

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

องค์การ เป็นรูปแบบของการทำงานของมนุษย์ที่มีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่ม มีการประสานงานกัน มีการกำหนดทิศทาง มีการจัดระเบียบวิธีทำงานและติดตามวัดผลสำเร็จของงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 5) โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การที่มีหน้าที่สำคัญ คือพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง มีเป้าหมายมุ่งเน้นการปลูกฝัง อบรม พัฒนา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือพัฒนาการทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ไปพร้อมๆ กัน เพื่อผลิตสมาชิกให้มีคุณภาพแก่สังคมมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาลงสู่เขตพื้นที่การศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 12-13) เมื่อโรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การ ดังนั้นโรงเรียนจึงประกอบด้วยบุคคลซึ่งมีหลายฝ่าย ได้แก่ ครู บุคลากร ซึ่งบุคคลเหล่านี้เมื่อมาอยู่รวมกันในองค์การหรืออยู่รวมกันในโรงเรียน จะหล่อหลอมรวมค่านิยม ความคิด ความเชื่อและพฤติกรรมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมในโรงเรียน สอดคล้องกับอ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 11) ที่กล่าวว่าในการอยู่ร่วมกันจำเป็นต้องอาศัยกฎ กติกา ซึ่งกฎกติกาเหล่านั้นอาจมาจากระเบียบของทางราชการหรือกฎเกณฑ์ที่เกิดจากความคิด ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่ปฏิบัติกันมาจนกลายเป็นระเบียบประเพณีปฏิบัติ เป็นกติกาของการอยู่ร่วมกันและยึดเป็นปทัสถานในการปฏิบัติตามครรลองที่ถูกที่ควร ซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรมโรงเรียน”

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวหลอมความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในโรงเรียนนั้น และเป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงาน เป็นกฎเกณฑ์หรือเป็นระเบียบของการกระทำหรือการปฏิบัติงานของบุคคล เป็นเข็มชี้ทิศทางตามที่กำหนดในเป้าหมาย เป็นเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี โดยที่วัฒนธรรมดังกล่าวจะถ่ายทอดสืบทอดต่อกันจากรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งซึ่ง วรพจน์ สุทธิสัย (2536 : 1) ได้กล่าวว่า องค์การหรือโรงเรียนทุกแห่งต่างมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง ซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลาย ๆ อย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การและแผนงานเสมอ สอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 2001 : 108) ที่กล่าวว่า โรงเรียนทุกแห่งมีวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นของตนเอง แต่โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งและมีหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการจัดการโรงเรียนที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมโรงเรียนทำหน้าที่เสมือนการตั้งเข็มทิศที่นำพาสมาชิกไปในทิศทางที่ควรไป เป็นปทัสถานที่แสดงให้สมาชิกเห็นว่าจะประสบความสำเร็จ

ในเรื่องต่างๆ ได้อย่างไร เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับครู นักเรียน นักบริหาร การศึกษา และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและหน้าที่ของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในจิตใจทำให้สมาชิกแสดงเจตนาออกมา โดยที่มีภาวะผู้นำและสมาชิกภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมโรงเรียนนั้น ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนซึ่งได้แก่ ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ และความรู้สึก ตลอดจนการปฏิบัติต่อกันของบุคคลภายในโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของโรงเรียนนั้น ๆ อันเป็นขบวนการที่นำไปสู่ความเป็นสถาบัน ในลักษณะของการก่อตั้งและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. 2530 : 115)

การบริหารงานในองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายไม่ว่าจะเป็นองค์การใดหรือประเภทใดก็ตาม ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรทางการบริหารหลายประการ อันได้แก่ บุคลากร เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนระบบการจัดการที่ดี โดยที่องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น ขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารดังกล่าวที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (สุภาณี จิตาหลวง. 2550 : 1) วัฒนธรรมองค์การสามารถเป็นเครื่องมือทางการบริหารได้ในระดับหนึ่ง ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การโดยการสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังลงไป ในพิธีกรรม งานฉลอง เพลงประจำหน่วยงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือแม้แต่การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากร (สุนทร วงศ์ไวศยวรร. 2540 : 37 - 38) และจากการศึกษางานวิจัยของพาคินสัน (Pakinson. 1991 : 2343 - A) ที่ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นและโครงสร้างทางปัจจัยของวัฒนธรรมโรงเรียน ผลพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานภายในโรงเรียนหลายประการ ได้แก่ งานการเรียนการสอน งานนิเทศการศึกษา งานประเมินผลการสอน และงานพัฒนาความร่วมมือกันในการทำงานเป็นหมู่คณะของบุคลากรในโรงเรียน อีกทั้ง มิทเชลล์ (Mitchell. 1992 : 3124 - A) ได้ทำการศึกษาโรงเรียนที่มีประสิทธิผลเพื่อสำรวจธรรมชาติของวัฒนธรรมองค์การและคุณลักษณะต่าง ๆ ของค่านิยมร่วม ความเชื่อ และบรรทัดฐานของกลุ่มผู้บริหาร ครู และนักเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความสำคัญของโครงการทางวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ที่มีความเป็นเลิศนั้น เกิดจากค่านิยมของครูและนักเรียน วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะกระตุ้นให้นักเรียนมีค่านิยมในการศึกษาและกระตุ้นให้นักเรียนเอาใจใส่ในการฝึกอบรมทางวิชาการของโรงเรียน ดังนั้นในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งนี้เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน และความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยส่วนรวม และการที่โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง จะเป็นจุดศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทุกคนเข้าใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาส มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยอมรับ ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมายกระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนเข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับความมีรู

