

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่

Organizational Culture of Schools Under the Jurisdiction of Krabi Local Government Organization

Received: September 30, 2025 Revised: October 26, 2025 Accepted: October 31, 2025

ชนิษฐากานต์ ช่อคำ¹ บุญเลิศ ธาณิรัตน์² และนริศ แก้วสินวล^{3*}

Chanisthakarn Khorka¹ Boonlert Taneerat² and Narit Kaewsinuan^{3*}

^{1, 2, 3} คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช 80110

^{1, 2, 3} Faculty of Education and Social Sciences Southern College of Technology, Thung Song, Nakhon Si Thammarat, 80110

*Corresponding Author, E-mail: narit27@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน เพศผู้บริหาร วิทยฐานะผู้บริหาร และ ขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะ ของครูกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกระบี่ จำนวน 234 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน ที่ความเชื่อมั่น 95 % สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิสัดส่วน และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง .60 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .994 และสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์แบบทีอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบพหุคูณรายคู่โดยวิธี LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู ตามตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน เพศของผู้บริหาร วิทยฐานะผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนตัวแปรวิทยฐานะของครู และประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และ 3) ผลการศึกษาปัญหา พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการยอมรับและการมอบอำนาจไม่สามารถบริหารจัดการได้ และข้อเสนอแนะ ควรมีการสานสัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อลดความแตกต่างของบุคคล ลดความขัดแย้งและ มีความเป็นธรรม

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This study aimed to 1) investigate organizational culture among schools in the view of teachers, 2) compare organizational culture among schools in the view of teachers in relevance to their gender, educational degree, academic standing, work experience, school size, administrators' gender and academic standing and 3) examine problems and suggestions related to organizational culture among schools. The studied sample consisted of 234 teachers under local organizations in Krabi. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table with a 95% confidence interval and the overall reliability coefficient of .994. The data analysis statistics included mean, standard deviation, t-test independent One-way ANOVA, pairwise comparison LSD, and content analysis.

The findings revealed that: 1) the overall and every aspect of schools' organizational culture in the view of teachers were found at good levels; 2) the overall comparison of schools' organizational culture in the view of teachers in relevance to their teachers gender, educational degree, school size, administrators' gender and academic standing showed no significant differences. Regarding the academic standing and work experience, it was found that there were significant differences at level of .001, And 3) Problems and suggestions indicated that most of the problems, according to teachers, arose from the acceptance and delegation of authority, which administrators were unable to handle effectively. Therefore, administrators should promote internal relationships within the organization to reduce differences between individuals, which enables personnel to unite as one, minimize conflicts and ensure fairness.

Keywords: Organization Culture of school and Schools under the Jurisdiction of Local Government Organization

บทนำ

การศึกษานับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญในการที่จะผลิตและพัฒนาความรู้ความสามารถของมนุษย์หรือบุคคลให้มีคุณภาพ การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาศักยภาพคน เพราะการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด และคุณธรรมของบุคคล ภายใต้จัดการศึกษาตามศักยภาพและบริบทที่แตกต่างเพราะโดยธรรมชาติของบุคคลนั้นย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดความเชื่อจะมีแนวความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมในการปฏิบัติที่ติดตัวมาแตกต่างกันไปตามลักษณะของสังคมที่ดำเนินชีวิตอยู่ เมื่อบุคลากรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาจะหล่อหลอมความคิด ค่านิยมเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ที่มีผลต่อการบริหารงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับบุคลากรและชุมชนของสถานศึกษา การบริหารงานภายในสถานศึกษา ก็จะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี (Gulsen and Celik, 2021, p. 333) ในการบริหารงานในองค์กรจำเป็นต้องทำความเข้าใจและให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมส่งผลให้สถานศึกษาที่วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ และมีสมาชิกที่ดีในองค์กรก่อให้เกิดกระบวนการดำเนินงานอย่างร่วมมือกันในการพัฒนาการศึกษาที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Patterson (1988); Lynch (2020) โดยมีองค์ประกอบในการพัฒนาองค์กร 10 องค์ประกอบ คือ ความมุ่งประสงค์

