

บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู  
กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

**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**

ณัฐฉินันท์ โยมงาม และ อุไร สุทธิรัมย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**Nattinan Yomngam and Urai Suthiyam**

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author, E-mail: nattinan885@gmail.com

\*\*\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ปีการศึกษา 2564 ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่ายและเทียบสัดส่วนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของโคเฮน ได้จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ .967 สถิติที่ใช้ คือ การหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านเป้าประสงค์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ และความหลากหลายของบุคลากร และสุดท้าย ด้านการยอมรับ การมอบอำนาจและการตัดสินใจ 2) ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\* วันที่รับบทความ: 6 พฤษภาคม 2565; วันแก้ไขบทความ 1 มิถุนายน 2565; วันตอบรับบทความ: 2 มิถุนายน 2565

Received: May 6, 2022; Revised: June 1, 2022; Accepted: June 2, 2022

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร; บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

## Abstracts

This research is an exploratory research. with purpose to study and compare the 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. Classified by Education Level and work experience. the sample group was teachers, academic year 2021. use Simple Random Sampling and compare the proportions to determine the sample size according to Cohen's (1998) ready-made table get people 241. The tool used was a questionnaire, a 5-level estimation scale. Content Validity (IOC) 0.88 and Reliability equals .967. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test and one-way analysis of variance. The research results were 1) The roles of organizational culture building of educational institution administrators overall and each aspect is at a high level. The averages were arranged in descending order, the quality of performance. in terms of goals and feelings of being part of the school Caring and diversity of personnel, and finally, acceptance Delegation of Powers and Decisions. 2) The results of the comparison of the perceptions of teachers with different educational levels. There is an awareness of the role in building the organizational culture of the administrators of the educational institutions by overview by aspect no different. 3) The results of the comparison of teachers with different work experience There is an awareness of the role in building the organizational culture of the administrators of the educational institutions by overview and in every aspect, there was a statistically significant difference at the .05 level.

**Keywords:** Organizational culture; Roles of school administrators

## บทนำ

วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม หรือหลักการปฏิบัติที่ทำให้องค์กรใช้ในการดำเนินงานในองค์กร สามารถแลกเปลี่ยนระหว่างกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่าน กระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมเปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึด (Cohesion) สำหรับองค์กร หรือหน่วยงานให้กลมเกลียวไม่แตกสลายลงไป โรงเรียนเป็นองค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะมีแนวความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติที่ติดตัวมากแตกต่างกันไปตามลักษณะของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่ และเมื่อบุคลากรดังกล่าวได้เข้ามาอยู่ร่วมกัน ในโรงเรียน ทุกคนจะหล่อหลอมความคิด ค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนยอมรับและปฏิบัติติดต่อกันมาเป็นเวลานานจนกลายเป็นวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีผลต่อการบริหารงานภายในโรงเรียน วัฒนธรรมในแต่ละองค์กรจะมีความชัดเจนในตัวเองในเรื่องของการควบคุมความคิด ความต้องการ และการมีรูปแบบของพฤติกรรม ดังนั้น วัฒนธรรมจึงประกอบไปด้วยการแบ่งปัน ความเชื่อ ความคิด การปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งจะมีผลต่อการกระทำขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรก็สามารถเป็นสิ่งทำนวยการ

กระทำขององค์การได้ (ศิริพงษ์ เศษายาน, 2557 : 99) ซึ่ง ชัยอนันท์ ภูมิลาเนา (2560 : 17) ได้สรุปความหมายของวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์การใดองค์การหนึ่งซึ่งมีระเบียบแบบแผน มีรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม มีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกันเป็นบรรทัดฐานและสัญลักษณ์ที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (ดรุณี รัตนสุนทร, 2560 : 367) ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องบริหารจัดการศึกษาตามกฎหมายแล้ว ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจบุคลากรภายในองค์กรของตนร่วมปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาด้วย ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การภายในสถานศึกษาที่ดีด้วย

