เนื้อหาโดยการรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียน และประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกในประเด็นย่อยในแต่ละด้าน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าเฉลี่ย

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

2.1 วิเคราะห์อำนาจจำแนกของข้อคำถามรายข้อ ด้วยสถิติ t-test สองกลุ่ม เป็นอิสระจากกัน

2.2 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เชิงโครงสร้างและเชิงสภาพ โดยการหาค่าความสอดคล้องของแบบประเมินกับวัตถุประสงค์ โดยใช้สูตร IOC (Index of Congruence)

หาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และหาความสัมพันธ์กับผลการประเมินของสำนักงานรับรองการประเมินคุณภาพสถานศึกษา (สมศ). โดยใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติ t-test

2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 ค่าความสัมพันธ์ (r) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson Product-Moment Correlation และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ t-test

3.2 วิเคราะห์ความแตกต่างของข้อมูล โดยใช้ t-test (Independent Samples)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยหรือผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลที่ได้จากการวิเคราะห์ โดยเริ่มจากสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามลำดับ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยหรือผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางต่าง ๆ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์หรือตัวแปรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าแจกแจงที่ (t-distribution)
t-prob	หมายถึง	ความน่าจะเป็นในการปฏิเสธสมมติฐาน (H_0) จากค่าสถิติที่คำนวณได้
df	หมายถึง	ค่าชั้นความเป็นอิสระ
**	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < .05$)
r	หมายถึง	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 5 ตอน โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของโรงเรียน

ตอนที่ 2 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 “วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน” สถิติที่ใช้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ t-test ข้อมูลที่ได้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม-

โรงเรียนในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้านกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยแยกตามสังกัดตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 3 - 5

ตอนที่ 3 การหาค่าระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยแต่ละด้านและภาพรวมแยกตามสังกัดภาครัฐและภาคเอกชน ในภาพรวมของโรงเรียนในเขตอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 นำข้อมูลแปลความหมายคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ข้อมูลที่ได้ คือ 1) ระดับวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้านและภาพรวม 2) ระดับประสิทธิผล 4 มิติ และภาพรวม ดังแสดงในตาราง 6 - 9

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 “ครูในสังกัดโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน” สถิติที่ใช้คือ t-test ข้อมูลที่ได้ คือ 1) ผลการทดสอบ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้าน และภาพรวม โดยแยกตามสังกัด 10 ด้าน 2) ผลการทดสอบ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนประสิทธิผลโรงเรียนในแต่ละด้าน และภาพรวม โดยแยกตามสังกัด 4 มิติ ดังแสดงในตาราง 10 - 11

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ดังแสดงในตาราง 12

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโรงเรียน

การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของโรงเรียนจำแนกตามประเภทโรงเรียน จำนวนบุคลากรในโรงเรียน ระดับชั้นที่เปิดสอน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพโรงเรียน	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทโรงเรียน		
ภาครัฐ	156	44.44
ภาคเอกชน	195	55.56
จำนวนบุคลากรในโรงเรียน		
1-10 คน	20	5.70
11-30 คน	71	20.23
31-90 คน	101	28.77
ตั้งแต่ 91 คนขึ้นไป	159	45.30
ระดับชั้นที่เปิดสอน		
อนุบาล-ป6	162	46.15
ม.1-ม.6	91	25.93
อนุบาล- ม.3	61	17.38
อนุบาล-ม.6	23	6.55
ป.1-ป.6	3	0.85
ป.1-ม.6	11	3.13
รวม	351	100.0

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 351 คน เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนรัฐบาล ร้อยละ 44.44 โรงเรียนเอกชน ร้อยละ 55.56 เมื่อพิจารณาตามจำนวนบุคลากรในโรงเรียน พบว่า ร้อยละ 45.30 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีบุคลากร ตั้งแต่ 31-90 คน รองลงมา มีบุคลากร ตั้งแต่ 91 คนขึ้นไป (ร้อยละ 28.77) มีบุคลากร 11-30 คน (ร้อยละ 20.30) และมีบุคลากร 1-10 คน (ร้อยละ 5.70) ตามลำดับ ส่วนระดับสถานศึกษาที่เปิดสอนส่วนใหญ่ ร้อยละ 39.89 เปิดสอนตั้งแต่อนุบาลถึงประถมศึกษาปีที่ 6 รองลงมาเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 (ร้อยละ 25.93) ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 (ร้อยละ 17.38) ระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 (ร้อยละ 6.55) และประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ร้อยละ 3.13) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผล
ของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 แสดงดังรายละเอียดดังตาราง 3-5

