วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
https://www.tci-thaijo.org/index.php/edgkkuj
ดำเนินการวารสารโดย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

Organizational Culture of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket Yasothon

จิราวัฒน์ นางาม[1] ประกาศิต อานุภาพแสนยากร[2] และ สุรศักดิ์ ศรีกระจ่าง[3*]
Chirawat Nangam[1], Prakhasit Arnupharbsaenyakorn[2] and Surasak Srikrachang[3*]

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ[1],
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ประเทศไทย[2,3*]
Graduate Student of Education Program in Educational Administration,
Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University, Thailand[1]
Department of educational administration, Faculty of Education, Sisaket Rajabhat University, Thailand[2,3*]

Received: April 11, 2021 Revised: June 13, 2021 Accepted: August 25, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สามประการ คือ เพื่อศึกษาสภาพ เปรียบเทียบ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสอบถามปลายเปิด ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า สภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามตำแหน่งและขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยส่วนมากแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน การใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่ไม่ปฏิบัติบนมาตรฐานเดียวกัน และเสนอให้องค์กรสร้างขวัญกำลังใจ ความรักความผูกพันกับบุคลากรทุกคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร

*Corresponding author. Tel.: 095 564 9936
Email address: saktananont2905@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were to study state, compare and recommendations of organizational culture of schools under the secondary educational service area office Sisaket Yasothon. The samples used in the study consisted of 438 people. The instruments were five-level rating scale and open-ended questionnaires with the reliability of 0.969. Data were analyzed statistically to reveal percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Scheffé method. The research findings were as follows: The overall and each aspect results of state of organizational culture of schools under the secondary educational service area office Sisaket Yasothon were at high level. The overall result comparison of organizational culture of schools under the secondary educational service area office Sisaket Yasothon in term of working experiences was significantly different at the 0.01 level and the overall result in term of position and school position was significantly different at the 0.05 level. The recommendations of organizational culture of schools under the secondary educational service area office Sisaket Yasothon have expressed the most problem about team working and using rules. Recommendations organization should promote moral and relationship between people in organization and should administer by using good governance principle.

Keywords: Organizational Culture

■ บทนำ

การศึกษานับว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาบุคลากรตลอดจนไปถึงเป็นพื้นฐานของการ พัฒนาส่วนอื่น ๆ ด้วย เพราะไม่ว่าจะทำการพัฒนาส่วนใดต้องเริ่มมาจากการพัฒนาคนเสียก่อนดังนั้น การพัฒนาคนสามารถทำได้หลาย ๆ รูปแบบ อย่างที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคนคือการให้การศึกษา การพัฒนาประเทศต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาคน โดยต้องคำนึงถึงการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ได้มีผลกระทบต่อสังคมไทยอย่างรุนแรง ทำให้สังคมมีคำถามต่อระบบการศึกษาหรือระบบการจัดการให้คนเกิดการเรียนรู้ทั้งระบบการศึกษาในระบบ นอกระบบ และระบบการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) มีผลลัพธ์ของการจัดระบบการเรียนรู้ไม่เอื้อต่อการนำพาสังคมไปสู่ความสำเร็จ จึงเกิดกระแสเรียกร้องให้มีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาคนไทยยุคใหม่ การปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้เริ่มต้นขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคน การให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง การให้โอกาสทุกคนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและให้มีเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งเป็นหลักประกันว่า ครู ผู้เรียน มีเสรีภาพในการเรียนการสอน การช่วยส่งเสริมให้มีการคิดหารูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ นำไปสู่การพัฒนา การศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น โรงเรียนแต่ละแห่งมีศักยภาพและบริบทที่แตกต่างกัน เพราะโดยธรรมชาติคนนั้นมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ความเชื่อ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรมไม่สามารถมองเห็นได้ โรงเรียนเป็นองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่สำคัญมากมาย ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และเมื่อบุคลากรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่ร่วมกันในโรงเรียน ทุกคนจะหล่อหลอมความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในวัฒนธรรมโรงเรียน สามารถนำมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับบุคลากรชุมชนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้แล้ว การบริหารงานภายในของโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ซึ่งอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อการบริหารนี้จะมีมากแม้แต่การตัดสินใจและ

