วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

Organizational Culture in the Management of Administrators Under Saraburi Primary Educational Area Office 2

สุทธิดา ศรีนวลจันทร์[1*] เสริมทรัพย์ วรปัญญา[2] ภัสยกร เลาสวัสดิกุล[3]

Suttida Srinuanjun[1*] Sermsup worapanya[2] Phasayakorn Laosawasdekul[3]

[1-3]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

[1-3]Faculty of Education, Thepsatri Rajabhat University

*Corresponding author email: KKcomputerG7@gmail.com

(Received: 6 February 2024, Revised: 22 April 2024, Accepted: 25 April 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2และ2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 94 คน ครูผู้สอน จำนวน 220 คน รวม 314 คนโดยสุ่มตัวอย่างแบบโควตา ผู้บริหารร้อยละ 30 ครูร้อยละ 70 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยการใช้วิธีของฟิชเชอร์ผลการวิจัยพบว่า: 1) วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; การบริหาร; ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The purposes of this research were to:1) study Organizational Culture in the Management of Administrators Under Saraburi Primary Educational Area Office 2 and 2) Comparing Organizational Culture in the Management of Administrators Under Saraburi Primary Educational Area Office 2 classified by educational, Experience in managing educational institutions and school size. The sample group in this research was 94 administrators and 220 teachers, totaling 314 people, selected through by Quota Sampling. The research instruments included a questionnaire with a validity between 0.60-1.00 and a reliability of 0.91. Statistical analyses involved frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Fisher's method. The results were as follows: 1) Overall organizational culture in the management of educational institution administrators. Under the jurisdiction of the Saraburi Primary Educational Service Area Office, Area 2, were at the highest level and 2) the results of comparing organizational culture in the Management of Administrators Under Saraburi Primary Educational Area Office 2, had different at .05 level when classified by school size and had not different when classified by educational, Experience in managing educational institutions.

Keywords: Organizational Culture; Management; Administrators

บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้เกิดคุณภาพต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จประการหนึ่งโดยวัฒนธรรมของคนในองค์กร (corporate culture) หมายถึง ค่านิยมร่วม แบบแผนพฤติกรรม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่กำหนดจากปฏิสัมพันธ์ของพนักงานในที่ทำงานของคนในกลุ่มเป็นการรวมพฤติกรรมของผู้คนในองค์กรที่มีค่านิยม ความเชื่อ ลักษณะการทำงาน ภาษาการทำงาน ระบบการทำงานแบบเดียวกัน ยิ่งกว่านั้นแต่ละคนในองค์กรยังนำลักษณะนิสัยเฉพาะ ความรู้ของตนเองเข้ามาในองค์กรด้วย ดังนั้นวัฒนธรรมของคนในองค์กรจึงรวมไปถึงมาตรฐานพฤติกรรมของคนในองค์กรบนพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติและการให้ลำดับความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆของคนในองค์กร (อำพร ไตรภัทร, 2550) ส่วนวัฒนธรรมองค์กร (organization culture) มีความหมายที่กว้างและลึกซึ้งกว่าวัฒนธรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมของกลุ่มหรือองค์กร คือแบบแผนของสมมติฐานร่วมกันของกลุ่มหรือองค์กรเรียนรู้ขณะที่แก้ปัญหาด้วยการปรับตัวจากภายนอกและสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้เกิดขึ้นภายใน ซึ่งได้ผลดีและมีความถูกต้อง สมมติฐานร่วมนี้จะถูกสอนไปยังสมาชิกใหม่ในฐานะที่เป็นวิธีการที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ความคิด และความรู้สึกร่วมกันต่อปัญหานั้น (Schein, 2004)ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรตามที่ สมคิด บางโม (2562) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นความคิด ความเชื่อและแบบแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดยึดถือปฏิบัติสมาชิกที่ต้องการความสุขละความเจริญก้าวหน้าจะต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรทำได้ยากกว่าการเปลี่ยนแปลงด้านอื่น และนิติพล ภูตะโชติ (2562) ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรว่ามีลักษณะ