ขององค์กร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ คุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นลักษณะของแบบแผนระเบียบการปฏิบัติของบุคคลในสถานศึกษา ที่จะประพฤติปฏิบัติไปในทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดบทบาทขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในสถานศึกษา จนสามารถสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กร จากรายงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกระบี่มีโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดกระบี่ มีทั้งหมด 18 โรงเรียน มีการบริหารงาน 4 ฝ่าย มีสภาพปัญหาการปฏิบัติงานตามนโยบายแบบแผนระเบียบการปฏิบัติของบุคคลในสถานศึกษาที่จะประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาศัยความร่วมมือกันจากทุกฝ่ายซึ่งแต่ละสถานศึกษามีประสิทธิภาพองค์กรที่ต่างกัน ส่งผลต่อการดำเนินงานและประสิทธิผลการขององค์กร จึงจำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (Krabi Provincial Education Office, 2023, p.9)

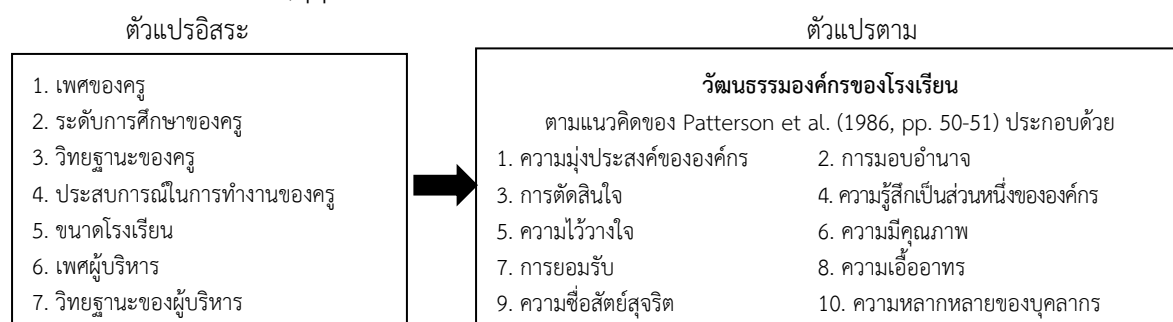
วัฒนธรรมขององค์กรซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารงานในโรงเรียน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างวัฒนธรรมที่เหมาะสมส่งผลให้สถานศึกษาที่วัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ เพื่อทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน และทราบปัญหาและแนวทางเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกัน ที่จะสร้างความเชื่อมั่นในการพัฒนาองค์กรของครูสามารถพัฒนาศักยภาพการปรับตัวเข้ากับองค์กร เป็นการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ ตามตัวแปร เพศของครู ระดับการศึกษาของครู วิทยฐานะของครู ประสบการณ์การทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน เพศของผู้บริหาร และวิทยฐานะของผู้บริหาร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู และปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ ตามแนวคิดของ Patterson et al. (1986, pp.50-51)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ จำนวน 612 คน จาก 18 โรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 (Krabi Provincial Education Office, 2023, p.9) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้มาโดยการกำหนดขนาดโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Leekitchwatana, 2015, p.147) จำนวน 234 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนโดยสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ ได้แก่ เพศของครู ระดับการศึกษาของครู วิทยฐานะของครู ประสบการณ์ทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน เพศของผู้บริหาร และวิทยฐานะของผู้บริหาร ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน เป็นชนิดมาตราประเมินรวมค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน

2. การสร้างเครื่องมือ ในการสร้างเครื่องมือผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ดังต่อไปนี้ Suksai et al. (2024); Noiyunit and Indusuta (2023); Srinuanjun et al. (2023, pp. 28-39); Tabsakul and Teekaporn (2022); Gulsen and Celik (2021. p. 333); Patterson et al. (1986, pp. 50-51) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามโดยเขียนข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามตัวแปร นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาและความครอบคลุมของนิยามตัวแปร นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะ และนำไปหาคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การหาความเที่ยงตรง โดยใช้วิธีการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามตัวแปร (Index of item-objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีค่าอยู่ระหว่าง .60 – 1.00

3.2 หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยทดลองใช้กับประชากรนอกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .994