ความสามารถให้ความเอื้ออาทรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงาน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทุกๆ คน ทุกคนเป็นเจ้าของทุกคนมีความพอใจเต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทในการทำงาน อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ โดยภายใต้วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน (กรีซ สืบสนธิ. 2537 : 9) สอดคล้องกับสุพัตรา กอบกิจสุขสกุล (2538 : 32) ที่ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้วางระบบ สร้างค่านิยมของโรงเรียนตลอดจนวางรูปแบบขนบธรรมเนียมประเพณีให้บุคลากรในโรงเรียนได้รับรู้และทำความเข้าใจ และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับช่วงชั้นที่ 2 และช่วงชั้นที่ 3 ของจังหวัดกาฬสินธุ์ มีโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด จำนวน 55 โรงเรียน โดยแยกเป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 12 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 11 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 27 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2551 : 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ได้ดำเนินการเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศ กำกับติดตาม ดูแลภารกิจหลักของโรงเรียน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน และด้านการบริหารงานทั่วไป ด้วยการยกระดับให้มีมาตรฐาน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษา 2555 โดยดำเนินการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-Net) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยทั้งจังหวัดเท่ากับ 40.17 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยทั้งจังหวัดเท่ากับ 33.46 และเมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนในปีการศึกษา 2554 พบว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยทั้งจังหวัดเท่ากับ 49.10 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 29.38 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. 2556 : 5-7) จะเห็นว่าผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยลดลง ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น แสดงว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในจุดที่ยังเป็นปัญหา โดยปัญหาจากหลายสาเหตุหลายประการ ประการที่สำคัญประการหนึ่งคือ การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่างกัน

ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยได้นำแนวคิดของ แพตเตอร์สัน (Patterson. 1988 : 107 - 109) มาเป็นกรอบในการวิจัย โดยผู้วิจัยมีความคาดหวังว่า ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็น

แนวทางหนึ่งสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้สนใจ ได้มีแนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมอันเป็นการสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนดี มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

### สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 จำแนกตาม สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สัน (Patterson, 1986 : 50 - 51) มาเป็นกรอบในการวิจัย โดยแยกเนื้อหาเป็นดังนี้

- 1.1 วัฒนธรรมองค์การ
- 1.2 วัฒนธรรมโรงเรียน
  - 1.2.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน (Organizational Purposes)
  - 1.2.2 ด้านการมอบอำนาจ (Empowerment)
  - 1.2.3 ด้านการตัดสินใจ (Decision Making)
  - 1.2.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community)
  - 1.2.5 ด้านความไว้วางใจ (Trust)
  - 1.2.6 ด้านความมีคุณภาพ (Quality)
  - 1.2.7 ด้านการยอมรับ (Recognition)
  - 1.2.8 ด้านความเอื้ออาทร (Caring)
  - 1.2.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)
  - 1.2.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร (Diversity)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ภายในปีการศึกษา 2556 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 55 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,334 คน รวม 2,389 คน จากจำนวน 55 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. 2556 : เว็บไซต์)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 55 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากผู้บริหาร โรงเรียนทุกคนจำนวน 55 คน ส่วนครูผู้สอนที่ได้จากประชากรโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage random sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 608 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2551 : 23-24) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 330 คน จากจำนวน 14 โรงเรียน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24