ตาราง 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	ประสิทธิผลโรงเรียน				ภาพรวม
	นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน สูง	นักเรียนมี ทัศนคติ ทางบวก	ความสามารถ ในการปรับปรุง โรงเรียนเข้ากับ สภาพแวดล้อม	ความสามารถ ในการแก้- ปัญหาภายใน โรงเรียน	
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	.39**	.46**	.58**	.56**	.56**
การมอบอำนาจ	.28**	.36**	.47**	.47**	.45**
การตัดสินใจ	.28**	.39**	.48**	.50**	.47**
ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	.39**	.45**	.51**	.49**	.52**
ความไว้วางใจ	.40**	.49**	.58**	.57**	.58**
ความมีคุณภาพ	.38**	.39**	.47**	.44**	.47**
การยอมรับ	.44**	.50**	.62**	.58**	.60**
ความเอื้ออาทร	.41**	.49**	.58**	.55**	.57**
ความซื่อสัตย์สุจริต	.42**	.49**	.59**	.58**	.59**
ความหลากหลายของบุคลากร	.44**	.46**	.59**	.55**	.57**
ภาพรวม	.46**	.53**	.65**	.62**	.46**

จากตาราง 3 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล
ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

ตาราง 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนภาคเอกชน
อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	ประสิทธิผลโรงเรียน				ภาพรวม
	นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน สูง	นักเรียนมี ทัศนคติ ทางบวก	ความสามารถ ในการปรับปรุง โรงเรียนเข้ากับ สภาพแวดล้อม	ความสามารถ ในการแก้- ปัญหาภายใน โรงเรียน	
ความมุ่งประสงค์ของ โรงเรียน	0.33**	0.43**	0.60**	0.57**	0.57**
การมอบอำนาจ	0.24**	0.27**	0.43**	0.43**	0.53**
การตัดสินใจ	0.23**	0.30**	0.44**	0.45**	0.52**
ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่ง ของโรงเรียน	0.25**	0.35**	0.44**	0.42**	0.60**
ความไว้วางใจ	0.32**	0.38**	0.54**	0.50**	0.64**
ความมีคุณภาพ	0.38**	0.42**	0.59**	0.57**	0.39**
การยอมรับ	0.41**	0.45**	0.61**	0.57**	0.61**
ความเอื้ออาทร	0.35**	0.44**	0.56**	0.51**	0.62**
ความซื่อสัตย์สุจริต	0.38**	0.42**	0.56**	0.51**	0.64**
ความหลากหลายของ บุคลากร	0.39**	0.35**	0.56**	0.47**	0.63**
ภาพรวม	0.52**	0.62**	0.68**	0.68**	0.71**

จากตาราง 4 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ภาคเอกชน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

ตาราง 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนภาครัฐ
อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	ประสิทธิผลโรงเรียน				ภาพรวม
	นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน สูง	นักเรียนมี ทัศนคติ ทางบวก	ความสามารถ ในการปรับปรุง โรงเรียนเข้ากับ สภาพแวดล้อม	ความสามารถ ในการแก้ปัญหา ภายในโรงเรียน	
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	0.45**	0.48**	0.56**	0.55**	0.55**
การมอบอำนาจ	0.33**	0.47**	0.51**	0.52**	0.39**
การตัดสินใจ	0.31**	0.46**	0.50**	0.53**	0.40**
ความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียน	0.52**	0.53**	0.57**	0.55**	0.42**
ความไว้วางใจ	0.45**	0.58**	0.60**	0.62**	0.49**
ความมีคุณภาพ	0.37**	0.35**	0.37**	0.34**	0.55**
การยอมรับ	0.45**	0.52**	0.61**	0.59**	0.57**
ความเอื้ออาทร	0.46**	0.54**	0.60**	0.60**	0.52**
ความซื่อสัตย์สุจริต	0.43**	0.55**	0.61**	0.64**	0.49**
ความหลากหลายของ บุคลากร	0.47**	0.55**	0.60**	0.62**	0.56**
ภาพรวม	0.38**	0.44**	0.61**	0.57**	0.55**

จากตาราง 5 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ภาครัฐในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

**ตอนที่ 3 ศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2**

ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 แสดงรายละเอียดดังตาราง 6 – 9

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.33	0.60	มาก
การมอบอำนาจ	3.96	0.67	มาก
การตัดสินใจ	3.87	0.70	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.13	0.65	มาก
ความไว้วางใจ	4.21	0.66	มาก
ความมีคุณภาพ	4.38	0.78	มาก
การยอมรับ	4.29	0.62	มาก
ความเอื้ออาทร	4.16	0.73	มาก
ความซื่อสัตย์สุจริต	4.09	0.76	มาก
ความหลากหลายของบุคลากร	4.13	0.65	มาก
ภาพรวมวัฒนธรรมของโรงเรียน	4.15	0.57	มาก

จากตาราง 6 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่-
การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4.38)
รองลงมาเป็นด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33) การยอมรับ (มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.29) ความไว้วางใจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) ความเอื้ออาทร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16)
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและความหลากหลายของบุคลากร (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13)
ความซื่อสัตย์สุจริต (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09) การมอบอำนาจ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) และด้าน-
การตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.87) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.87	0.74	มาก
นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	4.07	0.52	มาก
ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับ สภาพแวดล้อม	4.16	0.53	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	4.23	0.51	มาก
ภาพรวมประสิทธิผลของโรงเรียน	4.12	0.49	มาก