ที่สำคัญคือ เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยผ่านการสังเกต การจดจำ และมีการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งมีลักษณะร่วมกันเป็นสิ่งที่คนในกลุ่มหรือในสังคมยอมรับร่วมกัน มีการปฏิบัติร่วมกัน สามารถถ่ายทอดได้และส่งผ่านจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นหนึ่ง มีอิทธิพลต่อการรับรู้ของคน สามารถกำหนดและสร้างรูปแบบพฤติกรรม กำหนดแนวคิด กำหนดมุมมอง สร้างการรับรู้ให้แก่คนในองค์กร ทำให้เกิดสำนึก ความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และท้ายที่สุดต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้ บุคคลที่อยู่ในองค์กรมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ที่องค์กรสร้างขึ้นมาเพื่อการควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีพลังในการผลักดันและเชื่อมโยงองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรคือหัวใจองค์กรที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ความสำเร็จขององค์กร และทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจากการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรักความผูกพันการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลักดันพลังการแข่งขันจากภายในหัวใจของบุคลากรเป็นพลังร่วมในการทำงานขององค์กร ซึ่งพลังการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเกิดจากความสามารถของผู้นำที่จูงใจและกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความผูกพัน ความมุ่งมั่น และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีพลังจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อความเป็นพลวัตรของวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมรอบด้าน ซึ่งบวร ประพฤติดี (2558) กล่าวว่าการผลักดันวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องยังสามารถแก้ปัญหาความแตกต่างและความขัดแย้งในเรื่องค่านิยม ความคิดของคนในองค์กร ด้วยวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกลไกที่มีอานุภาพสูงในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรทุกประเภท เป็นเครื่องมือที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีกำไร เป็นองค์กรคุณภาพมีความเป็นเลิศในการบริหาร ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัย เป็นองค์กรเชิงนวัตกรรมที่สามารถแข่งขันได้ในทุก ๆ สภาวะแวดล้อม

สถานศึกษาทุกแห่งมีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง แต่สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จมักจะมีวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาที่เข้มแข็งและมีหน้าที่ของวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของการจัดการของบุคคลและโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาทำหน้าที่เสมือนการตั้งเข็มทิศที่นำพาสมาชิกไปในทิศทางที่ควรไป เป็นบรรทัดฐานที่แสดงให้สมาชิกเห็นว่าจะประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไร เป็นสิ่งที่มีความหมายและความสำคัญสำหรับครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรอื่น ๆในโรงเรียน วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและหน้าที่ของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในจิตใจ ทำให้สมาชิกแสดงเจตนาออกมาโดยที่มีภาวะผู้นำและสมาชิกภาพของโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษานั้น ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาซึ่งได้แก่ ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ และความรู้สึก ตลอดจนการปฏิบัติต่อกันของบุคลากรภายในสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของสถานศึกษานั้น ๆ อันเป็นขบวนการที่นำไปสู่ความเป็นสถาบันในลักษณะของการก่อตั้งและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา (จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์, 2553)

ดังนั้นสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมซึ่งมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับซึ่งสะท้อนออกมาได้หลายทาง สถานศึกษาถือว่าเป็นองค์กรทางการศึกษาของสังคมที่มีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ เป็นองค์กรที่มีบุคลากรแวดล้อมไปด้วย ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน อีกทั้งสภาพแวดล้อมในชุมชนนั้น ๆซึ่งส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษานั้นเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของสถานศึกษาซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถและมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังที่ วิรุฬจิต กลิ่นละออ (2560) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า ความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันเนื่องมาจากถ้าผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีความสามารถในการบริหารงานมีวัฒนธรรมที่ดีในการบริหารงานและการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงมีการสร้างขวัญในการทำงานเป็นอย่างดีในการบริหารงานภายในโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 และภัคพร เจริญลักษณ์(2561)ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9พบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มุ่งเน้นในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริตในองค์กร โดยมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนด้วยความสุจริต ปฏิบัติตนโดยยึดถือคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มุ่งมั่นและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมการร่วมมือกับคนในชุมชน โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลในชุมชน โดยการจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อให้ผู้ปกครองและครูได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ซึ่งผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องพฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เพราะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้เกิดความสุข ความเสมอภาค บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีน้ำใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาร่วมกัน และสร้างความผูกพันของบุคคลต่อองค์กร และส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

