

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยใช้รูปแบบของการวิจัยแบบเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และได้กำหนดขั้นตอนการศึกษาแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

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

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 ; อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2551 : 23-24) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 330 คน จากจำนวน 14 โรงเรียน ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

นำโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ทั้ง 55 แห่งมากำหนดขนาดโรงเรียน โดยการนำจำนวนนักเรียนของแต่ละโรงเรียนเทียบตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551 : 1) ได้ขนาดโรงเรียนเป็นดังนี้

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวน 5 โรงเรียน	มีประชากร 724 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวน 10 โรงเรียน	มีประชากร 711 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวน 13 โรงเรียน	มีประชากร 493 คน
โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวน 27 โรงเรียน	มีประชากร 406 คน

ขั้นที่ 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซนต์ ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนจำนวน 330 คน

ขั้นที่ 2 เนื่องจากขนาดโรงเรียนแต่ละขนาดมีจำนวนประชากรแตกต่างกัน จึงเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบสัดส่วน ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงสัดส่วนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	สัดส่วนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ใหญ่พิเศษ	$\frac{724 \times 330}{2,334}$	102
ขนาดใหญ่	$\frac{711 \times 330}{2,334}$	101
ขนาดกลาง	$\frac{493 \times 330}{2,334}$	70
ขนาดเล็ก	$\frac{406 \times 330}{2,334}$	57
รวม		330

ขั้นที่ 3 กำหนดโรงเรียนเป็นหน่วยสุ่มโดยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 25 (บุญชม ศรีสะอาด, 2551 : 41) ได้โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 โรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ขนาดกลาง 3 โรงเรียน และขนาดเล็ก 7 โรงเรียน รวม 14 โรงเรียน

ขั้นที่ 4 จับสลากเลือกโรงเรียน

ขั้นที่ 5 เลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 330 คน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดและโรงเรียน

ขนาด ของ โรงเรียน	ประชากร			รวม	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
	จำนวน โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน		จำนวน โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ใหญ่ พิเศษ	5	5	724	729	1	5	102	107
ใหญ่	10	10	711	721	3	10	101	111
กลาง	13	13	493	506	3	13	70	84
เล็ก	27	27	406	433	7	27	57	84
รวม	55	55	2,334	2,389	14	55	330	386

จากตารางที่ 3 ประชากร ประกอบด้วยผู้บริหาร 55 คน ครูผู้สอน จำนวน 2,334 คน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารได้จากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 55 คน ส่วนครูผู้สอนใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ได้ 14 โรงเรียน เป็นครูผู้สอนทั้งสิ้น 330 คน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดและโรงเรียน

ขนาดของ โรงเรียนโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง			รวม
	ผู้บริหาร	โรงเรียน	ครูผู้สอน	
ใหญ่พิเศษ	5	1. โรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคม	102	107
ใหญ่	10	1. โรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา 2. โรงเรียนคำม่วง 3. โรงเรียนยางตลาดวิทยาคาร	101	111
กลาง	13	1. โรงเรียนสามชัย 2. โรงเรียนสามขาสว่างวิทย์ 3. โรงเรียนโนนศิลาพิทยาคม	70	84
เล็ก	27	1. โรงเรียนประชารัฐพัฒนศึกษา 2. โรงเรียนดงกลางพัฒนศึกษา 3. โรงเรียนไตรรัตน์วิทยาคม 4. โรงเรียนหัวหินวัฒนาลัย 5. โรงเรียนโนนสูงพิทยาคม 6. โรงเรียนโนนคำวิทยา 7. โรงเรียนมหาไชยพิทยาคม	57	84
รวม	55	14	330	386

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 ประกอบด้วยวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน ๆ และมีข้อความคำถามด้านละ 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินการให้คะแนนได้ใช้หลักของ Likert Scale (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 102) ดังนี้

- 5 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

การหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง วัฒนธรรมโรงเรียนระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนเพื่อ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดขอบข่ายของคำถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมบ่งชี้ และกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อให้ทราบระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24
2. วิเคราะห์ตัวแปรตาม นิยามศัพท์เฉพาะและพฤติกรรมบ่งชี้จากกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อกำหนดจำนวนข้อของแบบสอบถามดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์จำนวนข้อของแบบสอบถาม

