

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย และปรากฏผลการวิจัยจนสามารถสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโรงเรียนทุกขนาดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. การศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด

#### อภิปรายผล

การศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบประเด็นควรอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากและด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ให้ความสำคัญและเข้าใจเป้าหมายความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดความมุ่งหมายของโรงเรียน มีการจัดทำกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างครูกับผู้บริหาร ตลอดจนได้มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในโรงเรียนได้ทราบถึงความมุ่งหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งบุคลากรทุกคนต่างเห็นว่าความมุ่งประสงค์เป็นเป้าหมายหลักที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2532 : 121) ที่กล่าวว่าองค์การใดหรือโรงเรียนใดจะอยู่รอดและมีความเจริญรุ่งเรืองนั้น ความสำคัญอยู่ที่ตัวของบุคคลที่ทำงานร่วมกันอยู่ในองค์การนั้น ๆ นับตั้งแต่ผู้บริหารลงไปถึงผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำ จะสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นควร

คำนี้ถึง ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความมุ่งมั่นประสงค์เป็นตัวชี้นำองค์การ ถึงแม้ว่า บุคคลแต่ละคนในองค์การจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่ความมุ่งมั่นประสงค์ของ องค์การจะเป็นหลักชัยที่จะทำให้ทุกคนมีเหตุผล มีความสามัคคี มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บังเกิดผลตามความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การนั้น นอกจากนี้ความมุ่งมั่นประสงค์ยังเป็นสิ่งที่จะช่วยจูงใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงานก็สามารถจะยึดถือความมุ่งมั่นประสงค์นั้นเป็นหลักในการพิจารณาแก้ปัญหาด้วยตนเอง และยังสามารถคล้องกับคำกล่าวของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker. 1988 : 50 - 51 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1998 : 193) ที่กล่าวว่าความมุ่งมั่นประสงค์ หรือเป้าหมายของโรงเรียน เป็นการสื่อสารถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีทิศทาง และมีการเตรียมการวางแผนการประเมินการปฏิบัติ จากเหตุผลดังกล่าวได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนิการ์ตัน ป้อสีลา (2550 : 100) ที่ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้าน ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ

ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมากและด้านที่มีการปฏิบัติมากคือด้านการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้การรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อประกอบการพิจารณาการตัดสินใจ มีการสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีโอกาสนในการตัดสินใจในทางสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ และบุคลากรอื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสามารถตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในเรื่องที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือกัน เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน เกิดความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจังและจริงใจ เกิดการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้บรรลุความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียนได้ ถึงแม้ว่าการตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้นำ หรือผู้บริหารหรือฝ่ายบริหาร แต่ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือถือว่าเป็นผลดีอย่างมากที่จะได้แบ่งปันให้กับวัตถุประสงค์ของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวนา วงสวาท (2541 : 35) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีที่สุด เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความมีคุณภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและโรงเรียนขนาดใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตัวอำเภอและตัวจังหวัด มีความต้องการและความคาดหวัง การยอมรับจากผู้ปกครองในการส่งเด็กเข้ามาเรียนค่อนข้างสูง ประกอบกับโรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจนมีปัจจัยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีการกำหนดวางแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ซึ่งเป็น

แผนแม่บท ของแต่ละโรงเรียน นอกจากนี้ในด้านบุคลากรมีจำนวนมาก มีทรัพยากรในการบริหารค่อนข้างมากและหลากหลายความสามารถ บุคลากรแต่ละคนต่างตระหนักถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนา อีกทั้งผู้บริหารมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน ตลอดจนคณะครูทุกคนเชื่อว่าการยกระดับมาตรฐานในโรงเรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการแก่นักเรียนและชุมชนคือความมีคุณภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1998 : 193-194 ; อ้างถึงใน Patterson, Purkey and Parker. 1988 : 50 - 51 ) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานภายในองค์กรใด ๆ ต่างก็ย่อมคาดหวังว่าผลงานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพ และได้มาตรฐาน และการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานและคุณภาพของครูตลอดจนนักเรียน โดยมีความเชื่อว่าครูและนักเรียนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีคุณภาพ ครูอาจารย์ จะถูกมองว่าเป็นต้นตอของประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยครูอาจารย์จะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและความรู้สึกแบบครอบครัว

โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านความไว้วางใจ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกทำงานตามความรู้ความสามารถและตามความต้องการเพื่อให้เกิดผลดีแก่โรงเรียน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรเป็นผู้นำเป็นบางครั้งคราว มีการยอมรับและให้ความสำคัญเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งผู้บริหารมีความไว้วางใจและให้โอกาสบุคลากรปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารต่างให้การยอมรับความสามารถของบุคลากร ดังคำกล่าวของ จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2534 : 732 - 733) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ คือ การยอมรับของบุคคลอื่น เมื่อคนเราให้การยอมรับซึ่งกันและกันจะเกิดความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน มีการระดมความรู้ความสามารถออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับอ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 : 50) ที่กล่าวว่าเมื่อคนเรามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันจะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น อบอุ่น ยอมรับในค่าแห่งความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนจะดำเนินไปได้อย่างสะดวกราบรื่นยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของนิพนธ์ ไทยพานิช (2527 : 119) กล่าวว่า ความไว้วางใจที่จะให้และรับซึ่งกันและกันเป็นพฤติกรรมสัมพันธ์ภาพที่พัฒนาให้กระบวนการของความช่วยเหลือมีประสิทธิภาพสูง มนุษย์ยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขาไว้วางใจเชื่อถือ ถ้าสัมพันธ์ภาพที่เกิดขึ้นนั้นมาจากความไว้วางใจและยอมรับนับถือซึ่งกันและกันการให้ความช่วยเหลือจะเกิดความซาบซึ้งขึ้น ผู้รับจะยอมรับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เขามองว่ามีแรงจูงใจที่คล้ายคลึงกับตัวของเขาเอง เขามีแนวโน้มที่จะปฏิเสธรับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นที่มีลักษณะระบุให้เห็นว่าจะทำการควบคุมทำการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือหวังที่จะมีอิทธิพลและอำนาจเหนือตัวเขา แต่ถ้ามนุษย์เกิดความกลัวและไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันถึงแม้ว่าจะมีการจัดสร้างกระบวนการของการให้ความช่วยเหลืออย่างมีประสิทธิภาพก็ไม่สามารถที่จะจัด

ความรู้สึกที่ไม่ยอมรับซึ่งกันและกันที่ฝังลึกอยู่ในใจได้ซึ่งเป็นผลทำให้การช่วยเหลือไม่เป็นการช่วยเหลือที่แท้จริง

โรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือด้านความเอื้ออาทร ทั้งนี้ความเอื้ออาทรเป็นการเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานของครูและสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่ เป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบกับโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตตำบล หรือหมู่บ้านที่ห่างจากตัวอำเภอ จึงทำให้การอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก คนน้อยมีงานมากและเวลาจำกัด ครูอาจารย์ส่วนใหญ่มาจากครอบครัว ฐานะ ความเป็นอยู่ ชุมชน วัฒนธรรม วิถีชีวิต ความสนใจ ความเชื่อที่แตกต่างกัน แต่เมื่อมาอยู่ร่วมกันจำเป็นต้องปรับตัววัฒนธรรมของตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมโรงเรียน จึงต้องมีความเอื้ออาทรต่อกันเพื่อให้ได้คุณภาพของงานที่ดีที่สุด ดังนั้นบุคลากรกลุ่มนี้จึงมีความรักและความผูกพันกัน มีความสามัคคีของหมู่คณะ มีความเอื้ออาทรและมีความจริงใจต่อกันและกัน เอาใจใส่ให้การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและส่วนตัว ตลอดจนผู้บริหารสนับสนุนให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่คณะครูและบุคลากร บุคลากรจึงเกิดความสามัคคียึดเหนี่ยวกันระหว่างสมาชิก มิฉะนั้นแล้วจะไม่ได้คุณภาพงานตามความต้องการของกลุ่มและโรงเรียนทำให้เป็นวัฒนธรรมโรงเรียนหรือพฤติกรรมในโรงเรียน

ผลจากการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเสวียน เสนงาม (2552 : 139) ที่พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับสุรวุฒิ พวงจำปา (2547 : 91-92) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมองหรือตั้งความคาดหวังไว้กับโรงเรียนค่อนข้างสูงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากร คือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร มีการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้ทุกคนได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน การทำงานของทุกคนในโรงเรียนมีลักษณะของการมีเหตุผล มีหลักการและนักวางแผนที่ดี เป้าหมายของการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณที่ได้รับ ส่วนครูผู้สอนกลับมองและมีความคาดหวังในโรงเรียนสวนทางกับผู้บริหารจึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันทุกด้าน

เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโรงเรียนทุกขนาดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทุกคนมีความคิดเห็นและมีแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน แสดงว่ามีวัฒนธรรมการทำงานที่

สอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ธร สุนทรายุทธ์ (2551 : 505) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือที่ยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระบบโรงเรียน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปได้ด้วยดี แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นว่างานโรงเรียนมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมีคุณภาพด้านการยอมรับ และด้านความซื่อสัตย์สุจริตโดยด้านความมีคุณภาพโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่างานโรงเรียนมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดใหญ่บุคลากรตระหนักถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐานและผู้บริหารมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนสูง และครูเชื่อว่า การยกระดับมาตรฐานในโรงเรียนให้มีความ เป็นเลิศทางวิชาการแก่นักเรียนและชุมชน คือความมีคุณภาพของโรงเรียนแต่โรงเรียนขนาดกลางแม้ว่าบุคลากรตระหนักถึงความสำเร็จของการมีส่วนร่วมเพื่อการยกระดับคุณภาพของโรงเรียนให้มีมาตรฐานกลับพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มองว่าผู้บริหารมีความคาดหวังในมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียนค่อนข้างน้อยอีกทั้งในปัจจุบันโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายการประกันคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปการศึกษา การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษาด้านปัจจัย กระบวนการและผลผลิต เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และการเตรียมความพร้อมในการรับการประเมินจากการประเมินภายในและภายนอกจึงมีการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการการปฏิรูปการเรียนรู้กำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษาของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พบว่ามีโครงสร้างการบริหารที่มีความชัดเจน มีบุคลากรเพียงพอกับงาน เนื่องจากมีงบประมาณส่วนหนึ่งสำหรับจ้างเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงานแต่โรงเรียนขนาดกลางกลับไม่มี ครูต้องทำหน้าที่ทั้งสอนและทำงานพิเศษ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับพบว่าโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นว่างานโรงเรียนมีการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ แม้ว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญของการยอมรับผู้อื่นว่าเป็นวิธีการสำคัญที่จะทำให้ งานประสบความสำเร็จแต่กลับพบว่าบุคลากรในโรงเรียนขนาดใหญ่ให้วัฒนธรรมด้านการยอมรับน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางทุกข้อ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรให้การยอมรับว่าเพื่อนร่วมงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่างานโรงเรียนมีการปฏิบัติที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นตัวกำหนดแนวทางจริยธรรมการบริหารงาน ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรมีความสามัคคีกัน ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นกระบวนการเห็นคุณค่าความซื่อสัตย์ของบุคลากรโดยการชมเชยให้ผลตอบแทนเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตามจริยธรรมเป็นหลักการเห็นคุณค่าโดยส่วนรวมและร่วมกันแล้ว การเห็นคุณค่าความซื่อสัตย์ในคำพูดการกระทำเป็นการสร้างความผูกพันที่ดี แต่จากผลการวิจัยกลับพบว่า บุคลากรในโรงเรียนขนาด

กลางเห็นคุณค่าของความซื่อสัตย์น้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

3. การศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริตมากที่สุด โดยให้ข้อเสนอแนะว่าควรแจ้งให้บุคลากรทราบงบประมาณในการบริหารโรงเรียนในแต่ละปี ควรได้รับสวัสดิการด้านการไปราชการตามสิทธิ์ ควรปรับปรุงการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านการศึกษาบุตรและค่ารักษาพยาบาลให้รวดเร็ว ควรจัดทำโครงการตามแผนงานที่วางไว้ ควรมีนโยบายชัดเจนเรื่องความโปร่งใสตรวจสอบได้ การใช้เงินงบประมาณควรยึดแผนปฏิบัติการเป็นหลัก งบประมาณควรลงสู่นักเรียนมากกว่า สิ่งก่อสร้าง ควรมีการกระจายงานตามหมวดฝ่ายต่าง ๆ อย่างชัดเจน และโครงการที่ไม่จำเป็นบางโครงการไม่ควรส่งเสริม

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากข้อค้นพบของการวิจัยในครั้งนี้พบว่า

1.1 ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียน ผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงานที่จัดการศึกษาควรให้ความสำคัญ เอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและเร่งการส่งเสริมค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ควรเน้นศักยภาพของครูแต่ละคนโดยส่งเสริมให้สามารถนำมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้

1.3 วัฒนธรรมโรงเรียนด้านการยอมรับ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

#### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรส่งเสริมให้มีการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ด้านวัฒนธรรมการสร้างเป้าหมายร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

2.2 ควรทำการวิจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพในระดับสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา

2.3 ควรศึกษากระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษาหรือระดับเขตพื้นที่การศึกษา