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ไปถึงโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดกระบี่ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน โดยเก็บข้อมูลในเดือน มกราคม 2567 โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนคติของครู โดยรวมรายด้าน และรายข้อวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนคติของครู ตามตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศของครู ระดับการศึกษาครู เพศผู้บริหาร และวิทยฐานะผู้บริหาร ผู้วิจัยใช้สถิติ ด้วยการวิเคราะห์แบบทีอิสระ (t- test independent)

ในส่วนตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ วิทยฐานะของครู ประสบการณ์ในการทำงานครู และขนาดของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบ F โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) หากพบว่าแตกต่างกัน จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

ในการศึกษครั้งนี้มีผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด จำนวน 234 คน โดยครูส่วนใหญ่พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 89.30 ยังไม่มีวิทยฐานะ ร้อยละ 59.80 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 36.30 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ร้อยละ 57.70 ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศหญิง ร้อยละ 59.00 และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป ร้อยละ 89.70 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่

ที่	วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความมุ่งประสงค์ขององค์กร	4.43	0.58	ดี	1
2	การมอบอำนาจ	4.29	0.60	ดี	9
3	การตัดสินใจ	4.31	0.72	ดี	8
4	ความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.39	0.72	ดี	3
5	ความไว้วางใจ	4.32	0.70	ดี	7
6	ความมีคุณภาพ	4.34	0.70	ดี	6
7	การยอมรับ	4.27	0.78	ดี	10
8	ความเอื้ออาทร	4.35	0.76	ดี	5
9	ความซื่อสัตย์สุจริต	4.36	0.70	ดี	4
10	ความหลากหลายของบุคลากร	4.42	0.68	ดี	2
รวม		4.34	0.66	ดี	

จากตาราง 1 พบว่า โดยรวมครูมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร รองลงมา คือ ความหลากหลายของบุคลากร อันดับ 3 คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการยอมรับ

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนคติของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ ตามตัวแปร เพศของครู ระดับการศึกษาของครู วิทยฐานะของครู ประสบการณ์การทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน เพศผู้บริหาร และวิทยฐานะผู้บริหาร

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนคติของครู ตามตัวแปร เพศของครู ระดับการศึกษาของครู วิทยฐานะของครู ประสบการณ์การทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน เพศของผู้บริหาร และวิทยฐานะของผู้บริหาร โดยรวม

ลักษณะทั่วไป	วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน		p	ผลการทดสอบ
	t	F		
เพศของครู	.073	-	.787	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษาของครู	-	1.124	.290	ไม่แตกต่างกัน
วิทยฐานะของครู	-	12.164***	.000	แตกต่างกัน
ประสบการณ์การทำงานของครู	-	7.932***	.000	แตกต่างกัน
ขนาดของโรงเรียน	-	.767	.382	ไม่แตกต่างกัน
เพศของผู้บริหาร	2.724	-	.100	ไม่แตกต่างกัน
วิทยฐานะของผู้บริหาร	.073	-	.787	ไม่แตกต่างกัน

***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 2 พบว่าการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนคติของครู ตามตัวแปร วิทยฐานะของครู และประสบการณ์การทำงานของครู มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนตัวแปรเพศของครู ระดับการศึกษาของครู ขนาดของโรงเรียน เพศของผู้บริหาร และวิทยฐานะของผู้บริหาร มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนคติของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ ตามตัวแปรวิทยฐานะของครู โดยรวม

วิทยฐานะของครู	$\bar{x}$	ครูไม่มีวิทยฐานะ 4.23	ชำนาญการ 4.65	ชำนาญการพิเศษขึ้นไป 4.11
ครูไม่มีวิทยฐานะ	4.23	-	.419***(.000)	.118(.697)
ชำนาญการ	4.65	-	-	.537***(.000)
ชำนาญการพิเศษขึ้นไป	4.11	-	-	-

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 3 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนคติของครู ตามตัวแปรวิทยฐานะของครูโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทักษะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวม

ประสบการณ์ การทำงานของครู	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.19	4.57	4.27
ต่ำกว่า 10 ปี	4.19	-	.384***(.000)	.082(.646)
10 – 20 ปี	4.57	-	-	.302**(.001)
มากกว่า 20 ปี	4.27	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 4 พบว่าผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทักษะของครู ตามตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานของครู โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 คู่ คือ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีครูมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .001 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทักษะของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัญหาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีดังนี้