วัฒนธรรม โรงเรียน	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	
			ออก	ต้องการ
ความมุ่ง ประสงค์ของ โรงเรียน	การที่บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดความต้องการ และเป้าประสงค์ในการพัฒนา ของโรงเรียน โรงเรียนมีการ ประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้ บุคลากรรับทราบและเข้าใจ เพื่อเป็นแนวทางและพื้นฐาน ในการปฏิบัติงาน ตลอดจน บุคลากรเกิดความตระหนัก เห็นคุณค่า และความสำคัญ ของเป้าประสงค์โรงเรียน	1. บุคลากรเห็นคุณค่าความมุ่ง หมายของโรงเรียน 2. มีการประชาสัมพันธ์ให้ บุคลากรทราบถึงความมุ่งหมาย ของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดความมุ่งหมาย ของโรงเรียน 4. แผนงานสอดคล้องกับความ มุ่งหมายของโรงเรียน 5. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำ นโยบายของโรงเรียนสอดคล้อง กับความมุ่งหมายของโรงเรียน	5	5
การมอบอำนาจ	การที่ผู้บริหารกระจายอำนาจ หน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับ สายการบังคับบัญชา มีการ กำหนดหน้าที่ขอบเขตของ งานไว้อย่างชัดเจน ตลอดจน การให้อำนาจแก่บุคลากรใช้ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ อย่างเต็มที่และมีอิสระในการ ปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจ ได้เมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้า บุคลากรมีส่วนร่วมความ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนเปิดโอกาสให้ บุคลากรรับรู้ข่าวสารและการ ได้รับปัจจัยต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียน อย่างเท่าเทียมกัน	1. บุคลากรได้รับมอบหมายงาน ตามความรู้ ความสามารถ 2. กระจายอำนาจในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของผู้รับมอบ อำนาจ 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ บุคลากรมีส่วนร่วมในการ บริหารงานโรงเรียน 4. บุคลากรรู้สึกมีเกียรติ รัก ภูมิใจในหน้าที่การงาน 5. ครูทุกคนตัดสินใจในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ อย่างเต็มที่	5	5

วัฒนธรรม โรงเรียน	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	
			ออก	ต้องการ
การตัดสินใจ	การที่บุคลากรสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่รับผิดชอบ มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีโอกาสในการตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ การใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ และครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่รับผิดชอบ 2. สร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีโอกาสในการตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ 3. ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีอยู่เป็นส่วนประกอบในการตัดสินใจ 4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ 5. ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 	5	5
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	การที่บุคลากรเต็มใจที่จะช่วยเหลือและร่วมมือกันพัฒนางานที่รับผิดชอบ ผู้บริหารมีการช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานและบุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรเต็มใจที่จะช่วยเหลือและร่วมมือกันพัฒนางานที่รับผิดชอบ 2. ผู้บริหารมีการช่วยเหลือและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอยู่เสมอ 3. บุคลากรทุกคนร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย 4. บุคลากรมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน 5. บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของโรงเรียน 	5	5

วัฒนธรรม โรงเรียน	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	
			ออก	ต้องการ
ความไว้วางใจ	<p>การที่ผู้บริหารมีความไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน ผู้บริหารปฏิบัติตนในฐานะเป็นผู้นำที่ดีของโรงเรียนและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้นำบางครั้งบางคราว บุคลากรยอมรับและให้ความสำคัญความเคารพความคิดเห็นของเพื่อร่วมงาน บุคลากรมีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน และบุคลากรมีโอกาเลือกทำงานตามความรู้ความสามารถและตามความต้องการ เพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีความไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรในการปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน 2. ผู้บริหารปฏิบัติตนในฐานะเป็นผู้นำที่ดีของโรงเรียนและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเป็นผู้นำบางครั้งบางคราว 3. ยอมรับและให้ความสำคัญความเคารพความคิดเห็นของเพื่อร่วมงาน 4. บุคลากรมีความจริงใจต่อกันในการปฏิบัติงาน 5. บุคลากรมีโอกาเลือกทำงานตามความรู้ความสามารถและตามความต้องการ เพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน 	5	5
ความมีคุณภาพ	<p>การที่โรงเรียนมีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาไปอย่าง บุคลากรตระหนักถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนา ผู้บริหารมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาไปอย่างยั่งยืน 2. บุคลากรตระหนักถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน 3. มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา 4. ผู้บริหารมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน 	5	5