จากตาราง 7 ประสิทธิผลโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23) รองลงมา เป็นด้านความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) ด้านนักเรียนมีทัศนคติทางบวก (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) และด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 แยกตามสังกัด โดยภาพรวมและ
รายด้าน

วัฒนธรรมโรงเรียน	สังกัดภาครัฐ			สังกัดภาคเอกชน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.21	0.69	มาก	4.42	0.50	มาก
การมอบอำนาจ	3.92	0.78	มาก	3.99	0.57	มาก
การตัดสินใจ	3.75	0.77	มาก	3.97	0.62	มาก
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.07	0.69	มาก	4.18	0.62	มาก
ความไว้วางใจ	4.11	0.70	มาก	4.29	0.61	มาก
ความมีคุณภาพ	4.23	0.67	มาก	4.50	0.84	มาก
การยอมรับ	4.17	0.68	มาก	4.38	0.56	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

วัฒนธรรมโรงเรียน	สังกัดภาครัฐ			สังกัดภาคเอกชน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเอื้ออาทร	4.01	0.84	มาก	4.27	0.60	มาก
ความซื่อสัตย์สุจริต	3.92	0.85	มาก	4.21	0.65	มาก
ความหลากหลายของบุคลากร	4.01	0.69	มาก	4.23	0.60	มาก
ภาพรวมวัฒนธรรมของโรงเรียน	4.04	0.64	มาก	4.24	0.50	มาก

จากตาราง 8 พบว่า โรงเรียนภาครัฐ อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีระดับวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.21) การยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ความไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ย 4.11) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.07) ความเอื้ออาทรและความหลากหลายของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.01) การมอบอำนาจและความซื่อสัตย์สุจริต (ค่าเฉลี่ย 3.92) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ตามลำดับ ส่วนระดับวัฒนธรรมโรงเรียนภาคเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.42) การยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.38) ความไว้วางใจ (ค่าเฉลี่ย 4.29) ความเอื้ออาทร (ค่าเฉลี่ย 4.27) ความหลากหลายของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.23) ความซื่อสัตย์สุจริต (ค่าเฉลี่ย 4.21) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.18) การมอบอำนาจ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 แยกตามสังกัด โดยภาพรวมและ
รายด้าน

ประสิทธิผลโรงเรียน	สังกัดภาครัฐ			สังกัดภาคเอกชน		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	3.76	0.77	มาก	3.96	0.70	มาก
นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	3.98	0.53	มาก	4.14	0.50	มาก
ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียน เข้ากับสภาพแวดล้อม	4.07	0.54	มาก	4.23	0.52	มาก
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน โรงเรียน	4.17	0.51	มาก	4.28	0.50	มาก
ภาพรวมประสิทธิผลของโรงเรียน	4.03	0.50	มาก	4.19	0.47	มาก

จากตาราง 9 พบว่า โรงเรียนภาครัฐ อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่-
การศึกษาสงขลา เขต 2 มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
(ค่าเฉลี่ย 4.03) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาเป็นด้านความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับ
สภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.07) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก (ค่าเฉลี่ย 3.98) และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนภาคเอกชน
ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีระดับประสิทธิผลของ
โรงเรียนอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถ
ในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาเป็นด้านความสามารถในการปรับปรุง
โรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.23) นักเรียนมีทัศนคติทางบวก (มีค่าเฉลี่ย 4.14)
และด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.96) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 อำเภอหาดใหญ่ จำแนกตามสังกัดโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 อำเภอหาดใหญ่ จำแนกตามสังกัด แสดงรายละเอียด
ดังตาราง 10-11

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามสังกัด

ด้าน	โรงเรียนรัฐบาล		โรงเรียนเอกชน		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	4.21	0.69	4.42	0.50	-3.31**	0.001
การมอบอำนาจ	3.92	0.78	3.99	0.57	-0.86	0.391
การตัดสินใจ	3.75	0.77	3.97	0.62	-2.89**	0.005
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.07	0.69	4.18	0.62	-1.56	0.119
ความไว้วางใจ	4.11	0.70	4.29	0.61	-2.53*	0.012
ความมีคุณภาพ	4.23	0.67	4.50	0.84	-3.21**	0.001
การยอมรับ	4.17	0.68	4.38	0.56	-3.16**	0.002
ความเอื้ออาทร	4.01	0.84	4.27	0.60	-3.24**	0.001
ความซื่อสัตย์สุจริต	3.92	0.85	4.21	0.65	-3.62**	0.000
ความหลากหลายของบุคคล	4.01	0.69	4.23	0.60	-3.23**	0.002
ภาพรวมวัฒนธรรมของโรงเรียน	4.04	0.64	4.24	0.50	-3.34**	0.001