- 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (Organizational Culture) คือ ครูส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการจัดการศึกษา
- 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ ผู้บริหารบางส่วนยังไม่มีมีการกระจายอำนาจ
- 3) การตัดสินใจ (Decision – Making) คือ ผู้บริหารขาดการตัดสินใจในด้านความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of community) คือ ผู้บริหารไม่สามารถรวมบุคลากรให้เป็นหนึ่งเดียวได้ ทำให้รู้สึกว่าการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 5) ความไว้วางใจ (Trust) คือ ผู้บริหารยังไม่ได้รับการไว้วางใจจากครูเนื่องจากมีความเกรงกลัวและมีความไม่น่าเชื่อถือ
- 6) ความมีคุณภาพ (Quality) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาน้อย ส่วนใหญ่จะเน้นพัฒนาตนเอง ไม่สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความมีคุณภาพได้
- 7) การยอมรับ (Recognition) คือ ผู้บริหารให้การยอมรับและเชื่อมั่น ในความรู้ ความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษาน้อย
- 8) ความเอื้ออาทร (Caring) คือ ผู้บริหารบางส่วนยังขาดความเอื้ออาทรด้านความเป็นอยู่ของบุคลากร การส่งเสริมการสร้างผลงาน และการพัฒนาวิชาชีพของครู
- 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือ ผู้บริหารบางส่วนขาดการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีความเป็นธรรมและมีความโปร่งใส
- 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) คือ ผู้บริหารบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญในแตกต่างกันของบุคลากร

3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู มีดังนี้

- 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (Organizational Culture) คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการจัดการศึกษา
- 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) คือ ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจ
- 3) การตัดสินใจ (Decision – Making) คือ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในความแตกต่างและความต้องการของบุคลากรในโรงเรียน
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of community) คือ ผู้บริหารต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับครู และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้ครูทุกคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 5) ความไว้วางใจ (Trust) คือ ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับครู
- 6) คุณภาพ (Quality) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพเป็นรูปธรรม
- 7) การยอมรับ (Recognition) คือ ผู้บริหารต้องเชื่อมั่น ในความรู้ ความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา
- 8) ความเอื้ออาทร (Caring) คือ ผู้บริหารควรเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับครู
- 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือ ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางที่ควรปฏิบัติชัดเจน
- 10) ความหลากหลายของบุคลากร (Diversity) คือ ผู้บริหารต้องเข้าใจความต่างของคน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ พบว่า โดยภาพรวมครูมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู ตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งโรงเรียนมีเป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน มีการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วม มีการกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจน บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่น และความรับผิดชอบต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Srinuanjun et al. (2023, pp. 28-39) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องผลการวิจัยของ Tikumpronteeravong and Boonchan (2024. pp. 42-53) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Noiyunit and Indusuta (2023. Pp. 95-107) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tabsakul and Teekaporn (2022, pp. 69-89) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการบริหารและการจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุทัยธานี ชัยนาท พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในภาพรวมและรายด้านอยู่ระดับดี และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Suksai et al. (2024. pp. 309–319). ที่ศึกษาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี เช่นเดียวกัน

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนของโรงเรียนตามทัศนคติของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ ตามตัวแปร เพศของครู ระดับการศึกษาของครู วิทยฐานะของครู ประสบการณ์การทำงานของครู ขนาดของโรงเรียน เพศผู้บริหาร และวิทยฐานะผู้บริหาร พบผลการศึกษาอภิปรายผลตามลำดับดังนี้