วัฒนธรรม โรงเรียน	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	
			ออก	ต้องการ
ความมี คุณภาพ (ต่อ)	และคณะครูทุกคนเชื่อว่า การ ยกระดับมาตรฐานในโรงเรียน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ แก่นักเรียนและชุมชน คือ ความมีคุณภาพของโรงเรียน	5. คณะครูทุกคนเชื่อว่า การ ยกระดับมาตรฐานในโรงเรียน ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ แก่นักเรียนและชุมชน คือความ มีคุณภาพของโรงเรียน		
การยอมรับ	การที่บุคลากรยอมรับฟัง ความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานบุคลากรให้การ ยอมรับว่าเพื่อนร่วมงานมี ความสามารถในการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนตามที่ ได้รับมอบหมาย บุคลากรให้ โอกาสแก่เพื่อนร่วมงานได้ แสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงาน บุคลากรเห็น คุณค่าของการสร้างการ ยอมรับนับถือกันให้เกิดขึ้นทั้ง ในและนอกโรงเรียนและ บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญของการยอมรับ ผู้อื่นว่าเป็นวิธีการสำคัญที่จะ ทำให้งานประสบความสำเร็จ	1. บุคลากรยอมรับฟังความ คิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน 2. บุคลากรให้การยอมรับว่า เพื่อนร่วมงานมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ตามที่ได้รับมอบหมาย 3. บุคลากรให้โอกาสแก่เพื่อน ร่วมงานได้แสดงความสามารถ ใน 4. บุคลากรเห็นคุณค่าของการ สร้างการยอมรับนับถือกันให้ เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน 5. บุคลากรตระหนักถึง ความสำคัญของการยอมรับ ผู้อื่นว่าเป็นวิธีการสำคัญที่จะ ทำให้งานประสบความสำเร็จ	5	5
ความเอื้ออาทร	การที่บุคลากรเอาใจใส่ ดูแล เอื้ออาทรในความเป็นอยู่ของ เพื่อนร่วมงานบุคลากรเอาใจ ใส่และให้การช่วยเหลือในการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน บุคลากรมีการส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกันให้มี ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและส่วนตัว	1. บุคลากรเอาใจใส่ ดูแล เอื้อ อาทรในความเป็นอยู่ของเพื่อน ร่วมงาน 2. บุคลากรเอาใจใส่และให้การ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานซึ่ง กันและกัน	5	5

วัฒนธรรม โรงเรียน	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	
			ออก	ต้องการ
ความเอื้อ อาทร (ต่อ)	บุคลากรส่วนใหญ่ภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียนและผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่คณะครูและบุคลากร	3. บุคลากรมีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและส่วนตัว 4. บุคลากรส่วนใหญ่ภูมิใจที่ได้มาทำงานในโรงเรียน 5. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่คณะครูและบุคลากร	5	5
ความซื่อสัตย์ สุจริต	การที่บุคลากรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตทั้งความคิดทั้งคำพูดและการกระทำของตนเองและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน บุคลากรเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อบุคลากรยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลักและผู้บริหารพิจารณาและเสนอความดีความชอบตามระบบคุณธรรม	1. บุคลากรเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์สุจริตทั้งความคิดทั้งคำพูดและการกระทำของตนเองและเพื่อนร่วมงาน 2. บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบในการทำงาน 3. บุคลากรเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสม่ำเสมอ 4. การปฏิบัติตนของผู้บริหารต่อบุคลากรยึดมั่นในเรื่องคุณธรรมเป็นหลัก 5. ผู้บริหารพิจารณาและเสนอความดีความชอบตามระบบคุณธรรม	5	5
ความ หลากหลาย ของบุคลากร	การที่ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนบุคลากรมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่	1. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการปรับกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล 2. บุคลากรมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความแตกต่าง	5	5