จากตาราง 10 ครูผู้สอนในโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมและ
รายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ยกเว้น
วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
โดยครูสังกัดโรงเรียนเอกชนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านสูงกว่า
ครูสังกัดโรงเรียนรัฐบาล ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการมอบอำนาจและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ของโรงเรียนครูผู้สอนโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 การเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 จำแนกตามสังกัด

ด้าน	โรงเรียนรัฐบาล		โรงเรียนเอกชน		t	p-value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น	3.76	0.77	3.96	0.70	-2.62**	0.009
นักเรียนมีทัศนคติทางบวก	3.98	0.53	4.14	0.50	-2.91**	0.004
ความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม	4.07	0.54	4.23	0.52	-2.81**	0.005
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน	4.17	0.51	4.28	0.50	-2.18*	0.029
ภาพรวมประสิทธิผลของโรงเรียน	4.03	0.50	4.19	0.47	-2.91**	0.004

จากตาราง 11 ครูผู้สอนในโรงเรียนภาครัฐบาลและภาคเอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ยกเว้นความสามารถในการแก้ปัญหาภายในที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูสังกัดโรงเรียนเอกชนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้านสูงกว่าครูสังกัดโรงเรียนรัฐบาล

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

จากการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ของครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียนด้านต่าง ๆ แสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อดีในการพัฒนาวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

ประเด็น	จำนวน
ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน	
1. โรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาด้านผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีคุณธรรม	32
2. โรงเรียนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	14

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวน
3. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งความเป็นเลิศทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน	13
4. ยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนสู่การเป้าหมายโรงเรียนชั้นนำ	11
5. มีการจัดการเรียนการสอนเน้นตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเป็นหลักการ	8
6. ทำให้ทราบจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานและการพัฒนาโรงเรียน	9
7. โรงเรียนมีนโยบายเกี่ยวกับกับการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน	7
ด้านการมอบอำนาจ	
1. มีการกระจายอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรในสถานศึกษาตามความเหมาะสม	27
2. มีการกระจายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นการบริหาร	22
3. กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละบุคคลให้ชัดเจน	15
4. มีการมอบหมายอำนาจไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	9
ด้านการตัดสินใจ	
1. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	36
2. ผู้บริหารและฝ่ายบริหารมีบทบาทในการตัดสินใจเป็นหลัก	12
3. ให้สิทธิการตัดสินใจตามฝ่าย/ภาระงานที่รับผิดชอบได้เอง	9
4. ให้อำนาจครูและบุคลากรในการตัดสินใจในบางเรื่อง	8
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	
1. บุคลากรทุกคนมีความรักในสถานศึกษามีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	24
2. บุคลากรทุกคนมีความรักต่อองค์กรและสถาบัน	12
3. ทุกคนคิดว่าโรงเรียนเป็นเสมือนบ้านของตนเอง	12
4. ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	11
5. การให้กำลังใจและการสร้างขวัญแก่บุคลากรในโรงเรียน	9
6. มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการพัฒนาโรงเรียน	9
ด้านความไว้วางใจ	
1. ผู้บริหารไว้วางใจในการทำงาน	19
2. บุคลากรทุกคนไว้วางใจซึ่งกันและกันทำงานด้วยความสบายใจ	16
3. มีการปฏิบัติงานอย่างเปิดเผยสามารถตรวจสอบกระบวนการทำงานได้	10
4. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของโรงเรียน	8

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวน
ความมีคุณภาพ	
1. โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพสถานศึกษา	16
2. นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม	15
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น	10
4. บุคลากรทุกคนมีคุณภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน	9
5. พัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	5
6. จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านอย่างต่อเนื่อง	4
7. โรงเรียนมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน	3
การยอมรับ	
1. โรงเรียนมีผลงานทางวิชาการที่ยอมรับของชุมชนและสังคม	19
2. ชุมชนให้การยอมรับโรงเรียนในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงาน	12
3. มีการยอมรับและสนับสนุนผู้นำในองค์กรของชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	8
4. ผู้ปกครองให้การยอมรับและส่งบุตรหลานเข้าเรียนเพิ่มขึ้น	7
5. การบริหารงานเป็นที่ยอมรับของบุคลากร นักเรียน ชุมชน	5
6. ครูกล้าแสดงออกและยอมรับการนิเทศ	1
ความเอื้ออาทร	
1. บุคลากรมีความสามัคคีปรองดอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	18
2. การดูแลเอาใจใส่กันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	13
3. อยู่ร่วมกันอย่างเครือญาติ	5
4. บุคลากรช่วยกันทำงานเป็นทีม	1
5. ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ จากชุมชน	1
ความซื่อสัตย์สุจริต	
1. บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	15
2. บริหารงานตรงไปตรงมาโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้	14
3. บุคลากรมีความไว้วางใจกัน	5
ความหลากหลายของบุคลากร	
1. บุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน	17
2. บุคลากรมีความสามารถเฉพาะด้านในการสอน	10