การประพฤติปฏิบัติของบุคคลจะต้องอยู่ในกรอบระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักการจัดการขององค์กรก็ตาม ถ้าหากระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่ใช้อยู่ขัดกับวัฒนธรรมของบุคคลนั้นแล้ว บุคคลนั้นก็พยายามหลีกเลี่ยงกฎเกณฑ์ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทำให้ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เป็นอย่างหนึ่ง แต่การปฏิบัติเป็นไปอีกอย่างหนึ่ง ดังพิจารณาได้จากสังคมได้นำเอาเทคนิคหรือหลักเกณฑ์ตลอดจนหลักการต่างสังคมมาใช้ แต่ขัดกับวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ จึงนำมาใช้ไม่ได้ผลต้องประสบกับความล้มเหลวไปในที่สุด ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการบริหารหรือวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อการบริหาร (Caraballo, 2016; Febriana, 2019; McNeill, 2017; Hansen, 2018)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป็นองค์กรที่มีความสำคัญสูงสุดที่ควรได้รับการพัฒนาให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานศึกษาต้องสามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้ได้ตามมาตรฐานที่หลักสูตรกำหนดภายใต้การใช้ทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกแห่ง ต้องมีกลยุทธ์ในการดำเนินการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกลและขาดแคลน โดยเฉพาะสภาพที่ค่อนข้างจะขาดแคลนด้านทรัพยากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรด้านงบประมาณด้านบุคลากร ครูผู้สอน ด้านวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน อาคารสถานที่ และแหล่งเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรที่ผ่านมานั้น จัดสรรตามขนาดของสถานศึกษา หรือตามจำนวนนักเรียน ดังนั้น จึงทำให้สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ ขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร ครู และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ล้วนแต่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนทั้งสิ้น (วรนุช เหมือนพลอย, 2537)

จากเหตุผลที่กล่าวแล้วข้างต้นการที่วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมีอิทธิพลที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นอย่างมาก อีกทั้งการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ยังมีไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อให้ได้ข้อมูลและใช้เป็นสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและองค์กรต่อไป

■ จุดประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

2) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียน

3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

■ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรของนักวิชาการจำนวน 5 คน ปรากฏเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรจำนวน 25 รายการ จากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบของ

วัฒนธรรมองค์กร โดยได้วิเคราะห์รายการที่มีความถี่ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งเหมาะสมกับบริบทการศึกษาไทย ได้วัฒนธรรมองค์กรมาเป็นตัวแปรในการศึกษาทั้งหมด 7 องค์ประกอบ แสดงได้ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กร	Robbins (1996)	Denison et al (1996)	Patterson et al (1986)	ธนาพนธ์ ตาขัน และคณะ (2563)	สมาน อัศวภูมิ (2553)	ความถี่
1. ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล	√	√	√	√	√	5
2. ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน	√	√	√	√	√	5
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	√	√		√	√	4
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	√	√		√	√	4
5. ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ	√	√		√		3
6. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	√	√	√			3
7. ด้านทิศทางขององค์กร	√	√	√			3

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยได้ให้ความหมายขององค์ประกอบในแต่ละด้านไว้ดังนี้

1. การให้ความสำคัญกับบุคคล หมายถึง การที่องค์กรมีการพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อบุคลากรในองค์กรในทุกครั้งของการตัดสินใจที่สำคัญ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองการดำเนินงานขององค์กร มีการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร ผู้บริหารใส่ใจและให้ความยุติธรรมเคารพสิทธิของครูและบุคคลากร ให้การสนับสนุนส่งเสริม และไม่สร้างแรงกดดันครูและบุคคลากรมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการใช้แนวทางในการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะตน

2. การมุ่งผลสำเร็จของงาน หมายถึง องค์กรมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เป็นจริงและสามารถวัดได้ มุ่งเน้นการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ องค์กรมีการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครูและบุคลากร บุคลากรมีความกระตือรือร้นตระหนักรู้ถึงความสำคัญของงาน และมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จผลอย่างมีคุณภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง องค์กรมีการสนับสนุน และเปิดโอกาสให้บุคลากรประดิษฐ์คิดค้น หรือริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ เล็งเห็นโอกาสและพร้อมที่จะสร้างนวัตกรรม สร้างองค์ความรู้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ให้อิสระบุคลากรในการพัฒนาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน องค์กรมีการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง องค์กรอยากเห็นบุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และกล้าเสี่ยง และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ บุคลากรมีการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองในการมุ่งมั่นสร้างสรรค์ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