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ และก้าวทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) มีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร (ธนู ทดแทนคุณ, 2560 : 241) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นในโรงเรียน เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และมีแนวทางให้การทำงานให้กับบุคลากร การที่สถานศึกษาจะอยู่รอดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้นั้น บุคลากรต้องร่วมมือและช่วยกัน สร้างความเชื่อ ความคิด พฤติกรรม ค่านิยม แนวทางการทำงาน การบริหาร เอกลักษณ์ของโรงเรียน ความคิดต่าง ๆ รวมถึงความรู้สึกให้เกิดขึ้นในองค์การของเราด้วยความเชื่อและความเข้าใจร่วมกัน (กานต์นรี ประสพสุข, 2563 : 5) เช่นเดียวกันกับกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์ ในปัจจุบันโรงเรียนเหล่านี้ได้เข้าสู่สภาวะการเปลี่ยนถ่ายบุคลากรภายในโรงเรียน จากครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการมากวัยใกล้เกษียณ ไปสู่ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุราชการน้อย และครูที่เริ่มรับราชการด้วยการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ (ครูผู้ช่วย) หรือที่มักกล่าวกันว่า “จากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่” ในสภาวะการณีนี้นรวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ) ใหม่ด้วย การเปลี่ยนถ่ายบุคลาการดังกล่าว จึงเป็นเหตุให้วัฒนธรรมองค์การของแต่ละโรงเรียนเริ่มแปรเปลี่ยนไปตามสถานการณ์และกลุ่มคน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา จึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เพื่อจะนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางสำหรับ

ผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุง พัฒนา สร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูได้มีความรู้สึกร่วมและปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับประโยชน์สูงสุด

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

## ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ครู ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 มีจำนวนครู รวม 629 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการเปิดตาราง Cohen. L., & Morrison, K ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบ่งตามสัดส่วน กำหนดขนาดกลุ่มอย่างทีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.88 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า .967 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ณ สถานศึกษาของตน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน รวม 35 ข้อ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ประยุกต์แนวคิดของ Patterson, Purkey and Parker (1993) (กานตันรี ประสพสุข. 2563 : 63 – 64) ในเรื่อง องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน ที่บ่งบอกถึงลักษณะเด่นในการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของโรงเรียน 10 ด้าน จากการสังเคราะห์งานวิจัย ทั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวมตัวแปรทั้ง 10 ด้านที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือมีส่วนเชื่อมโยงกันผนวก รวมได้ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) เป้าประสงค์ และความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา
- 2) การยอมรับ การมอบอำนาจ และการตัดสินใจ
- 3) การดูแลเอาใจใส่ และความหลากหลายของบุคลากร
- 4) คุณภาพของการปฏิบัติงาน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน และขอให้โรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ หรือหากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา COVID-19 เป็นเหตุให้ไม่สามารถลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ ผู้วิจัยจะจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบของ Google form โดยขอความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียนร่วมตอบแบบสอบถามแทน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 241 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/Pc<sup>+</sup> โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ของครูเกี่ยวกับ บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )

3. เปรียบเทียบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับ บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบูรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่า (t-test) ประสพการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน ทางเดียว (One-way analysis of variance) ถ้าพบความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's post hoc comparison method)