ตาราง 12 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวน
3. มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน	8
4. มีบุคลากรต่างชาติมาปฏิบัติงานในโรงเรียน	3
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	
1. มีการสอนเสริมให้แก่นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ	15
2. ส่งเสริมให้นักเรียนมีการติดตามข่าวสารอย่างต่อเนื่อง	6
3. ส่งเสริมทักษะทางวิชาการและความสามารถพิเศษของนักเรียนตามความถนัด	3
4. นักเรียนสามารถสอบเข้าเรียนในระดับที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้นทุกปี	3
5. จัดกิจกรรม/โครงการรักการอ่าน	3
6. นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการจำนวนมาก	2
7. สร้างความตระหนักแก่ครูนักเรียนผู้ปกครอง	2
8. สถานศึกษามีมาตรฐานด้านการศึกษามากขึ้น	2
9. มีการวางแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	1
ความสามารถการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	
1. จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียน	12
2. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านความคิดของผู้เรียน	11
3. จัดกิจกรรมทำความดีส่งเสริมคนเก่ง	3
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน	
1. พัฒนาโรงเรียนโดยการนำความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมาใช้	4
2. ส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรอย่างเต็มที่	3
3. มีการอบรมและสัมมนาทางวิชาการแก่บุคลากรของโรงเรียน	2
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน	
1. มีการระดมความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนในการแก้ปัญหา	8
2. ผู้บริหารมีการแก้ปัญหาโรงเรียนด้วยตนเอง	3
3. การใช้เหตุผลและหาวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	2

จากตาราง 12 ครูผู้สอนในโรงเรียนภาครัฐบาลและภาคเอกชน มีข้อเสนอแนะเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียน โดยให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาคือความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน และด้านความซื่อสัตย์สุจริตน้อยที่สุด ส่วนในเรื่องของประสิทธิผล

ของโรงเรียน ครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมากที่สุด รองลงมาคือ ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนน้อยที่สุด

บทที่ 5

การสรุป การอภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน
อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 เสนอผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2

2. วัตถุประสงค์เฉพาะ

2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านและภาพรวม
กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านและภาพรวม ทั้งโรงเรียนสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน
ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2

2.2 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้าน
และภาพรวม ทั้งโรงเรียนสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่-
การศึกษาสงขลา เขต 2

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผล
ของโรงเรียนในแต่ละด้านและภาพรวม ระหว่างโรงเรียนในสังกัดภาครัฐ และภาคเอกชน
อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2

สมมติฐาน

1. วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน
2. ครูในสังกัดโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงาน-
เขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน จากประชากรการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็น ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 และมีเวลาปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ปฏิบัติอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ปี จาก 96 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน ที่รวบรวมข้อมูลจากครูผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการมีดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพโรงเรียน เป็นการสอบถามสถานภาพของโรงเรียน โดยสอบถามเกี่ยวกับสังกัดโรงเรียน จำนวนบุคลากร จำนวนชั้นเรียนที่เปิดสอน

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมโรงเรียน เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามวัฒนธรรมโรงเรียนที่พัฒนาโดย ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: 272-280) ที่สร้างโดยอาศัยแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson) ซึ่งแบ่งประเภทของวัฒนธรรมโรงเรียน เป็น 10 ด้าน

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดประสิทธิผลการดำเนินการกิจของโรงเรียน การพัฒนาแบบสอบถามครั้งนี้ ปรับปรุงจากแบบสอบถามที่พัฒนาโดย กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536: 278-281) ซึ่งพัฒนาเครื่องมือโดยใช้แนวคิดการพัฒนาเครื่องมือวัดประสิทธิผลองค์กร IPOE (Index of Perceived Organizational Effectiveness) ของ Miskel and Others ใน 4 มิติ โดยปรับปรุงให้อยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียนผลปรากฏว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาโรงเรียนแยกตามสังกัดทั้งภาครัฐและภาคเอกชน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน

2. ระดับวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

2.1 วัฒนธรรมของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.38 รองลงมาเป็นด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.87 และเมื่อแยกตามสังกัดพบว่า โรงเรียนภาครัฐ ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีระดับวัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาเป็นด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.17) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นด้านการตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ส่วนระดับวัฒนธรรมโรงเรียนภาคเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาเป็นการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.38) ตัดสินใจ (ค่าเฉลี่ย 3.97)

2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.23 รองลงมาเป็นด้านความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านนักเรียนมีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 และด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ตามลำดับ และเมื่อแยกตามสังกัดพบว่า โรงเรียนภาครัฐในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาเป็นด้านความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.07) และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.76) ส่วนโรงเรียนภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาเป็นด้านความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 4.23) และด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.96)

3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

3.1 วัฒนธรรมโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวมและรายด้านของครูผู้สอนในโรงเรียนเขตอำเภอหาดใหญ่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน ยกเว้นด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการมอบอำนาจและด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยครูสังกัดโรงเรียนเอกชนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านสูงกว่าครูสังกัดโรงเรียนรัฐบาล