และผู้ปกครอง ส่งผลทำให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพสามารถจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืน ซึ่งผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานของตนอย่างดีแล้วจะสามารถนำพาองค์กรประสบความสำเร็จเกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถเป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาอื่นได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,454 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 135 คน และครู จำนวน 1,319 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2, 2566)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีความคาดเคลื่อน .05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดโควต้าของกลุ่มตัวอย่าง 30: 70 โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 94 คน และครู ร้อยละ 70ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ได้จำนวน 219 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น3ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ที่มีค่าความสอดคล้องระหว่าง 0.60 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test แบบ Independent) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา

4.2 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยการใช้วิธีของฟิชเชอร์ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ด้านภาพรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความหลากหลาย ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา ด้านความเอื้ออาทร ด้านการยอมรับนับถือและการให้รางวัล ด้านความเป็นเลิศ ด้านความไว้วางใจและเชื่อมั่น ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และ ด้านการเสริมพลังอำนาจ

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม พบว่า ไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันในด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษาด้านการเสริมพลังอำนาจด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาและ ด้านความหลากหลายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเป้าประสงค์ของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ 1) กลุ่มสถานศึกษาขนาดเล็ก กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง และ 2) กลุ่มสถานศึกษาขนาดกลาง กับกลุ่มสถานศึกษาขนาดใหญ่

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีฐานคติพื้นฐานที่มีแบบแผน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา หรือการทำให้ปัญหาหรืองานนั้นบรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เกิดประสิทธิ์ภาพ และประสิทธิผลสูงสุด โดยอาศัยการปรับตัวและ ถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์การนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรส่วนใหญ่ต่างให้การยอมรับ และยึดถือปฏิบัติกันเพื่อเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติของคนรุ่นหลังที่ทำสืบทอดต่อกันมา และวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวช่วยให้บุคลากรในองค์กรนั้นหรือสถานศึกษานั้น ได้ร่วมกันคิดพิจารณาและแก้ปัญหาในแนวทางที่ถูกต้อง และเพื่อให้ทุกคนทำงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน และลักษณะขององค์กรนั้น ๆ จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ (2562) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า 1) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ 2)ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ทางสงบ ครอบครัวดีความรู้น้ำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดีสุขภาพดีการผ่อน

คลาย 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังคล้ายคลึงกับผลงานวิจัยของภัทร์ธีรา วงษาวดี (2563) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดย ภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความซื่อสัตย์เป้าประสงค์ของสถานศึกษา ความเป็นเลิศ ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น การสร้างเสริมพลังอำนาจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ความหลากหลาย การตัดสินใจ การยอมรับ และการเอื้ออาทรตามลำดับ ซึ่งทักษะการบริหารของผู้บริหารด้านทักษะการบริหารเวลา และด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าองค์กรที่อยู่มีวัฒนธรรมขององค์กรของตนเองในทางที่ดีมีรูปแบบการทำงานและค่านิยมที่เน้นความร่วมมือ ร่วมใจกันการทำงานเป็นทีม การมุ่งเน้นความมีคุณภาพ มาตรฐาน ฯลฯ วัฒนธรรมองค์กรเช่นนี้ย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้า การที่บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและสามารถทำให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกตรงกัน มีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีไปในทิศทางเดียวกันแล้วนั้น ย่อมทำให้ปัญหาหรือกระบวนการตัดสินใจดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งย่อมมีน้อยหรือปัญหาบางอย่างสามารถได้รับการแก้ไขและจบลงด้วยดีในเวลาที่รวดเร็วและทันกับเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชุติมา รอดประทับ (2558) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ด้านการยอมรับ ด้านการตัดสินใจ และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมนต์ธิดา นุ่นเกลี้ยง (2564) ทำวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า: 1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง ในรายด้าน ด้านลักษณะ สร้างสรรค์ ด้านลักษณะเฉื่อยชาและด้านลักษณะเชิงรุก อยู่ในระดับปานกลาง 2. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และอายุ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าองค์กรของตนมีเอกลักษณ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรในการมุ่งสร้างสรรค์ อยู่บนพื้นฐานของพฤติกรรมและการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กร โดยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานและการผลิตโดยตรง ช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์กรให้มีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญา และค่านิยมที่ทุกคนยอมรับและพยายามปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุธามาศ สุธีรวัฒนานนท์ (2554) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก โดยรวมจำแนกตามอายุ ตำแหน่งและประสบการณ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามเพศและ ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สวนตำแหนงและ ขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารในวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ความคิดเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ที่องค์กรสร้างขึ้นมา เพื่อการควบคุมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ที่มีพลังในการผลักดันและเชื่อมโยงองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรคือ

หัวใจองค์กรที่เกิดขึ้นจากความเชื่อ ค่านิยมและอุดมการณ์ความสำเร็จขององค์กร เช่น ประสิทธิภาพ คุณภาพ การบริการลูกค้า ความไว้วางใจที่เชื่อมโยงกับความเชื่อมั่นจากหัวใจของทรัพยากรในองค์กร จากการเป็นสมาชิกขององค์กร ความรักความผูกพันจากการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผลักดันพลังการแข่งขันจากภายในหัวใจของบุคลากรเป็นพลังร่วมในการทำงานขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรรณี แออ้อย (2557) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ พบว่า ภาพรวมและรายด้านของโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านการมอบอำนาจ ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งหมายขององค์กร ปฏิบัติอยู่ใน ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความเอื้ออาทร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาพรวมและรายด้าน มีระดับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของบุญเตือน จามะรี (2560, หน้า 62-65) ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การตัดสินใจความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความซื่อสัตย์สุจริต 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความไวว้างใจและด้านการยอมรับแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ ด้านการเสริมพลังอำนาจ มีค่าเฉลี่ยน้อย 3 ลำดับสุดท้าย จึงได้นำมาเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูร่วมกันกำหนดและสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

1.2 ด้านการตัดสินใจนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

1.2 ด้านการเสริมพลังอำนาจนั้นผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงานที่เกิดประโยชน์ให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำงานของครูให้เพิ่มมากขึ้นอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

2.2 ควรมีการศึกษาบทบาทในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). *ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชุติมา รอดประทับ. (2558). *ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

นิติพล ภูตะโชติ. (2562). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บวร ประพฤติดี. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับความสำเร็จในการบริหาร: เปรียบเทียบสองวัฒนธรรมองค์กร.*วารสารมหาวิทยาลัยรามคำแหง, 5(2)*, 1.

บุญเตือน จามะรี. (2560). *วัฒนธรรมโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเครือข่ายวังบูรพาจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). *วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พรรณี แออ้อย. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ภัคพร เจริญลักษณ์.(2561).*วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภัทร์ธีรา วงษาวดี. (2563). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนต์ธิดา นุ่นเกลี้ยง (2564) *ทำวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในเครือข่ายพันธปัญญา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิรุฬจิต กลิ่นละออ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิวัฒน์ บุญยงค์. (2557). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาลัยวิทยาลัยศิลปากร.

สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ Organization and Management*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.(2566). *ข้อมูลสารสนเทศ*. สระบุรี: ผู้แต่ง.

สุธามาศ สุธีรวัฒนานนท์. (2554). *การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอกสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

อำพร ไตรภัทร. (2550). วัฒนธรรมที่พึงประสงค์. *วารสารการประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(2)*, 33.

Schein, E.H. (2004). *Organizational culture and leadership*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Taro, Yamane. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. 3rd ed. New York: Harper & Row.