ผลการศึกษา ตามตัวแปรเพศของครู ระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากความผูกพันขององค์กร ความเสียสละ ความเชื่อถือ และความเชื่อมั่นเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน ประกอบกับ การพัฒนาบุคลากรได้มีอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้ความแตกต่างของ เพศของครู ระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน ไม่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ Srinuanjun et al. (2024, pp. 28-39) ที่เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ไม่พบความแตกต่างวัฒนธรรมองค์กรตามตัวแปรเพศของครู ระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียน และสอดคล้องกับ Yomngam and Suthiyam (2022, pp.364-375) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีเพศของครู ระดับการศึกษาของครู และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีการรับรู้บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังมีผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Lamsan (2022) ที่พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่ามีระดับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลการศึกษาในด้านตัวแปรวิทยฐานะของครู โดยรวม พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และสูงกว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจากความแตกต่างของวิทยฐานะทำให้ครูแต่ละคนมีกระบวนการเรียนรู้งาน ทักษะการทำงาน มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่าและมีการคิดวิเคราะห์ แตกต่างกัน จึงทำให้มีการรับรู้ต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนแตกต่างกัน

สำหรับผลการศึกษาครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10-20 ปี มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสูงกว่าครูที่มีครูมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี และสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .001 ตามลำดับ ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากมีประสบการณ์ที่ได้รับไม่เหมือนกัน ทำให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Suandokmai and Silalaiy (2024) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาชัยนาท ที่พบว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีวัฒนธรรมในการบริหารในเชิงบวกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และยังมีผลสอดคล้องกับ Noiyunit and Indusuta (2023) ที่พบว่าครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ส่วนผลการศึกษาในด้านตัวแปรของผู้บริหาร ตัวแปรเพศของผู้บริหาร วิทยฐานะของผู้บริหาร โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารเพศชายหรือเพศหญิงมีการปฏิบัติต่อบุคลากรในลักษณะเดียวกัน โดยยึดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสำคัญ ทำให้เพศผู้บริหารไม่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ Khanthongdee (2020)

ศึกษาการเปรียบเทียบวัฒนธรรมของโรงเรียนมัธยมศึกษา กับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลวิจัยพบว่า ด้านปัจเจกบุคคลและด้านความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารไม่ว่าจะมีวิสัยทัศน์ใด จะต้องบริหารจัดการตามเป้าหมายและแนวทางที่เหมาะสม ทำให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนไม่แตกต่าง

3. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ เกิดจากการยอมรับและการมอบอำนาจ ที่ผู้บริหารไม่สามารถบริหารจัดการได้ ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารในองค์กรที่ขาดความชัดเจนหรือการสร้างขวัญกำลังใจที่เพียงพอในการสร้างความผูกพันต่อกัน และมีความเข้าใจที่ตรงกัน ส่วนข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรมีการสานสัมพันธ์ภายในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเพื่อเป็นการช่วยลดความแตกต่างระหว่างบุคคล การลดความขัดแย้งและสร้างความเป็นธรรมในการบริหารงานของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nangam et al. (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนโดยส่วนมาก เกี่ยวกับปัญหาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน และเสนอให้องค์กรสร้างขวัญกำลังใจ ความรักความผูกพันกับบุคลากรทุกคน และบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนตามทัศนะของครู ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 ด้านการยอมรับ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้กำลังใจและยอมรับในการปฏิบัติงานบุคลากร
- 1.2 ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารควรบริหารการใช้ทรัพยากรอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- 1.3 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 1.4 ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร
- 1.5 ด้านคุณภาพ ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาเรื่องแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียน
- 2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่หรือข้อค้นพบใหม่

จากงานวิจัยในครั้งนี้เกิดองค์ความรู้ใหม่หรือข้อค้นพบใหม่ที่สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของวัฒนธรรมองค์กรในบริบทของโรงเรียนท้องถิ่น โดยพบว่า โรงเรียนเหล่านี้มีวัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ ความเอื้อเฟื้อ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ซึ่งทำให้การบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ งานวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ด้าน ที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ได้แก่

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership Dimension) ผู้บริหารมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการทำงาน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม บุคลากรเกิดแรงจูงใจและมีความเชื่อมั่น
2. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Participation Dimension) บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วางแผน และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าขององค์กร
3. ด้านการหลอมรวมคุณค่าท้องถิ่นกับเป้าหมายการศึกษา (Cultural Integration Dimension) การผสมผสานความเป็นท้องถิ่นกับการจัดการเรียนการสอน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในชุมชนและความยั่งยืน