3.2 ครูผู้สอนในโรงเรียนภาครัฐบาลและภาคเอกชนในอำเภอหาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้นความสามารถในการแก้ปัญหาภายในที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูสังกัดโรงเรียนเอกชนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้านสูงกว่าครูสังกัดโรงเรียนรัฐบาล

4. ข้อเสนอแนะ ครูผู้สอนโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีข้อเสนอแนะด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ตามลำดับ โดยเน้นหนักด้านการตัดสินใจโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ให้โรงเรียนมุ่งเน้นการพัฒนาด้านผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดีและมีคุณธรรม ด้านการมอบอำนาจ มีการกระจายอำนาจหน้าที่แก่บุคลากรในสถานศึกษา ตามเหมาะสม ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน บุคลากรทุกคนมีความรักในสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารไว้วางใจในการทำงาน ด้านการยอมรับ โรงเรียนมีผลงานทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม ด้านความเอื้ออาทร บุคลากรมีความสามัคคีปรองดอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ด้านความหลากหลายของบุคลากร บุคลากรมีความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ด้านความมีคุณภาพ โรงเรียนผ่านการประเมินคุณภาพสถานศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ครูผู้สอนโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 มีความสำคัญในข้อเสนอแนะ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ถัดมาเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน และ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีของ Hoy and Miskel. (2008:

175-176) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมภายในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน ดังนั้นถ้าผู้บริหารมีหลักการบริหารจัดการที่ดี กำหนดเป้าหมายของการบริหารงานที่ชัดเจน และมีมาตรฐาน การมอบหมายงานให้เท่าเทียมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของโรงเรียน มีการกำหนดกรอบในการปฏิบัติอย่างเป็นระเบียบแบบแผน ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และให้ทุกคนปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมก็จะทำให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ และให้ความสำคัญกับผู้เรียนมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น มีความรู้ความสามารถเป็นคนเก่งดีและมีสุข รวมทั้งมีการปลูกฝังการปฏิบัติงานด้านประกันคุณภาพเพื่อให้โรงเรียนผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา มั่นคง (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546: บทคัดย่อ) ใต้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้งมีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ หิรัญ สาทสินธุ์ (2547: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการดำเนินงานวิชาการมีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญ ว่อง-ประชาณุกุล (2548: บทคัดย่อ) ใต้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนคาทอลิกเขตสังฆมณฑลราชบุรีตามความคิดเห็นของครู มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลปะชัย ศรีเกียรติ (2541: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในแต่ละด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ โรงเรียนในแต่ละด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนสังกัดภาครัฐบาลหรือโรงเรียนสังกัดภาคเอกชน และวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวก

2. ระดับวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

2.1 วัฒนธรรมโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านการยอมรับ ด้านความไว้วางใจ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความหลากหลายของบุคคล ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการมอบอำนาจ และด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนในอำเภอหาดใหญ่ มีการแข่งขันการจัดการศึกษาสูง เพื่อคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชชาติ วีระยุทธศิลป์ (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ววัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี ควรคำนิ้ง (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ เป้าหมายของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัย ธัญญา มั่นคง (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับระดับมาตรฐานการเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม อยู่ในระดับมากทั้ง 10 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ หิรัญ สาทสินธุ์ (2547: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเอื้ออาทรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่เหลือมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ

มากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการบูรณาการ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ด้านความมีคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ และด้านความหลากหลายของบุคลากร

สรุปได้ว่า ทั้งโรงเรียนภาครัฐและภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ ต่างก็มุ่งหวังถึงความมีคุณภาพมาเป็นอันดับแรก จึงส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 สงขลาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านความสามารถในการปรับปรุงโรงเรียนเข้ากับสภาพแวดล้อม ด้านนักเรียนมีทัศนคติทางบวก และด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเล็งเห็นถึงความสำคัญของการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา สภาพแวดล้อมของสถานศึกษารวมทั้งให้ความสำคัญกับผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่งคนดีและมีคุณภาพและมีการปูพื้นฐานมีทัศนคติที่ดีแก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความคิดที่ดีในการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของสังคมในอนาคตสอดคล้องกับระดับ ชัยพฤกษ์ (2542: บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงทิพย์ มั่งคั่ง (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนา มั่นคง (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย เชื้อชูชาติ (2546: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเทศบาล จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และโรเบิร์ต (Robert O, Slater. 1992: Abstract) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนและการพัฒนาโรงเรียนให้ดีขึ้นภายใต้ข้อจำกัดด้านต่าง ๆ จุดประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อทราบโครงสร้างหรือทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียนและภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ความใส่ใจในปัญหาของการพัฒนาโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาจาก 3 องค์ประกอบสำคัญ คือ ภาวะการเป็นผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหาร ความทุ่มเทของครูผู้สอน และความพร้อมของผู้เรียน นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่นที่มากเกี่ยวข้องต่อประสิทธิผล

