

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา
สังกัด สพม.ฉะเชิงเทรา

The Relationship Between Strategic Management and Organizational Culture
in School Under the Secondary Educational Service Area Office
Chachoengsao

ปวรพรรณ ณ ตะกั่วป่า^{1*}, และ อำนวย ทองโปร่ง²

Pawonwan Na-takuapar¹, and Amnuay Thongprong²

¹⁻²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : pawonwann24@gmail.com

DOI : 10.14456/jlgisrru.2025.10

Received : March 26, 2025; Revised : April 19, 2025; Accepted : April 21, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2566 จำนวน 291 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson' Product-Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ (Keywords) : การบริหารเชิงกลยุทธ์, วัฒนธรรมองค์กร, ความสัมพันธ์

Abstract

The objective of this research were 1) to study the strategic management of educational institutions under the Office of the Secondary Education Service Area, Chachoengsao ; 2) to study the organizational culture of educational institutions under the

Citation : Na-takuapar, P., & Thongprong, A. (2025). The Relationship Between Strategic Management and Organizational



Culture in School Under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(1), 149-162. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

Office of the Secondary Education Service Area, Chachoengsao, and 3) to study the relationship between strategic management and organizational culture in educational institutions under the Office of the Secondary Education Service Area, Chachoengsao. The sample consisted of 291 teachers from school under the Office of the Secondary Education Service Area, Chachoengsao in the academic year 2023, which were selected by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed by mean, standard deviation, and pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows : 1) the overall of strategic management in school under the secondary educational service area office Chachoengsao were at high level 2) the organizational culture in school under the secondary educational service area office Chachoengsao were at high level 3) the relationship between strategic management and organizational culture in school under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao were positively collected at the high level with the significance level of .01

Keywords : Strategic management, Organizational culture, Relationship Administration

บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบันที่ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว พร้อมด้วยการสื่อสารที่กระจายอย่างกว้างขวางและไร้ขีดจำกัด ทุกประเทศจึงให้ความสำคัญและเร่งเตรียมความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้กำหนดให้การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันเป็นวาระแห่งชาติ การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศักยภาพ ทักษะ ความรู้ และความสามารถ รวมถึงสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในเวทีโลก ผู้บริหารระดับสูง ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำ (Leader) และผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ขององค์กรในอนาคตจะต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและซับซ้อน ทั้งจากข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ความไม่แน่นอน โครงสร้างที่ไม่ชัดเจน และข้อจำกัดต่างๆ (ไพฑูรย์ สินารัตน์, 2560) การตัดสินใจจึงต้องอาศัยวิจารณญาณ การวิเคราะห์ การคาดคะเนที่รอบคอบ เนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนและดำเนินการเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดทิศทางและนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การนำหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์มาประยุกต์ใช้ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ซึ่ง

Citation : ปวรวรรณ ณ ตะกั่วป่า, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรใน



สถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(1), 149-162.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพในการแข่งขันและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การบริหารเชิงกลยุทธ์นี้แสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกต่อการบริหารจัดการองค์กรอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรเป็นหัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนดความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของบุคลากรทุกคน หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่อ่อนแอ บุคลากรอาจขาดความสามัคคีและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร (วิภาดา คุปตานนท์, 2561) อีกทั้งจากข้อมูลแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ของ สพม.ฉะเชิงเทรา พบว่า การบริหารจัดการในสถานศึกษายังมีจุดอ่อนหลายประการ โดยปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา หากปล่อยปะละเลยปัญหาเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาได้ เพราะการบริหารจัดการที่ดีเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

ฉะนั้นแล้วในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษากลยุทธ์การบริหารของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษานำไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายในการบริหารงานตามความต้องการของสถานศึกษา ตามศักยภาพที่เป็นอยู่ต่อไปในอนาคต อีกทั้งในด้านของวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมที่ชัดเจนช่วยสร้างเป้าหมายและทิศทางที่สอดคล้องกับความต้องการของครู นักเรียน และชุมชน ผู้บริหารจึงต้องปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากทุกฝ่ายสู่การเป็นองค์กรที่เข้มแข็งต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาในสังกัดสพม. ฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดสพม. ฉะเชิงเทรา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสพม. ฉะเชิงเทรา

