

วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

School Culture and School Administration of Municipality Schools Under the
Jurisdiction of Local Education Region I

สุภาวดี ลำเจียกมงคล*

Supawadee Lamjiakmongkol

วรกาญจน์ สุขสดเขียว**

Vorakarn Suksodkiew

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อทราบ สถานภาพวัฒนธรรมโรงเรียน สถานภาพการบริหารโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียน โดยใช้โรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 30 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับสถานภาพวัฒนธรรมโรงเรียนตามทฤษฎีของแพตเตอร์สัน เพอร์กี และปาร์คเกอร์ กับ สถานภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ตามการบริหารโรงเรียนใน สังกัดเทศบาล เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 10 เมษายน – 25 กรกฎาคม 2554 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่าสถานภาพวัฒนธรรมโรงเรียน และสถานภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัด เทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากข้อมูลมีการกระจายตัวน้อยและทั้งสองด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมโรงเรียน / การบริหารโรงเรียน

* นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

** อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to identify the statuses of school culture, school administration and the relationships between school culture and school administration of municipality schools under the jurisdiction of Local Education Region I. The samples were from 30 municipality schools. The respondents consisted of 180 school administrators, school administrative assistants and teachers. The research instrument was a set of opinionnaires concerning school culture based on the concepts of Patterson, Purkey and Parker and school administration based on the practices of municipality schools. All data gathered during 10 April-22 July, 2011 were then analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient. Findings of the research revealed the statuses of school culture, school administration as a whole and as an individual factor were both at a high level with less dispersions and their relationships were also significant at .01 level.

Keywords: School culture / School administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ในมาตราที่ 49 บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐ จะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ผู้ยากไร้ ผู้พิการ หรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งและการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน มาตรา

81 ระบุว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และมาตรา 289 ระบุว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมี

สิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม ฝึกอบรมตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับแก้ไข 2545) ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อให้เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและการจัดการศึกษาเน้นการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังหน่วยงานปฏิบัติ คือสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะมาตรา 41 ได้ระบุว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิในการจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพุทธศักราช 2542 มาตรา 19 ได้ระบุว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เมืองพัทยา มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองและจัดการศึกษา จึงเป็นการยืนยันได้ว่า แนวโน้มการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของเทศบาลเป็นไปอย่างมีระบบกระทรวงมหาดไทย จึงได้มอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่รับผิดชอบดูแลการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดตั้งสำนักประสานและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น มีหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รับผิดชอบการ

จัดการศึกษาของท้องถิ่นตามความพร้อมและศักยภาพตามขนาดองค์การส่วนท้องถิ่น สำหรับการบริหารโรงเรียนแบ่งไว้ 5 งานคือ 1) งานวิชาการ 2) งานงบประมาณ 3) งานบริหารงานบุคคล 4) งานด้านการบริหารทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์ในการบริหารโรงเรียนเพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร นักเรียนบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

งานบริหารเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพซึ่งก็รวมถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ร่วมมือร่วมแรงกันในการทำหน้าที่ และการที่บุคลากรฝ่ายต่างๆ จะทำงานรวมกันได้อย่างดีนั้น ต้องอาศัยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นเอกภาพ มีวัตถุประสงค์และวิถีของการทำงานที่สอดคล้องซึ่งกันและกันจึงจะทำให้สถานศึกษาพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลทั่วประเทศนั้นได้มีรายงานผลการบริหารโรงเรียนขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (2550 : ช-ฉ) ไว้ด้านต่างๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านวิชาการ พบว่าส่วนใหญ่เป็นปัญหาในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่ระบุว่าเป็นปัญหาสามอันดับแรก คือ ไม่มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของเทศบาล รองลงมาคือขาดการนำผลการนิเทศโรงเรียนมาพัฒนาการจัดการศึกษา และขาดการนิเทศโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ

2. ปัญหาด้านงบประมาณ พบว่า ปัญหาที่ระบอบอยู่ในระดับปานกลาง คือ พัสดุ ครุภัณฑ์ ในปัจจุบันไม่เพียงพอแก่การใช้งาน

3. ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัญหาที่ระบอบอยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

4. ปัญหาด้านการบริหารทั่วไป พบว่า ส่วนใหญ่เป็นปัญหาในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่ถูกระบุว่าเป็นปัญหาสามอันดับแรก คือ ระบบข้อมูลและสารสนเทศภายในเทศบาล ยังไม่เป็นระบบ รองลงมาคือ ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาไม่มีความต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน และขาดระบบสารสนเทศเชื่อมโยงข้อมูลของโรงเรียน ทำให้ไม่คล่องตัว ตามลำดับ

จากผลรายงานดังกล่าวทำให้ทราบถึงปัญหาของการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล และนอกจากปัญหาทางการบริหารสถานศึกษาแล้วยังมีการสะท้อนสภาพปัญหาของวัฒนธรรมโรงเรียนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนเทศบาลในภาพรวมของประเทศไว้เป็นประเด็นปัญหาต่างได้ดังต่อไปนี้

ปัญหาที่ 1 จำนวนบุคลากรในสำนักงานการศึกษาไม่เพียงพอต่อภาระงานและโครงสร้างการบริหาร กล่าวคือ การที่สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลยังขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาที่มีความหลากหลาย ในเรื่องของความสามารถในการทำงานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจำนวนของบุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงานที่ต้องรับผิดชอบซึ่งมีมาก บุคลากรคนเดียวต้องดูแลรับผิดชอบงานในหลายหน้าที่

ทำให้การทำงานไม่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเท่าที่ควร แม้ว่าเทศบาลบางแห่งได้ดำเนินการแก้ไขโดยการจ้างลูกจ้างตามภารกิจและโยกย้ายบุคลากรทดแทนก็ตาม แต่ปัญหาดังกล่าวยังอยู่ในระดับค่อนข้างวิกฤตประกอบกับโครงสร้างการบริหารใหม่มีการขยายขอบเขตภาระงานเพิ่มขึ้น จำนวนบุคลากรจึงต้องเพิ่มตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงทำให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานจากปัญหาดังกล่าวทำให้สะท้อนปัญหาทางวัฒนธรรมในเรื่องของความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานการมีบุคลากรน้อยคุณภาพการปฏิบัติงานจึงต่ำลงและความหลากหลายของบุคลากรความสามารถและวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงกันสายงานก็ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพอีกด้วย

ปัญหาที่ 2 ความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในสำนักงานการศึกษา สืบเนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ในส่วนที่กล่าวถึงการเลื่อนวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงบุคลากรในสำนักงานการศึกษาของเทศบาลเนื่องจากกรอบโครงสร้างและภารกิจที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรมีข้อจำกัดในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร เทศบาลหลายแห่งจึงอนุญาตให้มีการย้ายเปลี่ยนสายงานไปสังกัดสถานศึกษาได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อเทศบาลทำให้ขาดอัตราตำแหน่งบุคลากร นอกจากนั้นความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ในการสอบแต่งตั้งบุคลากร ซึ่งเดิมมอบให้เทศบาล

เป็นผู้ดำเนินการแต่ปัจจุบันยังขาดความชัดเจนในการดำเนินการจึงไม่สามารถจัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งได้อย่างรวดเร็วจากปัญหานี้ทำให้สะท้อนปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องการขาดความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและการขาดความเอื้ออาทรและการเอาใจใส่ต่อบุคลากรในสถานศึกษา คือเมื่อบุคลากรไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งไม่รักองค์กรของตนเองก็ไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานไม่ได้รับความเอื้ออาทรและการดูแลจากผู้บังคับบัญชาที่ดีพอก็ส่งผลทำให้ไม่รักษาคุณภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การขาดความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สาเหตุก็มาจากการขาดความชัดเจนในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้ไม่มีกำลังในการปฏิบัติงาน