ของโรงเรียน นั่นคือ การสนับสนุนของผู้ปกครองและชุมชน ในทางตรงข้าม โรงเรียนด้อยประสิทธิภาพ ล้วนมีผู้บริหารที่ไม่เหมาะสม ครูที่ไม่เตรียมความพร้อมในการสอน และนักเรียนที่ไม่พร้อมที่จะเรียน

สรุปได้ว่า โรงเรียนสังกัดภาครัฐและภาคเอกชน ในอำเภอหาดใหญ่ มีประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เพื่อความเป็นที่นิยมของชุมชน และสังคม ดังนั้น ในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะมุ่งไปที่การแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของการทำงาน เริ่มจาก 1) กำหนดวัตถุประสงค์ นั่นคือกำหนดให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 2) ชี้แจงทำความเข้าใจในงานและทีมงาน นั่นคือการแก้ปัญหาภายใน 3) กำหนดขั้นตอน ระยะเวลา ทรัพยากร และผลที่ต้องการ นั่นคือ ปรับปรุง พัฒนาโรงเรียน เสริมสร้างให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก 4) บริหารสำเร็จตามเป้าหมาย นั่นคือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 ปรากฏผลดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ด้านความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคคล ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการมอบอำนาจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ โรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาที่มีลักษณะแตกต่างกันมีลักษณะ การบริหารงานแตกต่างกันผู้บริหารของสถานศึกษามีมุมมองในการบริหารสถานศึกษาและ การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาแตกต่างกันออกไปส่งผลให้มีการสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประสิทธิผลโรงเรียนรัฐบาลและภาคเอกชนโดยภาพรวม และรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรของสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดสภาพการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในไม่เหมือนกัน รวมทั้งสถานศึกษาของ รัฐบาลและเอกชนมีงบประมาณสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ จำนวนของบุคลากรในการปฏิบัติงาน กระบวนการเรียนการสอนที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิผลในการบริหารงานต่างกัน นอกจากนี้ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนและโรงเรียนของรัฐบาลแตกต่างกัน เพราะโรงเรียนของรัฐบาลมีกระบวนการบริหารงานที่มีการบริหารงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และมีความพร้อมของอาคารสถาน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากรทางการศึกษาและวัฒนธรรมในการทำงาน ที่แตกต่างกันเนื่องจากการบริหารงานและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในเรื่องระเบียบและกระบวนการ

(ปัญญา ชูช่วย. 2551: 88) สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี บุญธรรม (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประเภทของ โรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โรงเรียนสังกัดภาครัฐและเอกชนจึงมีความแตกต่างทั้งด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและด้านประสิทธิผลของโรงเรียน และโรงเรียนภาคเอกชนมีวัฒนธรรมโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนสูงกว่าโรงเรียนภาครัฐในทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 2 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการดำเนินการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1.1 ในภาพรวมผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านยอมรับให้มากขึ้น เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และยอมรับผลของความคิดเห็นนั้น ๆ โดยเฉพาะความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายอย่างนักเรียน หากมองในรูปของการบริหารของภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญกับความไว้วางใจกับความซื่อสัตย์สุจริต ในส่วนของการบริหารภาครัฐควรให้ความสำคัญกับการยอมรับ

1.2 ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญการตัดสินใจของครูและบุคลากรเพื่อให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการตัดสินใจงานต่างๆ ของโรงเรียน

2. ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และด้านนักเรียนมีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน

2.2 ในภาพรวมจากผลการวิจัย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับและความหลากหลายของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร และความหลากหลายของบุคลากรหรือความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2.3 โรงเรียนในสังกัดภาครัฐ ผู้บริหารความสร้างวัฒนธรรมด้านความรู้สึกรเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เพราะจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หากผู้บริหารต้องการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น ผู้บริหารพึงพิจารณาวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนและพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ การที่โรงเรียนเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความรู้ความสามารถและความสำเร็จของผลงานของครูและนักเรียน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้การยอมรับ สนับสนุนส่งเสริม เพื่อให้ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยกย่องชมเชย นับถือ เป็นความต้องการทางด้านสังคมของมนุษย์ เพราะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้การยอมรับ และเห็นคุณค่าของครู พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูแสวงหาแนวความคิดที่ดีและความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เป็นการเสริมแรงกระตุ้นให้ครูตั้งใจปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับชั้นในเขตการศึกษาอื่น ๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างของวัฒนธรรมและประสิทธิผลของโรงเรียน

2.2 ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของครูในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรและประสิทธิภาพในการบริหารงานของโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาองค์ประกอบที่แตกต่างกันที่ทำให้โรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีวัฒนธรรมและประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนแตกต่างกัน

