

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

ORGANIZATIONAL CULTURE OF SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION EASTERN BANGKOK GROUP

ปิทิพันธ์ น้อยยูนิตย์^{1*} และกัลยมน อินทุสุต²

Pitiphon Noiunit^{1*} and Kanyamon Indusuta²

Received : 10 April 2023

Revised : 17 July 2023

Accepted : 19 July 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 354 คน กำหนดสัดส่วนตามขนาดโรงเรียนแล้วสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.99 โดยรวบรวมข้อมูลเมื่อวันที่ 26 กันยายนถึง 7 ตุลาคม 2565 แล้ววิเคราะห์ด้วยร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือ ด้านความมีคุณภาพ และด้านการยอมรับไม่พบความแตกต่าง 4) ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ / โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก / การบริหารโรงเรียน

¹ โรงเรียนวัดหนองจอก (ภักดีนรเศรษฐ)

¹ Wat Nongchok(Pakdee Noraset)

² สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² Education Administration Faculty Education Ramkhamhaeng University

* ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: pitiphannoionit@gmail.com

ABSTRACT

The research was aimed to study and compare organizational culture based on opinions of school teachers were classified by level of education, work experience and school size. The sample group were teachers schools under the Bangkok Metropolitan Administration Eastern Bangkok Group. The sample size was determined by using the Krejcie and Morgan tables total by 354 repondents which were simply randomized by school size. The tool was an opinioinaire wich a 5 - level estimation scale. Content Validity (IOC) was between 0.80-1.00 and Reliability were 0.991. All data cooected during 26 sebtember – 9 October 2565 were the analized by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one way analysis of variance.

The research results were: 1) Teachers' opinions on the organizational culture of the schools were overall at a high level. 2) The comparison of teachers' opinions with different level of degree of education were not significant differences. 3) The comparison of teachers' opinions with different working experience were significant differences except the aspects of Decision Making, Truest Quality and Recognition. 4) The comparison of teachers' opinions with different schools size were significant differences.

Keywords: Organizational culture / School under Bangkok Metropolitan
Administration Eastern Bangkok Group / School Administration

บทนำ

การบริหารงานในองค์การมีจุดหมายหลักอยู่ที่การปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานก็ดีถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามเป้าประสงค์ขององค์การ กล่าวคือผู้บริหารต้องมีแนวคิดและวิธีการบริหารงานที่ทันสมัย รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจัดการที่เหมาะสม สามารถติดต่อประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว มีการมอบหมายงานและแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งคอยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น เช่น การเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีและมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์การ ทั้งนี้ จะเห็นว่าการบริหารงานนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตของวัฒนธรรมองค์การ (สมุทร ชำนาญ, 2555 : 3)

ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันเริ่มให้ความสนใจวัฒนธรรมองค์การและนำวัฒนธรรมองค์การมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียน และยังมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมากขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการบริหาร

จัดการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วมกันในสมาชิก การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงานโดยมีขวัญและกำลังใจ จะส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปแบบการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ ความผูกพันองค์กร คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิต การปรับตัวขององค์กร (จรีพร ปิยะโสภาสกุล, 2556 : 2) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการที่จะนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการในโรงเรียน

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษา หรือหน่วยงานหนึ่งของสังคม ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตคน ซึ่งเป็นเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาประเทศ วิถีชีวิตการดำเนินงานในโรงเรียนเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ทิศทางที่มุ่งประสงค์ของโรงเรียน กล่าวคือ วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่งจะเป็นจุดศูนย์กลางรวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนเข้าด้วยกัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน (Corporate culture) ซึ่งตามแนวคิด Patterson (1986 : 50-51) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนว่า มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ ความมุ่งหมายของโรงเรียน (School purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of community) ความเชื่อถือ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทร (Caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียน ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนและอิทธิพลต่อการบริหาร

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการกำหนดนโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร และให้การดำเนินงานจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่แผนการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนากรุงเทพมหานครกำหนด ภายใต้ทิศทางและแนวทางตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 1 และ 2 โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 437 โรงเรียน แบ่งโรงเรียนออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงเทพใต้ ที่มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างกัน จุดอ่อนของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสาเหตุสำคัญเกิดจากครูขาดแรงจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การเลื่อนวิทยฐานะ สิ่งจูงใจและสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่น การลาออก และการโอนกลับภูมิลำเนาของข้าราชการครูส่งผลกระทบต่อขาดแคลนครูผู้สอน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2565 : 25-27) ซึ่งเมื่อพิจารณาปัญหาดังกล่าว พบว่าปัจจัยหนึ่งอาจจะเนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ขาดความเข้มแข็งไม่สามารถยึดเหนี่ยวบุคลากรในโรงเรียนเข้าไว้ด้วยกันได้