โดยภาพรวมชี้ให้เห็นว่า การประสานกันของภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม และการเชื่อมโยงคุณค่าท้องถิ่นเข้ากับพันธกิจทางการศึกษา องค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนอื่น ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งต่อไปได้

References

- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Gulsen, F.U., & Celik, O. (2021). Secondary School Teachers' Effective School Perception: The Role of School Culture and Teacher Empowerment. *International Journal of Progressive Education*, 17(5), 332-344. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2021.375.21>
- Khanthongdee, P. (2020). A Comparative Study of Organizational Culture between Secondary School and Educational Opportunity Expansion School. *Arts of Management Journal*, 4(3), 653-671. retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jam/article/view/242958> (in Thai)
- Krabi Provincial Education Office. (2023). *Education Information Data*. Krabi: Krabi Provincial Education Office (in Thai)
- Lamsan, S. (2022). *Organizational Culture Affecting the Effectiveness of School Administration Under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom* (Master's thesis). Sakon Nakhon: Educational Administration at Sakon Nakhon Rajabhat University. https://gsmsis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=63421229128 (in Thai)
- Leekitchwatana, P. (2015). *Educational research methods* (10th ed.). Bangkok: Turvis Supply. (in Thai)
- Lynch, M. (2020, 18 September). *7 Ways that Principals can Influence School Culture*. *pedagogue*. https://pedagogue.app/7-ways-that-principals-can-influence-school-culture/#google_vignette
- Nangam, C., Arnupharbsaenyakorn, P., & Srikrachang, S. (2021). Organizational Culture of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothorn. *Journal of Education (Graduate Studies Research) Khon Kaen University*, 14(3), 18-34. retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDGKKUJ/article/view/248430> (in Thai)

- Noiyunit, P., & Indusuta, K. (2023). Organizational Culture of Schools Under Bangkok Metropolitan Administration Eastern Bangkok Group. *Valaya Alongkorn Review Journal*, 13(2), 95–107. retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/var/article/view/263649> (in Thai)
- Patterson, J. L., Purkey, S. C., & Parker, J. V. (1986). *Productive School Systems for A Nonrational World*. Arlington, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. <https://eric.ed.gov/?id=ED274028>
- Patterson, K. J., (1988). *School culture*. San Francisco: Jersey Bass.
- Srinuanjun, S., Worapanya, S., & Laosawasdekul, P. (2024). Organizational Culture in the Management of Administrators Under Saraburi Primary Educational Area Office 2. *Journal of UBRU Educational Review*, 4(1), 28-39. retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JER/article/view/271014> (in Thai)
- Suandokmai, P., & Silalaiy, K. (2024). Management Positive Organizational Culture of School Administrators of Chainat Primary Educational Service Area Office. *Journal of MCU Ubon Review*, 9(1), 1411-1424. retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/view/273600> (in Thai)
- Suksai, R., Sitthisua, T., & Boonplod, P. (2024). The Guidelines for Promoting Modern Organizational Culture of School under the Office of Surin Primary Educational Service Area 3. *Academic MCU Buriram Journal*, 9(2), 309–319. retrieved from <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/ambj/article/view/276111> (in Thai)
- Tabsakul, I., & Teekaporn, T. (2022). Effect Of School Organizational Culture Onadministration Process and Managementfor Secondary Schools Under the Secondary Educational Service Area Office Uthaithani Chainat. *Journal for Social Sciences Research*, 13(2), 69-89. retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/ssr/article/view/257567> (in Thai)
- Tikumpronteeravong, T., & Boonchan, B. (2024). Organizational Culture of Schools Affecting Teachers' Performance Effectiveness under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 2. *Journal of Arts and Science Chaiyaphum Rajabhat University*, 11(2). 42-55. Retrieved from https://so06.tci-thaijo.org/index.php/JAS_CPRU/article/view/270286 (in Thai)
- Yomngam, N., & Suthiyam, U. (2022). Roles of Organizational Culture Building of Educational Institution Administrators. According to the Perception of Teachers in Benjaburapha Campus School Group the Bangkok Secondary Education Service Area Office 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(10), 364–376. retrieved from <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/256160> (in Thai)