วัฒนธรรม โรงเรียน	นิยามศัพท์เฉพาะ	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	
			ออก	ต้องการ
ความ หลากหลาย ของบุคลากร (ต่อ)	สอดคล้องกับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลในโรงเรียน เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บุคลากรมี การนำความสามารถอัน หลากหลายของบุคลากรแต่ ละคนมาใช้ในการ ดำเนินงานของโรงเรียน	ระหว่างบุคคลในโรงเรียนเพื่อ ความมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล 3. บุคลากรมีการนำ ความสามารถอันหลากหลาย ของบุคลากรแต่ละคนมาใช้ใน การดำเนินงานของโรงเรียน 4. บุคลากรมีการนำส่วนดีของ ทุกคนมาใช้ในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน		
ความซื่อสัตย์ สุจริต	บุคลากรมีการนำส่วนดีของ ทุกคนมาใช้ในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน และ ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	5. ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ และความรับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	5	5
	รวม		50	50

3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมพฤติกรรมบ่งชี้

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อรับ
ข้อเสนอแนะโดยได้รับคำเสนอแนะให้ปรับพฤติกรรมบ่งชี้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่ง
ผู้วิจัยได้ทำการแก้ไขโดยปรับข้อความในพฤติกรรมบ่งชี้ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและ
ความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหา ด้านภาษา
และด้านการวัดผลประเมินผล ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้แก่

5.1 นายพิริยะ อุทโท วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขา
บริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคม อำเภอสมเด็จ
จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

5.2 นางฉวีวรรณ ลาภเสถียร วุฒิการศึกษา กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สาขา
บริหารการศึกษา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคม อำเภอ
สมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

5.3 นายอนุชิต กอศักดิ์ วุฒิการศึกษา กศ.ม.(การศึกษามหาบัณฑิต) สาขาการวัดและประเมินผล ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสมเด็จพระพิทยาคม อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลประเมินผล

ผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญพบว่า พฤติกรรมบ่งชี้ด้านความหลากหลายของบุคลากรไม่สัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะให้ปรับข้อความโดยระบุบุคคลเป็นผู้บริหารหรือบุคลากรแทนคำว่าโรงเรียน

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ โดยใช้คำว่าผู้บริหาร บุคลากรแทนคำว่าโรงเรียน แล้วนำเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

7. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญอีกครั้งเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือIOC) โดยกำหนดให้มีคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 65)

+1 เมื่อเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

0 เมื่อเห็นว่า ข้อคำถามไม่แน่ใจว่าสอดคล้องพฤติกรรมบ่งชี้หรือไม่

-1 เมื่อเห็นว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้

8. วิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับพฤติกรรมบ่งชี้ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) (สมนึก ภักดิ์ทิพย์. 2546 : 221) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ มีค่าความสอดคล้อง มากกว่า 0.5 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 65) ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องพบว่า มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 - 1.00

9. นำแบบสอบถามที่เข้าเกณฑ์ไปทดลอง (Try - out) กับบุคลากรโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 43 ชุด ซึ่งได้แก่โรงเรียนห้วยผึ้งพิทยา เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม และได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.87 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้เกณฑ์ 0.00 - 1.00 (เกียรติสุดา ศรีสุข. 2544 : 144)

10. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งมีการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เสนอต่อผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านให้บุคลากรในสังกัดตอบแบบสอบถาม

2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยดำเนินการเอง

3. เก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้จัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ด้วย ร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติ T - test และขนาดของโรงเรียน โดยใช้สถิติ (One - Way ANOVA) โดยใช้ F - test และสถิติการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของเซฟเฟ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 100)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 101)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม
N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

1.3 การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนในกลุ่ม
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนผู้เรียนในกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

2.1 หาค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ (สมนึก ภัททิยธนี. 2546 : 221)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับพฤติกรรมบ่งชี้
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminative Power) โดยหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item - total
Correlation) (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 98)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X\sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร X และ Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร X
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าตัวแปร Y

N แทน จำนวนคู่ของค่าตัวแปรหรือจำนวนสมาชิกในกลุ่ม
 2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Co-efficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 99)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 $\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3. สถิติทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ t - test (Dependent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 112 - 114)

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N-1}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญ
 D แทน ค่าผลต่างระหว่างคู่คะแนนแบบสอบถาม
 N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. สถิติทดสอบสมมติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One - Way ANOVA) (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 109)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F แทนด้วย อัตราส่วนของความแปรปรวน (Variance Ratio)
 MS_b แทนด้วย ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทนด้วย ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนภายในกลุ่ม