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาในการวัฒนธรรมองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามความความคิดเห็นของครู ในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนตามความความคิดเห็นของครู ในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้การในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2565 จำนวน 131 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 4,348 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหา กลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 354 คน และกำหนดสัดส่วนตามขนาดโรงเรียน และกำหนดสัดส่วนโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Stratified random) แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) เกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งหมายของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความเชื่อถือ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scale)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทาง กำหนดขอบเขตของเนื้อหา สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะในการสร้างแบบสอบถามความคิดเห็นและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข ปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ (Index of item Objective Congruence : IOC) โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

+1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามว่าไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหา

นำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาหาค่าความสอดคล้องได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0 แสดงว่าข้อคำถามของแบบสอบถามฉบับนี้มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

5. นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ .991

7. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เพื่อแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถามความคิดเห็นไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน ระหว่างวันที่

26 กันยายน ถึง 9 ตุลาคม 2565 โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ได้ข้อมูลกลับมา 354 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะตรวจสอบเป็นรายการวิเคราะห์โดยหาร้อยละ และการแจกแจงความถี่
2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การ โดยการ หาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's post hoc comparison method)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ได้แก่
 - 2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างตามวุฒิการศึกษาด้วยการทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent)
 - 2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างตามประสบการณ์การทำงานด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่าง ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's post hoc comparison method)
 - 2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างตามขนาดโรงเรียนด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่าง ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe's post hoc comparison method)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็นของครู		
	M	S.D.	ระดับ
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.53	0.56	มากที่สุด
2. การมอบอำนาจ	4.27	0.64	มาก
3. การตัดสินใจ	4.31	0.73	มาก
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.42	0.58	มาก
5. ความเชื่อถือ	4.35	0.63	มาก
6. ความมีคุณภาพ	4.39	0.67	มาก
7. การยอมรับ	4.39	0.62	มาก
8. ความเอื้ออาทร	4.37	0.75	มาก
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.44	0.67	มาก
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.40	0.61	มาก
รวม	4.39	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.39$) และความคิดเห็นมีการกระจายตัวน้อยมาก ($S.D. = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความมุ่งหมายของโรงเรียน ($M = 4.53$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 212)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 142)			
	M	S.D.	M	S.D.		
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.52	.551	4.54	.582	-0.329	.743
2. การมอบอำนาจ	4.24	.629	4.32	.663	-1.224	.222
3. การตัดสินใจ	4.33	.678	4.28	.809	0.539	.590
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.39	.575	4.45	.579	-0.894	.372
5. ความเชื่อถือ	4.34	.633	4.37	.631	-0.463	.643
6. ความมีคุณภาพ	4.38	.661	4.40	.684	-0.318	.751

ตารางที่ 2 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี (n = 212)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 142)			
	M	S.D.	M	S.D.		
7. การยอมรับ	4.38	.614	4.41	.648	-0.401	.688
8. ความเอื้ออาทร	4.35	.766	4.40	.716	-0.589	.556
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.44	.670	4.45	.670	-0.159	.874
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.42	.599	4.35	.634	1.018	.309
รวม	4.38	.581	4.40	.598	-0.301	.763

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า t ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

วัฒนธรรมองค์การ	ประสบการณ์						F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 77)		5 – 10 ปี (n = 83)		มากกว่า 10 ปี (n = 194)			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.39	.609	4.53	.590	4.58	.524	3.315*	.037
2. การมอบอำนาจ	4.13	.586	4.19	.641	4.36	.653	4.614*	.011
3. การตัดสินใจ	4.16	.723	4.32	.714	4.37	.738	2.303	.101
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.22	.636	4.44	.491	4.49	.570	6.347**	.002
5. ความเชื่อถือ	4.26	.662	4.32	.645	4.40	.612	1.403	.247
6. ความมีคุณภาพ	4.25	.734	4.36	.667	4.46	.636	2.733	.066
7. การยอมรับ	4.24	.674	4.40	.609	4.44	.611	2.611	.075
8. ความเอื้ออาทร	4.14	.995	4.37	.641	4.46	.650	5.256*	.006
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.29	.813	4.41	.649	4.52	.603	3.461*	.032
10. ความหลากหลายของบุคลากร	4.23	.640	4.49	.591	4.42	.602	4.068*	.018
รวม	4.23	.551	4.38	.564	4.45	.587	3.875*	.022

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้น ด้านการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือ ด้านความมีคุณภาพ และด้านการยอมรับไม่พบความแตกต่าง แสดงว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก แตกต่างกัน โดยกลุ่มมากกว่า 10 ปี มีค่าสูงกว่าอีกสองกลุ่มที่เหลือ ยกเว้นด้านการตัดสินใจ, ความเชื่อถือ, ความมีคุณภาพและการยอมรับไม่พบความแตกต่าง เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison method)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ขนาดโรงเรียน			
	M	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.23	-		
2. 5 – 10 ปี	4.38		-	
3. มากกว่า 10 ปี	4.45	*		-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก จำแนกตามขนาดโรงเรียน