2.4 ควรมีการศึกษาการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลด้านนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2.5 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนตัวอื่น ๆ ที่อาจเป็นปัจจัยในการส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียน

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ. (2538). การพัฒนาระบบการศึกษา กระบวนการบริหารและจัดการพัฒนาระบบ. เอกสารประกอบการสัมมนาเพื่อจัดทำแผนการศึกษาและพัฒนาระบบ ฉบับที่ 1 ของอนุกรรมการฯ ศึกษาและพัฒนาระบบ.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมกรรมการสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา มั่นคง. (2546). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่สนับสนุนการบริหารคุณภาพกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์เพ็ญ ลาภมากผล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จรีวัลย์ วงศ์คำจันทร์. (2549). เก็บตกจากห้องเรียน “เรื่องของประสิทธิภาพ (Efficiency) กับประสิทธิผล (Effective)”. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: http://www.reru.ac.th/Pr_reru. (วันที่ค้นข้อมูล: 21 ก.ย. 2550).
- เจริญ ว่องประชาณุกุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู ในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.

- ชาติ วีระยุทธศิลป์. (2542). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ-
ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญญา มั่นคง. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับระดับมาตรฐาน
การเรียนการสอนของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ราชบุรี: มหาวิทยาลัย-
ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตน์กุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพ
การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร
เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ-
นครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเพื่อใช้เครื่องมือแบบ
มาตราส่วนประเมินค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. มหาสารคาม: ภาควิชาการวัดผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัญญา ชูช่วย. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร-
การศึกษา). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประดับ ชัยพฤกษ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลของ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ประยงค์ ชูรักษ์. (2548). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พจนานุกรม ฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542. (2542). ถ่ายเอกสาร.

- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พิสนุ ฟองศรี. (2549). เทคนิควิธีประเมินโครงการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: พิมพ์งาม.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ภรณ์ กীরดีบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: o.s.p House.
- มัญญ คงทน. (2545). การศึกษาการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี ควรคำนึ่ง. (2545). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. ถ่ายเอกสาร.
- มนตรี บุญธรรม (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วัน เดชพิชัย. (2535). คู่มือการวิจัยและการประเมินโครงการทางการศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์. บัณฑิตานี้: มนตรีการพิมพ์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร วิทญ์อุตม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- วิภาดา คุปตานนท์. (2548). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ*. รายงานการวิจัย ทุนอุดหนุนการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ศิลาปะชัย ศรีเกียรติ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)*. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์ระนอง 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (2551). *ความหมายและลักษณะของวัฒนธรรม*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://dusithost.dusit.ac.th/~ranong2/KM&R.htm>. (วันที่ค้นข้อมูล: 10 ม.ค. 2552).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2543). *ความเป็นมา*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.onesqa.or.th/th/about/onesqa.php?SystemMenuID=1&SystemModuleKey=>. (วันที่ค้นข้อมูล: 1 ต.ค. 2550).
- สายสุดา กิจประยูร. (2543). *การศึกษาการบริหารการศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนคาทอลิกในสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ประเภทของวัฒนธรรม*. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: www.huso.buu.ac.th/cai/Sociology/225101/content.htm. (วันที่ค้นข้อมูล: 20 ก.ย. 2549).
- สุนันทา เลานั่นนท์. (2544). *การพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2531, ตุลาคม). "วัฒนธรรมประจำโรงเรียน," *สารพัฒนาหลักสูตร*. 79: 40.
- หิรัญ สาทสินธุ์. (2547). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียนกับการดำเนินงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). อยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ถ่ายเอกสาร.

อำนาจ ศิริแพทย์ (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหาร กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา. (ถ่ายเอกสาร).

Amy, Carolyn K. (2005). *Service-learning as a facilitator of school culture change: A multi-site case study of two Ohio schools*. Cleveland State University. 247 pages.

Bayko, Wilma A. (2005). *Building positive school culture: The principal's journey*. University of Alberta (Canada), 241 pages.

Dowis, Sherry L. (2005). *A study of organizational culture in Title One schools in the Upstate Region of South Carolina* Clemson University, 140 pages.

Peterson Kent. (2001). *Shaping School Culture*. (Online). Available: <http://www.small-schoolsproject.org/PDFS/culture.pdf>. (Access Date: October 10, 2007).

Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*, 30: 607-610.

Phillips, Garry. *What is School Culture?* (Online). Available: <http://www.schoolculture.net/whatisit.html>. (Access Date: October 10, 2007).

Sergiovanni, Thomas J. and Strarratt, Robert J. (1988). *Supervision Human Perspectives*. 4th ed. New York: McGraw-hill Book Company. Copy.

Slater, Robert O. (1992). *Toward A Theory of School Effectiveness and Leadership*. Texas A & M University. (Online). Available: http://www.highreliability-schools.co.uk/Files/Downloads/School_effectiveness/RSCT1992.pdf. (Access Date: Oct. 10, 2007).