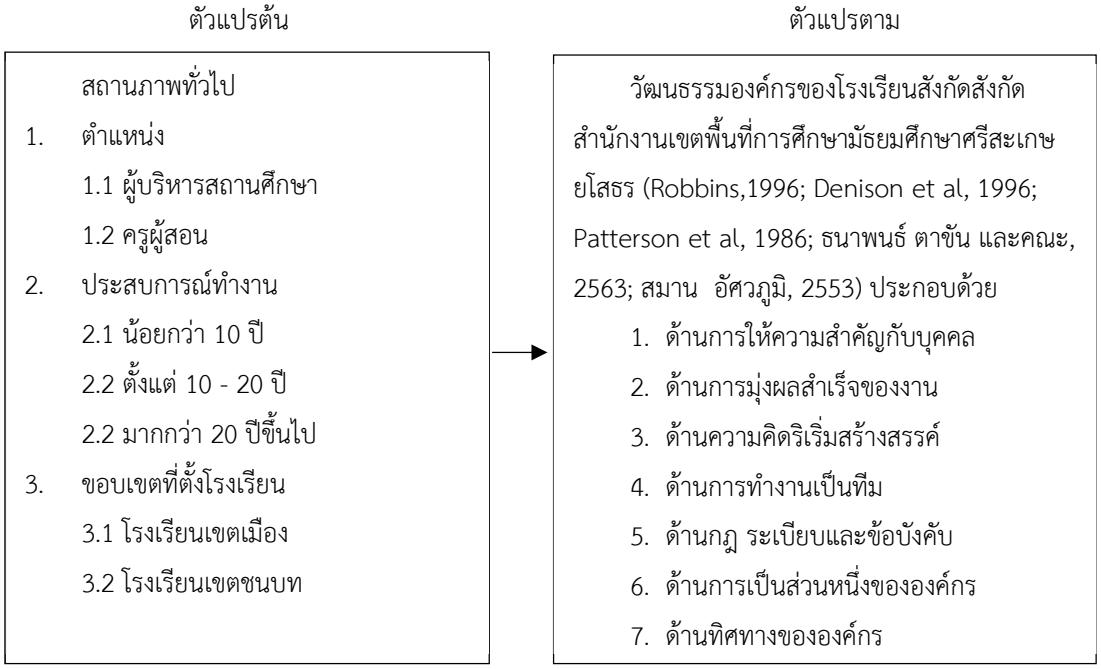
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง องค์กรมีการมุ่งกระตุ้นความร่วมมือของบุคลากร มีการเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นรายบุคคล การทำงานในองค์กรมีการบูรณาการความสามารถเฉพาะตำแหน่งของบุคคล บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีเป้าหมายร่วมกัน มีจิตสำนึก มีเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อผลงานขององค์กร

5. กฎ ระเบียบและข้อบังคับ หมายถึง องค์กรใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของบุคลากร และสามารถใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่จะแก้ไขปัญหาสำคัญ องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นความมีเหตุผล มีระเบียบในการทำงาน ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับ และบุคลากรเคารพระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับตามบทบาทและตำแหน่งของตนเอง

6. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง องค์กรมีการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในฐานะผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย บรรยากาศในองค์กรเอื้อให้บุคลากรมีการสร้างค่านิยมร่วมกันและทำให้บุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร บุคลากรในองค์กร มีความเชื่อ หรือเห็นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรมององค์กรทั้งในภาพรวมมากกว่าการสนใจเฉพาะหน่วยงานของตนและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีเป้าหมายร่วมกัน

7. ทิศทางขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และมีค่านิยมการทำงานเชิงรุก มีการกำหนดเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนในระยะยาวที่สร้างให้เกิดแรงบรรดาลใจในการทำงาน สามารถสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเกี่ยวกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนั้นบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย และกฎระเบียบอื่น ๆ ขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดการวิจัย

■ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ เปรียบเทียบ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research methodology) ในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร และการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents analysis) ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2563 จาก 83 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 119 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,241 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 3,360 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนในเขตเมืองและโรงเรียนในเขตบชนบท ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 92 คน และครูผู้สอนจำนวน 346 คน รวมทั้งสิ้น 438 คน

การเก็บรวมรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) ผ่านระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร (e-Office) ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 13 มกราคม 2564 – 28 กุมภาพันธ์ 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่งและขอบเขตที่ตั้งโรงเรียน โดยใช้ทดสอบที (t-test Independent Sample)

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) และความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method)

5. วิเคราะห์ข้อคำถามปลายเปิดที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตามประเด็นที่เสนอแนะแล้วสรุปเป็นความเรียง

■ ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 438 คน สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งโดยส่วนมากเป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 79.00 รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 21.00 ประสบการณ์การทำงานโดยส่วนมากน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.54 รองลงมาคือ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.54 และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.92 ตามลำดับ ขอบเขตที่ตั้งโรงเรียนโดยส่วนมากอยู่ในโรงเรียนเขตชนบท คิดเป็นร้อยละ 68.49 และโรงเรียนในเขตเมืองคิดเป็นร้อยละ 31.51

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2

แสดงผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมรายด้าน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล	4.08	0.44	มาก
2. ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน	3.94	0.62	มาก
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.93	0.64	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.91	0.64	มาก
5. ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ	3.91	0.62	มาก
6. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.92	0.68	มาก
7. ด้านทิศทางขององค์กร	3.94	0.65	มาก
รวม	3.95	0.06	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$=3.95, S.D.=0.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล ($\bar{X}$=4.08, S.D.=0.44) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ($\bar{X}$=3.91, S.D.=0.62) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$=3.91, S.D.=0.64)

3) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียน

ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง

รายการ	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	P-Value
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล	4.20	0.45	4.05	0.44	2.873	0.005**
2. ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน	4.06	0.67	3.91	0.60	1.900	0.060
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.06	0.66	3.89	0.63	2.139	0.034*
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.02	0.71	3.88	0.62	1.837	0.067
5. ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ	3.98	0.67	3.90	0.61	1.085	0.280
6. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.07	0.69	3.87	0.67	2.448	0.016*
7. ด้านทิศทางขององค์กร	4.02	0.73	3.91	0.63	1.297	0.197
เฉลี่ย	4.06	0.58	3.92	0.50	2.121	0.036*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-Value
1. ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.058	2	0.029	0.146	0.864
	ภายในกลุ่ม	86.155	435	0.198		
	รวม	86.213	437			
2. ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	20.124	2	10.062	29.910	0.000**
	ภายในกลุ่ม	146.338	435	0.336		
	รวม	166.463	437			
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	23.329	2	11.664	32.579	0.000**
	ภายในกลุ่ม	155.745	435	0.358		
	รวม	179.073	437			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	21.882	2	10.941	30.233	0.000**
	ภายในกลุ่ม	157.425	435	0.362		
	รวม	179.307	437			
5. ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	18.564	2	10.941	26.781	0.000**
	ภายในกลุ่ม	150.763	435	0.362		
	รวม	169.326	437			
6. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	22.254	2	11.127	27.068	0.000**
	ภายในกลุ่ม	178.820	435	0.411		
	รวม	201.074	437			
7. ด้านทิศทางขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	20.835	2	10.417	27.312	0.000**
	ภายในกลุ่ม	165.918	435	0.381		
	รวม	186.752	437			
เฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	15.602	2	7.801	33.105	0.000**
	ภายในกลุ่ม	102.500	435	0.236		
	รวม	118.102	437			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการ

ทำงานเป็นทีม ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านทิศทางขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียงด้านการให้ความสำคัญกับบุคคลไม่แตกต่างกัน เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียน

รายการ	โรงเรียนในเขตเมือง		โรงเรียนในเขตชนบท		t	P-Value
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล	4.10	0.46	4.08	0.44	0.549	0.584
2. ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน	4.05	0.59	3.90	0.63	2.492	0.013*
3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.00	0.67	3.89	0.62	1.645	0.101
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.98	0.65	3.88	0.63	1.463	0.145
5. ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ	4.01	0.63	3.87	0.62	2.109	0.036*
6. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.01	0.66	3.87	0.68	1.975	0.049*
7. ด้านทิศทางขององค์กร	4.02	0.69	3.90	0.64	1.668	0.097
เฉลี่ย	4.02	0.54	3.91	0.51	2.028	0.044*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาจากผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนมากที่ตอบเนื้อหาตรงกันหรือใกล้เคียงกัน มาสรุปเป็นประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