ปัญหาที่ 3 การนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการศึกษาดำเนินการได้ไม่เต็มที่ภารกิจของผู้บริหารเทศบาลและบุคลากรในสำนักงานการศึกษาโดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาและศึกษานิเทศมีหลากหลายด้านปริมาณงานมีมากเนื่องจากขาดแคลนบุคลากรทำให้การดำเนินการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลการศึกษาไม่สามารถดำเนินการได้เต็มที่ ไม่สามารถนิเทศได้ตามแผนงานและตามความต้องการของสถานศึกษา ดังนั้น ภารกิจการนิเทศครูผู้สอนจึงอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ไม่เกิดมุมมองหรือข้อเสนอแนะที่หลากหลายจากบุคคลภายนอก ทำให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินการได้ไม่ครบวงจรหรือครบกระบวนการ จากปัญหานี้ทำให้สะท้อนภาพปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องของการขาดคุณภาพและมาตรฐานที่ดีในการ

ปฏิบัติงานในเมื่อไม่ได้รับการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทุกฝ่ายลดลงจนไม่ได้มาตรฐานที่สถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายไว้

ปัญหาที่ 4 การขาดความคล่องตัวในการบริหารงานงบประมาณระดับสถานศึกษา เนื่องจากระเบียบปฏิบัติของทางราชการ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลมีอำนาจการสั่งจ่ายงบประมาณได้ไม่เกิน 3,000 บาท ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณมีความล่าช้า การดำเนิน การตามแผนงานโครงการบางเรื่องจึงมีการชะลอตัว ผลสำเร็จตามเป้าหมายไม่เป็นไปตามช่วงเวลาที่มีความต้องการจำเป็นและตามเวลาที่กำหนด การดำเนินการแก้ไขยังไม่สามารถกระทำได้นี้เนื่องจากต้องมีการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จากปัญหานี้สะท้อนปัญหาวัฒนธรรมในเรื่องของการตัดสินใจและเรื่องความไว้วางใจในการบริหารโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสถานศึกษาไม่มีสิทธิและอำนาจในการบริหารงานสถานศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องของงบประมาณที่จะนำมาใช้บริหารจัดการในสถานศึกษาซึ่งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่ได้รับการไว้วางใจให้สามารถดำเนินงานก็ส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่ 5 พื้นฐานและภูมิหลังของเด็กที่เข้าสู่ระบบโรงเรียนสังกัดเทศบาลมีความหลากหลายสูง สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าศึกษาบางครั้งไม่มีการคัดเลือกผู้เรียน ทำให้นักเรียนมีความหลากหลายทั้งในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ และคุณภาพ

ผู้เรียนก่อนเข้าศึกษา เช่น ครอบครัวมีฐานะยากจนเป็นเด็กด้อยโอกาส ไม่มีแรงจูงใจในการเรียนจึงต้องใช้กระบวน การพัฒนาผู้เรียนที่ครูและบุคลากรต้องทำงานหนัก มีปัญหาอุปสรรคสูง โดยผลสำเร็จของการพัฒนาเห็นผลได้ค่อนข้างล่าช้าเทศบาลบางแห่งจึงต้องพัฒนาผู้เรียนทุกด้านไปพร้อมกับพิจารณาจุดเน้นของการพัฒนาหรือจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทต่างๆ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

ปัญหาการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลในภาพรวมสะท้อนปัญหาวัฒนธรรมโรงเรียนที่เชื่อมโยงไปสู่การบริหารโรงเรียนทำให้เห็นถึงปัญหาอุปสรรคทางวัฒนธรรมโรงเรียนหลายประการเช่น การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ความไม่ชัดเจนของความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ระบบการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาที่ล่าช้าและไม่เพียงพอ การนิเทศและการกำกับติดตามดูแลการประเมินตนเองที่ยังไม่ได้คุณภาพการเป็นสถานศึกษาที่เปิดโอกาสทางการศึกษาและไม่สามารถคัดเลือกผู้เรียนที่มีคุณภาพได้สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ซึ่งควรที่จะได้มีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหากันต่อไปเพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล ว่าสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลจะมีวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างไรบ้างอยู่ในระดับใดและมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทราบสถานภาพวัฒนธรรมโรงเรียน สถานภาพการบริหารโรงเรียน และแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1