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

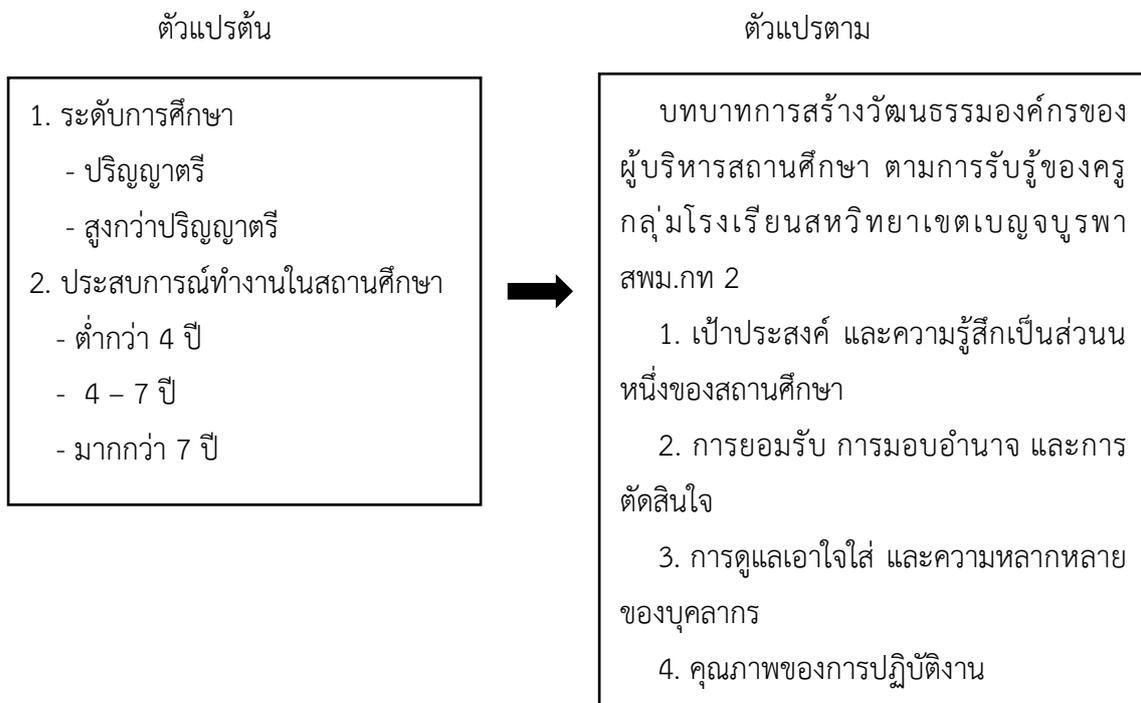
การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและประยุกต์แนวคิดของ Patterson, Purkey and Parker (1993) (กานตันรี ประสพสุข, 2563 : 63 – 64 ในเรื่อง องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน ที่บ่งบอกถึงลักษณะเด่นในการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนของโรงเรียน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา 2) การมอบอำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 5) ความไว้วางใจ 6) คุณภาพของการปฏิบัติงาน 7) การยอมรับนับถือ 8) การดูแลเอาใจใส่ 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดย ผู้ศึกษาได้รวบรวม หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 10 ด้านที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือมีส่วนเชื่อมโยงกันผนวกรวมได้ 4 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 เป้าประสงค์ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา

ด้านที่ 2 การยอมรับ การมอบอำนาจ และการตัดสินใจ

ด้านที่ 3 การดูแลเอาใจใส่ และความหลากหลายของบุคลากร

ด้านที่ 4 คุณภาพของการปฏิบัติงาน



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษา เรื่อง บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 สรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	<i>SD</i>	ระดับ	ลำดับที่
1	เป้าประสงค์ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	3.92	.70	มาก	2
2	การยอมรับ การมอบอำนาจและการตัดสินใจ	3.76	.93	มาก	4
3	การดูแลเอาใจใส่ และความหลากหลายของบุคลากร	3.86	.81	มาก	3
4	คุณภาพของการปฏิบัติงาน	4.02	.74	มาก	1
	รวม	3.88	.76	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูมีการรับรู้ถึงบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านเป้าประสงค์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ และความหลากหลายของบุคลากร และสุดท้าย ด้านการยอมรับ การมอบอำนาจและการตัดสินใจ

**ตารางที่ 2** ผลการเปรียบเทียบบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้าน

ด้านที่	บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
		$\bar{x}$	<i>SD</i>	$\bar{x}$	<i>SD</i>		
1	เป้าประสงค์ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	3.86	.71	4.08	.65	-2.251	.025
2	การยอมรับ การมอบอำนาจและการตัดสินใจ	3.71	.94	3.87	.90	-1.239	.217