ควรสร้างความตระหนักให้ทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของทีมและส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ปัจจุบันยังเห็นว่าการทำงานเป็นทีมยังมีน้อย ควรส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การสร้างทีมจากบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสม สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของบุคลากรในองค์กร มีระบบการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนควรยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้กฎระเบียบควรมีความชัดเจน มีการส่งเสริมให้กำลังใจแก่บุคลากรที่กระทำตามกฎระเบียบ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีประเด็นสำคัญที่อภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ได้นำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคคล ส่งผลให้วัฒนธรรมในองค์กรโรงเรียนมีการให้ความสำคัญกับบุคลนั้นมากด้วย ส่วนด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากการบังคับใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับในโรงเรียนอาจจะยังไม่ชัดชัดเจนจึงทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ จตุพร วิริยานุภาพ และสายสุดา เตียเจริญ (2560: 114) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธนาพนธ์ ตาขัน และคณะ (2563: 48) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านทิศทางขององค์กร สอดคล้องกับ วิรุฬจิต กลิ่นลออ และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2562: 224) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากรและด้านการให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันทั้งในแง่ของลักษณะเฉพาะของงาน หรือมุมมองส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับ ธนาพนธ์ ตาขัน และคณะ (2563: 43) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้างานบริหารงานบุคคล และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลากรในองค์กร ทำให้มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

วาสนา รังสร้อย (2564: 66) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรครูต่อปัจจัยภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องประสบการณ์ทำงาน

2.3 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขอบเขตที่ตั้งโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเขตเมืองและในเขตชนบทมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสภาพบริบทของโรงเรียนโดยโรงเรียนในเขตชนบทอาจมีจำนวนนักเรียนและบุคลากรที่น้อยกว่า ทำให้เกิดความสนิทสนมของบุคคลในองค์กรและชุมชน การดำเนินงานมีลักษณะเป็นเหมือนครอบครัว ซึ่งตรงกันข้ามกับโรงเรียนในเขตเมือง สอดคล้องกับรัชวดี แสงมหะหมัด (2560: 56) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา: คุณภาพสังคมที่คนไทยมองเห็น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางด้านพื้นที่ ถือว่าเป็นอีกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ มาธินี คงสถิตย์ และสมบูรณ์ สุขสำราญ (2561: 6) ที่ได้ศึกษาเรื่อง มหาวิทยาลัยราชภัฏกับการพัฒนาท้องถิ่น: ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ชนบทและในพื้นที่เมือง พบว่า รูปแบบในการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในเขตเมืองและชนบทนั้นแตกต่างกัน และได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรควรมีความสอดคล้องกับพื้นที่ เพื่อให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ในการประกอบอาชีพในพื้นที่ท้องถิ่นของตนเองได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นสำคัญและได้นำด้านที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ที่เห็นว่าควรนำมาเป็นปรับปรุงพัฒนา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม โดยโรงเรียนมีการบูรณาการความสามารถเฉพาะตำแหน่งของบุคคลมาใช้ในการดำเนินงาน สอดคล้องกับธนาพนธ์ ตาขัน และคณะ (2563: 48) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ควรมีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ร่วมมือกันทำ นอกจากนี้ได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยโรงเรียนทำให้ครูและบุคลากรมีความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของโรงเรียน และด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ โดยโรงเรียนสามารถใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่จะแก้ไขปัญหาสำคัญได้ สอดคล้องกับชัยอานนท์ ภูมิลำเนา (2560: 65) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ที่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า บุคลากรในองค์กรควรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร และมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กรเป็นประจำด้วยช่องทางที่หลากหลาย โดยกระตุ้นให้บุคลากรสนใจและกระตือรือร้นในการรับข้อมูลข่าวสารขององค์กร นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับวิรุฬจิต กลิ่นลออ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2562: 237) ที่ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการปฏิบัติงานเชิงรุกและด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

■ บทสรุปจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สภาพวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตการศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ได้นำนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดมาปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งให้ความสำคัญกับบุคล ส่งผลให้วัฒนธรรมในองค์กรโรงเรียนมีการให้ความสำคัญกับบุคลนั้นมากด้วย ส่วนด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอาจเนื่องมาจากการบังคับใช้กฎ ระเบียบและข้อบังคับในโรงเรียนอาจจะยังไม่ชัดชัดเจนจึงทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียน

2.1 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความแตกต่างกันทั้งในแง่ของลักษณะเฉพาะของงาน หรือมุมมองส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กร

2.2 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านทิศทางขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียงด้านการให้ความสำคัญกับบุคคลไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลากรในองค์กร ทำให้มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เมื่อจำแนกตามขอบเขตที่ตั้งของโรงเรียน โดยภาพรวมรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมุ่งผลสำเร็จของงาน ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ และด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเขตเมืองและในเขตชนบทมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสภาพบริบทของโรงเรียน โดยโรงเรียนในเขตชนบทอาจมีจำนวนนักเรียนและบุคลากรที่น้อยกว่า ทำให้เกิดความสนิทสนมของบุคคลในองค์กรและชุมชน การดำเนินงานมีลักษณะเป็นเหมือนครอบครัว ซึ่งตรงกันข้ามกับโรงเรียนในเขตเมือง