วัฒนธรรมองค์การ	ขนาดโรงเรียน						F	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 119)		ขนาดกลาง (n = 118)		ขนาดใหญ่ (n = 117)			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
1. ความมุ่งหมายของโรงเรียน	4.71	.450	4.41	.586	4.46	.599	9.925**	.00
2. การมอบอำนาจ	4.49	.538	4.17	.657	4.15	.672	11.504**	.00
3. การตัดสินใจ	4.62	.584	4.18	.654	4.13	.837	17.689**	.00
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.58	.540	4.35	.588	4.31	.567	7.894**	.00
5. ความเชื่อถือ	4.58	.526	4.21	.632	4.25	.666	13.001**	.00
6. ความมีคุณภาพ	4.63	.512	4.30	.677	4.24	.737	12.214**	.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

วัฒนธรรมองค์การ	ขนาดโรงเรียน						F	Sig.
	ขนาดเล็ก (n = 119)		ขนาดกลาง (n = 118)		ขนาดใหญ่ (n = 117)			
	M	S.D.	M	S.D.	M	S.D.		
7. การยอมรับ	4.64	.483	4.25	.631	4.27	.678	15.619**	.00
8. ความเอื้ออาทร	4.60	.767	4.22	.649	4.28	.765	9.188**	.00
9. ความซื่อสัตย์สุจริต	4.66	.603	4.34	.659	4.33	.692	10.261**	.00
10. ความหลากหลาย ของบุคลากร	4.66	.520	4.30	.602	4.23	.628	18.420**	.00
รวม	4.62	.498	4.27	.577	4.27	.614	15.031**	.00

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในภาพรวมและรายด้าน แสดงว่าครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกแตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่าง จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยแบบทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe's post hoc comparison method)

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน ในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	M	4.62	4.27	4.27
1. ขนาดเล็ก	4.62	-	*	*
2. ขนาดกลาง	4.27	-	-	
3. ขนาดใหญ่	4.27	-		-

จากตารางที่ 6 พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมสูงกว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน ในการกำหนดจุดหมายเป้าประสงค์ แนวทางต่าง ๆ ในการทำงาน of โรงเรียนร่วมกัน ส่งเสริมให้ทุก

คนก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน ให้อำนาจในการตัดสินใจ และยอมรับในความรู้ความสามารถของครู มีการชมเชย ให้กำลังใจ รวมถึงการยอมรับในความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภ บุตรเกตุ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ งานวิจัยของปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออกมีแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันภายในโรงเรียน เปรียบเสมือนกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการเป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานไปในทิศทางเดียวกันที่บุคลากรทุกคนรับรู้ และยอมรับได้ ตลอดจนเข้าใจร่วมกัน เป็นแนวทางเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ และช่วยให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภรณ์ รักษาวงศ์ (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนตาม การรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า การรับรู้ วัฒนธรรมองค์การจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สจิวรรณ ทรรพวสุ (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ในลักษณะสร้างสรรค์ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนใหญ่จะเป็นครูมาใหม่อาจจะยังไม่คุ้นชินแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกันภายในโรงเรียน เพื่อเป็นแนวทางให้บรรลุเป้าหมาย และการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันยังน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จะยังคงยึดกรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผนการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน ทำให้แต่ละองค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนคาดหวัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักขณา ธาณี (2560) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ระหว่างประสบการณ์น้อย กับประสบการณ์มาก โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ศรีอัสตร (2561) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ประสบการณ์ทำงาน ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การจำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดเล็กเป็นองค์การที่มีจำนวนบุคลากรน้อย การเกิดขึ้นของวัฒนธรรมองค์การจึงเกิดขึ้นได้ง่าย โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่เป็นองค์การที่มีบุคลากรมาก ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์การที่ย่อยที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนเป็นกลุ่ม ทำให้มีความหลากหลายของบุคลากร และความคิดแตกต่างกัน จึงทำให้วัฒนธรรมองค์การนั้นเกิดขึ้นได้น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาซัน (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) ที่ได้ทำการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารควรจะกำหนดหน้าที่ขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคลากรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และยุติธรรม และมอบอำนาจตัดสินใจกับบุคลากรในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างอิสระ
2. ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรจะให้เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. ด้านความเชื่อถือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและยอมรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และไว้วางใจให้ทำงานอย่างดีที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก
3. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับความสุขของครูของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก

เอกสารอ้างอิง

- จूरูพร ปิยะโสภาสกุล. (2556). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคลองก้อยวิทยาย
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาพนธ์ ตาซัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบุคคล
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภัทรภรณ์ รักษาวงศ์. (2560). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนตามการรับรู้ของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. การค้นคว้าอิสระ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลักขณา ธาณี. (2560). วัฒนธรรมโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเทศบาล
แหลมฉบัง 3 สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์
การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สจิวรรณ ทรรพสุ. (2561). แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์
ในการจัดการศึกษาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร.
วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 11(2): 102-113.
- สมุทร ชำนาญ. (2555). การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม.
วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6(1): 3.
- สุนิสา ศรีอัสตร. (2561). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2565). แผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ:
สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา.
- Patterson. (1986). *School culture*. San Francisco: Jossey-Bass.