วิธีการศึกษา

การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย สามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร ด้านการวางแผนจากตำรา เอกสารทางวิชาการ ข้อมูลสารสนเทศ รวมทั้งงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ แหล่งค้นคว้าต่างๆ ขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างวิจัยจากคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เสนอโครงร่างวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.6 ทุกข้อ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับประชากรของสถาน ศึกษาสังกัด

เทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนห้าโรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 คน และความเที่ยง (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ ไม่มีการทดลอง (The one shot, non-experimental Case Study Design) โดยใช้โรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ได้แก่ จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรสาคร

และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 32 โรงเรียน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (1995 : 6) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 โรงเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามจังหวัด และใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเลือกโรงเรียน กำหนดให้ผู้ให้ข้อมูลของแต่ละโรงเรียนจำนวนหกคน ประกอบด้วย ผู้บริหารและรองผู้บริหารโรงเรียนสามคน และครูสามคน รวมผู้ให้ข้อมูล 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี และปาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ได้แก่ หลักเป้าหมายของโรงเรียน หลักการมอบอำนาจ หลักการตัดสินใจ หลักการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หลักความไว้วางใจ หลักความเป็นเลิศ หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเอื้ออาทร หลักความซื่อสัตย์ และหลักความหลากหลาย กับการบริหารโรงเรียนโดยสร้างเครื่องมือตามหลัก การบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลได้แก่ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการ การเงินและพัสดุ งานบุคลากร งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำบันทึกถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครูสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และ

2) การเก็บรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็น ผู้วิจัยเดินทางไปส่งข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 10 เมษายน - 25 กรกฎาคม 2554 และได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหา ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.60) หลักความเอื้ออาทร ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.54) หลักการมอบอำนาจ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.55) หลักความหลากหลาย ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.58) หลักความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.55) หลักความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.61) หลักความเป็นเลิศ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.62) หลักความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.62$,

S.D. = 0.63) หลักการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.67) และหลักเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

2. การบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงานบุคลากร ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.48) ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.54) ด้านงานอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.71) ด้านงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.59) ด้านงานธุรการการเงินและพัสดุ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.63) และด้านงานวิชาการ ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียน ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ทุกคู่ วัฒนธรรมโรงเรียน (X_{tot}) กับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ($r_{xy} = 0.892$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับการบริหารโรงเรียน (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน หลักความเอื้ออาทร หลักการมอบอำนาจ หลักความหลากหลาย หลักความซื่อสัตย์ หลักความเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หลักความเป็นเลิศ หลักความไว้วางใจ หลักการตัดสินใจ และหลักเป้าหมายของโรงเรียน ตามลำดับ อาจเนื่องมา จากการปฏิบัติงานโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีรูปแบบที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกัน อีกทั้งต้องมีการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรควบคู่กับการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียน มีความเอื้ออาทรกัน มีความไว้วางใจในการมอบอำนาจให้การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคน ประกอบกับโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความใกล้ชิดกับชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นประจำ จึงทำให้วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแหลมไทย พงษ์พรม (2546: 36-37) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษามีความรู้ ความเข้าใจในวัฒนธรรมในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี เห็นความสำคัญของการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เข้มแข็ง ให้ความยอมรับนับถือบุคลากรในโรงเรียน ยอมรับว่าครูมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ยอมรับแนวความคิดและแนวคิดใหม่ๆ ของครูเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภัตสร โอสถานนท์ (2549: ง) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางการพัฒนา วัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต “พิบูลบำเพ็ญ” มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัยพบว่า สภาพที่เป็นอยู่ของวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่ควรจะเป็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และควรมีการพัฒนาที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้สึกร่วมกัน ด้านการให้เกียรติ ศักดิ์ศรี และด้านความหลากหลาย โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ด้านความรู้สึกร่วมกัน โรงเรียนควรปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรู้สึกร่วมกันว่าเป็นของทุกคน โดยให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีการกำหนดกฎเกณฑ์ของพฤติกรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้รับและผู้ให้มีความรับผิดชอบ มีการช่วยเหลือและร่วมกันพัฒนาโรงเรียน และที่สำคัญโรงเรียนต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบาย และหน้าที่ด้านความมีเกียรติ ศักดิ์ศรี โดยโรงเรียนควรกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและหน้าที่ที่มีการประเมินตามมาตรฐานเดียวกัน ปฏิบัติตามมาตรฐานที่วางไว้ มีการวัดผล มีผลงานที่สามารถประเมินได้ ยอมรับและนับถือผลงาน ให้ความสำคัญซึ่ง