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ควรสร้างความตระหนักให้ทุกคนในองค์กรเห็นความสำคัญของทีมและส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ปัจจุบันยังเห็นว่าการทำงานเป็นทีมยังมีน้อย ควรส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การสร้างทีมจากบุคลากรที่มีความสามารถที่เหมาะสม สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันของ

บุคลากรในองค์กร มีระบบการทำงานที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ด้านกฎ ระเบียบและข้อบังคับ ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนควรยึดถือปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้กฎระเบียบควรมีความชัดเจน มีการส่งเสริมให้กำลังใจแก่บุคลากรที่กระทำตามกฎระเบียบ

■ ข้อจำกัดหรือข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อจำกัด

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 โรงเรียนควรส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีมและจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าตรงตามความรู้ความสามารถและสมรรถนะของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่มากที่สุด

1.2 โรงเรียนควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทางการศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความรู้และตระหนักถึงกฎ ระเบียบและข้อบังคับ

1.3 ควรพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพัน และตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กรอันจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมที่สูงขึ้นต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างทีมงานสู่ความเป็นเลิศและการนำทีมสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำผิดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับของบุคลากรในองค์กร

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงในในการปฏิบัติงานและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

■ References

จตุพร วิริยานุภาพ และสายสุดา เตียเจริญ. (2560). วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 8(1), 114-124.*

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีสยาม.

ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา. (2560). *การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ชูตระกูล ไชยเสนา. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 11(1),* 46-59.

ธนาพนธ์ ตาขันธ์, สุรัตน์ ดวงชาทม และวิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์. (2563). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 8(30),* 44-52.

พิชญาดา สิงหเลิศ. (2560). *การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มาธินี คงสถิต และสมบูรณ์ สุขสำราญ. (2561). มหาวิทยาลัยราชภัฏกับการพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษา เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยราชภัฏในพื้นที่ท้องถิ่นชนบทและท้องถิ่นชุมชนเมือง. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 6(3),* 1-10.

รพีภรณ์ แดงสาขา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 5(1), 267–284.*

รัชวดี แสงมหะหมัด. (2560). ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา: คุณภาพสังคมที่คนไทยมองเห็น. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 8(1),* 33-66.

วรนุช เหมือนพลอย. (2537). ระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเขตเมืองกับโรงเรียนเขตชนบทของจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วาสนา รังสร้อย. (2564). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 8(2),* 66-74.

วิรุฬจิต กลิ่นลออ และ สำเริง อ่อนสัมพันธุ์. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. *วารสารศิลปกร ศึกษาศาสตร์วิจัย, 11(1),* 224-240.

ศรีเรือน ยิ้มย่อง. (2559). การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สมาน อัศวภูมิ. (2553). *การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ แนวคิดทฤษฎี และการปฏิบัติ.* อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์.

Caraballo, F. E. (2016). Organizational Culture Comparisons of China and the United States Using the Denison Organizational Culture Model. (Ph.D. Dissertation). California: Alliant International University. Retrieved from https://www.academia.edu/2 9 4 5 0 7 0 9 / Organizational_Culture_Comparison_of_China_and_the_United_States_Using_the_Denison_Organizational_Culture_Model.

Denison, D. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness. The Academy of Management Review, 16(1),* 205-227.

Febriana, A., Wahyudi, S. and Suharnomo, S. (2019). Organizational Awareness and Participative Organizational Culture: The Effect on Proactive Behavior and Team Performance. *Access La Success, 20(170),* 25–31.

Hansen, M. (2018). *Cultivating Change: The Relationship Between Organizational Culture, Leadership Style and Communication Style with Organizational Change.* (Master Thesis) . Marquette University. Retrieved from https://epublications.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1452&context=theses_open.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30(3),* 607-610.

McNeill, M. (2017). Leadership Influence to Transform Organizational Cultures. (Ph.D. Dissertation). Massachusetts: Simmons College. Retrieved from https://search.proquest.com/openview/59fca4374834f7e08706b02f89a60e59/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y

Patterson, J. L., Purkey, S. C. and Parker, J. V. (1986). *Productive School Systems for a Nonrational World.* Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

Robbins, S. P., and Coulter, M. (2007). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S. P. (1989). Organizational Behavior Concepts Controversies and Applications. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.