3	การดูแลเอาใจใส่ และความ หลากหลายของบุคลากร	3.82	.84	3.93	.74	-1.011	.313
4	คุณภาพของการปฏิบัติงาน	3.98	.71	4.10	.82	-1.218	.224
	เฉลี่ยรวม	3.84	.76	3.99	.76	-1.463	.145

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครุครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ถึง  
บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 3** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ย บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ณ สถานศึกษา

ด้าน ที่	บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา						F	p
		ต่ำกว่า 4 ปี		4 – 7 ปี		มากกว่า 7 ปี			
		$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1	เป้าประสงค์ และความรู้สึกเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา	3.73	.52	3.6	.65	4.18	.70	18.438	.000
				5					*
2	การยอมรับ การมอบอำนาจและ การตัดสินใจ	3.44	.93	3.4	1.0	4.04	.77	12.499	.000
				9	0				*
3	การดูแลเอาใจใส่ และความ หลากหลายของบุคลากร	3.65	.72	3.5	.85	4.13	.72	15.461	.000
				6					*
4	คุณภาพของการปฏิบัติงาน	3.64	.71	3.6	.71	4.39	.57	40.880	.000
				4					*
	เฉลี่ยรวม	3.62	.72	3.5	.80	4.19	0.69	21.563	.000
				9					*

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการ  
รับรู้ถึงบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่าง  
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ  
(Scheffe's post hoc comparison method) กล่าวคือ ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า มีการรับรู้บทบาทการ  
สร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ครูมีการรับรู้ถึงบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครู โดยมีจุดเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการประชุมวางแผนในการกำหนดจุดประสงค์ เป้าหมาย แนวทางต่าง ๆ ในการทำงานของสถานศึกษาร่วมกัน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน สอดคล้องกับ สุมาลี ธารทองขจรไกร (2560 : 4) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ ดร.ณิ รัตนสุนทร (2560 : 365) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับกับ ปฐมาภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559 : 70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายผลรายด้าน ได้ดังนี้

1) ด้านเป้าหมายและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างการมีส่วนร่วมกับคณะครูในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการชี้แจงให้ครูเข้าใจเป้าหมายหรือเป้าหมายของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานร่วมกันในระยะยาวที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สร้างค่านิยมกับคณะครูในการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา มีกิจกรรมที่ทำให้ครูมีความผูกพันกับสถานศึกษา สร้างความตระหนักให้กับครูให้มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน สอดคล้องกับ ปฐมาภรณ์ ฤทธิ์กันโต (2559 : 73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2) ด้านการยอมรับ การมอบอำนาจ และการตัดสินใจ ผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ทรัพยากรทางการศึกษา อันจำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับความคิดเห็น ศักยภาพของครูแต่ละคน และนำศักยภาพของครูแต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ให้โอกาสครูได้เลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ มีการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการมี

ส่วนร่วมในการตัดสินใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี ธารทองขจรไกร (2560 : 4) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการมอบอำนาจและการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3) ด้านการดูแลเอาใจใส่ และความหลากหลายของบุคลากร ผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเอาใจใส่ ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และภาระส่วนตัวของครู ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเป็นครูมืออาชีพ สร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของครู ให้ความสำคัญในความแตกต่างทางด้านปรัชญา ศาสนาและความเชื่อของครูแต่ละคน มีการยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจและร่วมมือของครูทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัคพร เจริญลักษณ์ (2561 : 116) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเชิงพรรณนาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านความเอื้ออาทร ความหลากหลายของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

4) ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นว่าครูทุกคนในสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย เอาใจใส่นักเรียน และรับผิดชอบอย่างดีที่สุด มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ดร.ณิ รัตน์สุนทร (2560 : 365) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านความมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มโรงเรียนในสหวิทยาเขตเบญจบุรพาส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ครูมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีวุฒิภาวะ มุมมอง ทักษะประสบการณ์ และองค์ความรู้ในการรับรู้ถึงบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี เป็นไปตามแนวคิดของ โค้ทส์ (Coats, 1986 : 151 –152 อ้างถึงใน กณิษฐา ทองสมุทร, 2561 : 28) ในเรื่อง การแสดงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2557 : 81) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะต่อวัฒนธรรมองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพนักงานบริษัทมีความผูกพันกับองค์กร พนักงาน

ทุกระดับมีความเสียสละส่วนตัว เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมีความเชื่อถือต่อองค์กร และเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าจะทำให้พนักงานมีความก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ มีอาชีพที่มั่นคง

2) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์มาก ย่อมผ่านการทำงานในบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษามากหลาย และมีการรับรู้หรือสัมผัสกับกระบวนการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามากแล้วหลายคน หลายรูปแบบ จึงมีการรับรู้บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เป็นไปตามแนวคิดของชาฮานี (San Francisco California : Jossey-Bass, 2010 : 24. อ้างถึงใน กานตันรี ประสพสุข, 2563 : 30) ซึ่งสอดคล้องกับ สุนิสรา ศรีอัสตร (2561 : 78) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาทุตพัพพิทยาคาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่จะเป็นครูมาใหม่จึงไม่มีการแสดงออกในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาทุตพัพพิทยาคาร ส่วนครูที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จะมีการแสดงความคิดเห็นที่มากกว่า โดยจะยังคงยึดกรอบแนวทางของระเบียบและแบบแผนการประพฤติปฏิบัติอันเกิดจากค่านิยม ความเชื่อที่เห็นได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร เพื่อที่จะทำให้แต่ละองค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนมีความคาดหวัง และมีการยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการยอมรับ การมอบอำนาจและการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล ทรัพยากรทางการศึกษาได้อย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับความคิดเห็น ให้การยอมรับในศักยภาพของครูแต่ละคน ให้โอกาสครูได้เลือกทำงานตามความถนัดและความต้องการ ยกย่องชมเชย และให้รางวัลแก่ครูและนักเรียนที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ และต้องกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก

1.2 ด้านการดูแลเอาใจใส่ และความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของครู เอาใจใส่ ดูแล เอื้ออาทร มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ครูเป็นครูมืออาชีพ สร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญและยอมรับในความแตกต่างทางด้านปรัชญา ศาสนาและความเชื่อของครูแต่ละคน มีการยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยการสร้างบรรยากาศแห่งความเห็นอกเห็นใจและร่วมมือของครูทุกคน

1.3 ด้านเป้าประสงค์ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะสร้างการมีส่วนร่วมกับคณะครูในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สร้างค่านิยมกับคณะครูในการปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างความตระหนักให้ครูมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา มีกิจกรรมสร้างความตระหนักให้กับครูให้มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือ และพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน

1.4 ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ครู มีความเชื่อมั่นว่าครูทุกคนในสถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และรับผิดชอบอย่างดีที่สุด ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและอยู่ในระดับสูง

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 หรือกลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่อันเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

2.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

## เอกสารอ้างอิง

กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กานต์นรี ประสพสุข. (2563). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชัยอนันท์ ภูมิลำเนา. (2560). *การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ดรุณี รัตนสุนทร. (2560). *วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยเชียงราย.

- ชญ ทดแทนคุณ. (2560). *การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ด้วย LARUS's Mode*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. คณะวัฒนธรรมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปฐมภรณ์ ฤทธิกันโต. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. (2551). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ=Education Administration : Theory and Practices*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- สุนิสา ศรีอัสตร. (2561). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมาลี ธารทองขจรไกร. (2560). *การศึกษาความคิดเห็นของครูต่อวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนปทุมวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2557). *วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.