กันและกัน และแสดงออกถึงการรับรู้ในคุณค่าของบุคคลด้านความหลากหลาย โรงเรียนควรมีการใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสวียน เสงงาม (2552: 147) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีแนวคิดและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันและโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรได้เข้าใจเห็นความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนและการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียนต้องมีกฎระเบียบ กติกาการอยู่ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของอ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้านตามลำดับสามด้านแรก คือ การยอมรับ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ และระดับมากที่สุดที่เ็นลำดับสุดท้ายตามลำดับ คือความหลากหลายของบุคลากร การตัดสินใจและความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน

2. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงานบุคลากร ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน ด้านงานอาคารสถานที่ ด้านงานกิจการนักเรียน งานด้านธุรการการเงินและพัสดุ และด้านงานวิชาการ ตามลำดับ เนื่องจากการบริหารงานเป็นงานของฝ่ายบริหาร จึงมีขั้นตอนที่คัดกรองให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาปฏิบัติหน้าที่ นอกจากนั้นยังมีการส่งเสริมการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกคน จึงทำให้การบริหารโรงเรียนมีคุณภาพตามไปด้วย และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ การบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 อยู่ในระดับมาก การบริหารทุกส่วนมีความสำคัญและเกี่ยวโยงกัน ซึ่งทุกด้านมุ่งประโยชน์สูงสุดที่การพัฒนาความรู้ความสามารถนักเรียนในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรรค์ชัย อุปสุ (2552: 125-126) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโรงเรียนสู่โรงเรียนคุณภาพ กรณีศึกษา : โรงเรียนบ้านขามเตี้ยน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า งานบุคลากร ของโรงเรียนบ้านขามเตี้ยได้มีการดำเนินงานตามขอบข่ายการทำงานที่สำคัญโดยมีการปฏิบัติในระดับมาก คือการจัดระบบการทำงานอย่างมีระบบแบบแผนจัดประชุมคณะครูเพื่อร่วมปรึกษาและทำงานที่ได้รับมอบหมายตามความรู้ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล นอกจากนั้นยังมีการ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ วิทยฐานะที่สูงขึ้นโดย

มีการส่งบุคลากรเข้าอบรม และมีการติดตามผลการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินา ไหมคง (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่าการบริหารด้านวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านงานบริหารทั่วไปอยู่ในระดับดีมาก ทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยอันดับสูงสุดเป็นรายข้อมีดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ คือพัฒนาหลักสูตรสนองความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ด้านงบประมาณ จัดระบบการเงินทั้งในและนอกได้เป็นระบบ ด้านการบริหารงานบุคคล คือ บริหารงานบุคคลตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และด้านบริหารทั่วไป คือ จัดบุคลากรรับผิดชอบงานภารกิจที่ได้รับการมอบหมาย

3. จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 กับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันทั้งในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่กับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เนื่องจากการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลและสัมพันธ์กับการบริหาร