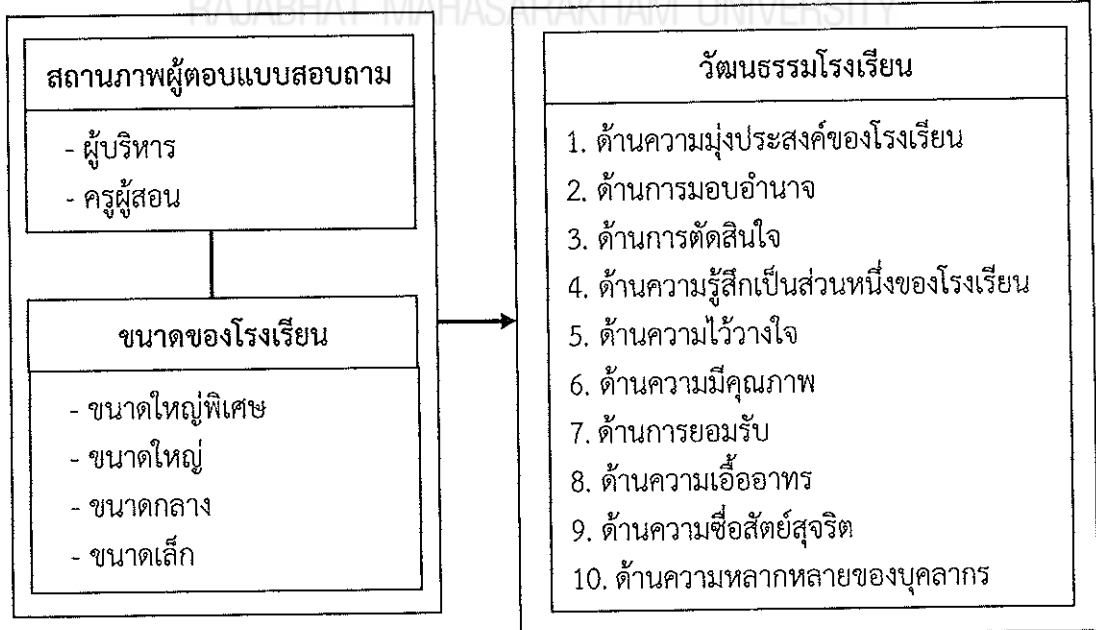
4. ระยะเวลาในการวิจัย

ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2557

5. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



## นียมศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง คือ ความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ของพฤติกรรมที่บุคคลในโรงเรียนนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติร่วมกันมาจนกลายเป็นแนวปฏิบัติที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับ

2. การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในองค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งมี 10 ด้าน คือ

2.1 ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการ และเป้าประสงค์ในการพัฒนาของโรงเรียน โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้บุคลากรรับทราบและเข้าใจเพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนบุคลากรเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่า และความสำคัญของเป้าประสงค์โรงเรียน

2.2 ด้านการมอบอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนการให้อำนาจแก่บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจได้เมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้า บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคลากรรับรู้ข่าวสารและการได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน

2.3 ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่รับผิดชอบ มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีโอกาสในการตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ การใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ และครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน

2.4 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรเต็มใจที่จะช่วยเหลือและร่วมมือกันพัฒนางานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารมีการช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานและบุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน

2.5 ด้านความไว้วางใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติตนในฐานะเป็นผู้นำที่ดีของโรงเรียนและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้นำบางครั้งบางคราว บุคลากรยอมรับและให้ความสำคัญ เคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีความจริงใจต่อการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีโอกาสเลือกทำงานตามความรู้ความสามารถและตามความต้องการ เพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน

2.6 ด้านความมีคุณภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาไปอย่างมีคุณภาพ บุคลากรตระหนักถึงความสำเร็จ

ของการมีส่วนร่วมเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา ผู้บริหารมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนและคณะครูทุกคนเชื่อว่า การยกระดับมาตรฐานในโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการแก่นักเรียนและชุมชน คือความมีคุณภาพของโรงเรียน

2.7 ด้านการยอมรับ หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานบุคลากรให้การยอมรับว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรให้โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรเห็นคุณค่าของการสร้างการยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน และบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการยอมรับผู้อื่นว่าเป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ

2.8 ด้านความเอื้ออาทร หมายถึง การที่บุคลากรเอาใจใส่ ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรเอาใจใส่และให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน บุคลากรมีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและส่วนตัว บุคลากรส่วนใหญ่ภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียนและผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่คณะครูและบุคลากร

2.9 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง การที่บุคลากรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตทั้งความคิดทั้งคำพูดและการกระทำของตนเองและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน บุคลากรเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อบุคลากรยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลักและผู้บริหารพิจารณาและเสนอความดีความชอบตามระบบคุณธรรม

2.10 ด้านความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนบุคลากรมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในโรงเรียนเพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีการนำความสามารถอันหลากหลายของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ในการดำเนินงานของโรงเรียน บุคลากรมีการนำส่วนดีของทุกคนมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บริหารมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

4. ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

5. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม หมายถึง สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดในแต่ละโรงเรียนเรียนจำแนกตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

- 6.1 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,000 คน
- 6.2 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,001 – 2,000 คน
- 6.3 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 – 1,000 คน
- 6.4 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาชั้น ม.1 ถึง ม.6 ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งกระจายอยู่ทุกอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 55 โรงเรียน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการวิจัยจะทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้สนใจ ทราบถึง วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารต่อการทำงานของบุคลากร ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
3. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและครูผู้สอนในการส่งเสริมพัฒนา วัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24