โรงเรียน หากโรงเรียน มีการปฏิบัติวัฒนธรรม (2000: 85-88) โรงเรียนในด้านต่างๆ ในระดับมากย่อมทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความสะดวก และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอร์เนอร์ (Sawner) (2000: 85-88) ศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การโดยใช้ตัวแบบของซาซกิน (Sashkin) (2001: 85-88) ในมิติของการบริหารการเปลี่ยนแปลงการบรรลุปเป้าหมาย การประสานทีมงานการมุ่งลูกค้าและความเข้มแข็งทางวัฒนธรรม กับผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยบิน Air Nation Guard 44 หน่วยบิน พบว่า มิติของวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับมิติผลการปฏิบัติงานในทุกด้าน นอกจากนี้ยังพบว่าความเข้มแข็งของวัฒนธรรม และการบรรลุเป้าหมาย ยังเป็นเครื่องชี้ที่เชื่อถือได้ของการวัดผลการปฏิบัติงาน การประสานทีมงาน การบรรลุเป้าหมาย และการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์สูงที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของโอลิเวียร์ (Olivier) (2001: 6) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรมของครูและของสถานศึกษาประถมศึกษาในสหรัฐฯ พบว่า วัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจเป็นตัวแทนที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพันที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ความเชื่อในการมีประสิทธิภาพร่วมกันของครูคือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดของประสิทธิผลสถานศึกษาและประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาวที่นอกเหนือจากสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากการศึกษพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในด้านต่าง ๆ มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน แต่สามารถพัฒนาระดับการปฏิบัติให้อยู่ในระดับมากที่สุดได้ เนื่องจากจากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับการบริหารโรงเรียนในลักษณะที่คล้อยตามกัน แสดงว่า หากมีการปฏิบัติวัฒนธรรมโรงเรียนในระดับมาก จะเป็นการทำให้การบริหารโรงเรียนมีระดับการปฏิบัติมากขึ้นในลักษณะที่คล้อยตามกัน

2. จากการศึกษพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในหลักเป้าหมายของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด จึงควรมีการชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อความเข้าใจและการปฏิบัติในแนวทางเดียวกันของผู้ปฏิบัติงาน

3. จากการศึกษพบว่า การบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ในด้านงานวิชาการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนาปรับปรุงในเรื่องของการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในแต่ละด้านอย่างทั่วถึงในทุกๆ ด้าน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพในด้านต่างๆ พร้อมๆ กัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ ในสังคมที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ หรือส่วนรวม เพื่อการปรับใช้ในการพัฒนาทางการศึกษา

2. ควรมีการวิจัยว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในทิศทางใด เมื่อมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา.

กรมการปกครองท้องถิ่น. (2549). **คู่มือแนวทางการปฏิบัติการจัดการการศึกษาของท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อสาธิตาณินแดน.

กรมการปกครองท้องถิ่น. (2542). **แนวทางการปฏิบัติงานของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อสาธิตาณินแดน.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2551). **สถิติข้อมูลการศึกษาท้องถิ่นโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น ปีการศึกษา 2551**. กรุงเทพมหานคร: ส่วนแผนงานและงบประมาณทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพมหานคร : พรึกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). รายงานการวิจัย การบริหารจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฉบับสรุป. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). (2552). รายงานประจำปี 2550. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2552. จาก [http // www. Onesqa. or. th/ th/ download/ index.](http://www.Onesqa.or.th/th/download/index)
- ขรรค์ชัย อุปสุ. (2552). การบริหารโรงเรียนสู่โรงเรียนคุณภาพ กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านขามเตี้ยน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เตือนใจ อังกูรเกียรติ. (2545). องค์ประกอบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเทศบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นภัสสร โอสธานนท์. (2549). วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนสาธิต พิบูลบำเพ็ญมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสวียน เสงงามคง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีณา ไหมคง. (2547). การบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา สุราษฎร์ธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. (2547). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Best, John W. (1986). **Research in Education**. 5th ed. New Delhi: Prentice-Hall.
- Cronbach, Lee J. (1974). **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher.
- Katz, Daniel and Kahn, Robert L. (1978). **The Social Psychology of Organization**. 2nd ed. New York : John Wiley & Son.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Journal for Educational and Psychological Measurement, (3) : 608.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in **Reading in Attitude Theory and Measurement**. New York : Wiley & Son.

Patterson, Jerry. Purkey, Stuart. and Parker, Jackson. (1986). "Guiding Beliefs of Our School District," **Productive School Systems For a Nonrational World**. Arlington, Va: Assosiation for Supervision and Curriculum Development.