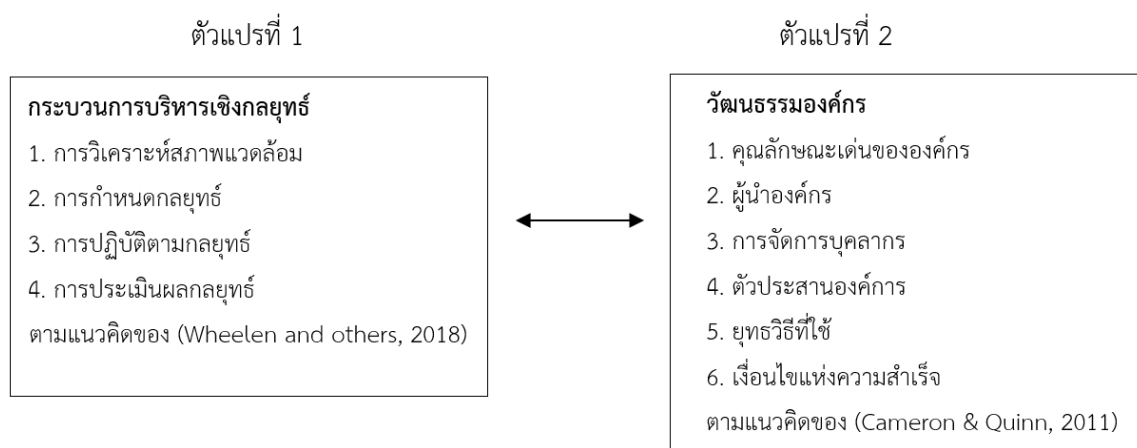
การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากแนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (Kotter & Heskett, 1992) ผู้บริหารที่สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับค่านิยมและ



พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร จะช่วยสร้างความสามัคคีและความมุ่งมั่นในหมู่ครูและเจ้าหน้าที่ (Schein, 2010) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะช่วยให้กลยุทธ์ของสถานศึกษาถูกนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในแง่ของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Deal & Peterson, 2016) ดังนั้น การบริหารเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรจึงต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการดำเนินงานและพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งวีลเลน และคณะ (Wheelen and others, 2018) อธิบายว่าองค์ประกอบพื้นฐานของการ บริหารเชิงกลยุทธ์มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เป็นขั้นตอนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้ง ภายใน และ ภายนอก องค์กร เพื่อระบุปัจจัยที่เป็น โอกาส และ อุปสรรค รวมถึง จุดแข็ง จุดอ่อน 2) การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการวางแผนระดับสูงเพื่อให้บรรลุความได้เปรียบในการแข่งขัน 3) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ นำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริง และ 4) การประเมินผลและการควบคุม ติดตามและวัดผลการดำเนินงานเพื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย คาเมรอน และควินน์ (Cameron & Quinn, 2011) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบขึ้นจากคุณลักษณะเด่นเฉพาะอันเป็นผลมาจากการผสมผสานกันระหว่างมิติของวัฒนธรรมองค์กร 6 มิติ ดังนี้ 1) คุณลักษณะเด่นขององค์กร สภาพโดยรวมของสถานศึกษาที่สามารถเห็นได้อย่างเด่นชัด 2) ผู้นำองค์กร คือ ลักษณะของผู้บริหารหรือพฤติกรรมและบทบาทที่ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรและการดำเนินงานของสถานศึกษา 3) การจัดการบุคลากร คือ การบริหารการจัดการเกี่ยวกับบุคลากรหรือลักษณะวิธีปฏิบัติต่อบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร 4) ตัวประสานองค์กร คือ กลไกที่ใช้ประสานการองค์กรเข้าไว้ด้วยกัน เป็นสิ่งที่สถานศึกษานำมาใช้เป็นหลักเพื่อสามารถดำรงคงอยู่ 5) ยุทธวิธีที่ใช้ คือ กลยุทธ์หรือจุดเน้นที่องค์กรใช้เป็นแนวทางหรือแนวนโยบายในการขับเคลื่อนนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และ 6) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ คือ เกณฑ์ที่องค์กรนำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงชัยชนะและความสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

Citation : ปวรวรรณ ณ ตะกั่วป่า, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรใน



สถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(1), 149-162.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางสำเร็จรูป Cohen et al. (2018, p.206) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งโรงเรียนคิดตามเกณฑ์ขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา เป็นขั้นในการแบ่งประกอบด้วย 4 ขนาด คือ ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาจำนวน 11 แห่งเป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละขนาดสถานศึกษา โดยใช้การจับสลากแบบไม่ใส่คืน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู ประจำปีการศึกษา 2566 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา		จำนวนครู	
	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดเล็ก	7	3	69	16
ขนาดกลาง	6	3	85	20
ขนาดใหญ่	10	5	325	76
ขนาดใหญ่พิเศษ	6	3	762	179
รวม	29	14	1,241	291

2. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

Citation : Na-takuapar, P., & Thongprong, A. (2025). The Relationship Between Strategic Management and Organizational



Culture in School Under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(1), 149-162. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้อยู่ระหว่าง 0.5-1.0 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ไปทดลองเก็บข้อมูลกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try-out) จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) ค่าอำนาจจำแนก ค่าความเที่ยงตรง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานงานจากบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (Best and Kahn. 1993: 246-250)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของ (Best and Kahn. 1993: 246-250)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

Citation : ปวรพรรณ ณ ตะกั่วป่า, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรใน



สถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(1), 149-162.
<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เพียร์สัน มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับ สูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .30 - .69 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ ต่ำกว่า .30 ถือว่าตัวแปรคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับ ต่ำ

6. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC)

2. ค่าความเชื่อมั่นโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

3. ค่าเฉลี่ย Mean

4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

5.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน

การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ทักษะของครู			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับที่
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	4.35	0.51	มาก	2
2. การกำหนดกลยุทธ์	4.36	0.54	มาก	1
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์	4.35	0.50	มาก	4
4. การประเมินผลกลยุทธ์	4.35	0.51	มาก	3
รวม	4.35	0.47	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.35) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์

($\bar{X}$ =4.36) รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X}$ =4.35) และด้านการประเมินผลกลยุทธ์ ($\bar{X}$ =4.35) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ($\bar{X}$ =4.35)

ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ปรากฏผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา	$\bar{X}$	ทักษะของครู		
		SD	ระดับ	อันดับที่
1. คุณลักษณะเด่นขององค์กร	4.50	0.45	มาก	1
2. ผู้นำองค์กร	4.31	0.64	มาก	5
3. การจัดการบุคลากร	4.38	0.51	มาก	4
4. ตัวประสานองค์กร	4.30	0.57	มาก	6
5. ยุทธวิธีที่ใช้	4.45	0.46	มาก	2
6. เจือใจแห่งความสำเร็จ	4.43	0.46	มาก	3
รวม	4.39	0.42	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.50) รองลงมา คือ ด้านยุทธวิธีที่ใช้ ($\bar{X}$ = 4.45) และเจือใจแห่งความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.43) รองลงมา คือ การจัดการบุคลากร $\bar{X}$ = 4.38) ผู้นำองค์กร $\bar{X}$ = 4.31) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ตัวประสานองค์กร ($\bar{X}$ = 4.30)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา
 ปรากฏผลดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์
 กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

การบริหารเชิง กลยุทธ์ใน สถานศึกษา	วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา						
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y _{tot}
X ₁	.527**	.646**	.685**	.612**	.595**	.527**	.737**
X ₂	.590**	.769**	.765**	.714**	.643**	.639**	.847**
X ₃	.561**	.697**	.765**	.652**	.643**	.513**	.787**
X ₄	.665**	.692**	.673**	.656**	.619**	.638**	.805**
X _{tot}	.642**	.769**	.792**	.723**	.685**	.636**	.871**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา
 สังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.871$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ภายใต้สังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา มีการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยภาพรวมและ
 รายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการกำหนดกลยุทธ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การประเมินผล
 กลยุทธ์ รวมถึงการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ซึ่งลำดับความสำคัญในแต่ละด้านลดหลั่นลงไป สาเหตุที่เป็นไปได้คือ
 การที่ผู้บริหารมีทิศทางและการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สามารถกำหนดบทบาทและขอบเขตงานได้อย่าง
 เหมาะสม ส่งผลให้สถานศึกษาและบุคคลในองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถคิดและตัดสินใจได้อย่าง
 มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร
 เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ซึ่งทำให้
 ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารที่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เพื่อให้การดำเนินงาน
 ขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธนาชัย สุข
 วนิช และพรชัย อรัญยานนท์ (2564) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการบริหารเชิงกลยุทธ์ว่า เป็น
 กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารทุกระดับในองค์กรในการกำหนดและดำเนินการตามกลยุทธ์เพื่อบรรลุ
 เป้าหมายที่ต้องการ โดยอาศัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยกำหนดทิศทาง การ

Citation : Na-takuapar, P., & Thongprong, A. (2025). The Relationship Between Strategic Management and Organizational



Culture in School Under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao. *Journal of Local
 Governance and Innovation*, 9(1), 149-162. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

วางแผนเชิงกลยุทธ์นั้นมีความสำคัญเนื่องจากมันเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมและการดำเนินงานในระยะยาวเพื่ออนาคต และมีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม ขณะเดียวกันศักดิ์ อรุณชัยรัตน์ (2563) กล่าวว่า กลยุทธ์เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวและเติบโตได้ โดยการวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนและมีการนำไปปฏิบัติจริง จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้เช่นกัน

2. วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการวิเคราะห์พบว่าอันดับเฉลี่ยในด้านต่างๆเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณลักษณะเด่นขององค์กร ด้านยุทธวิธีที่ใช้ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ด้านการจัดการบุคลากร ด้านผู้นำองค์กร และ ด้านตัวประสานองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวให้องค์กร มีส่วนทำให้องค์กรมีจุดเด่นที่แตกต่าง และยังส่งผลต่อการหล่อหลอมความคิดและความเชื่อของสมาชิกที่เข้าร่วมงาน เมื่อสมาชิกได้ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน วัฒนธรรมองค์กรจะค่อยๆ แทรกซึมเข้าสู่ความคิด ค่านิยม และพฤติกรรมของพวกเขาส่งผลให้เกิดแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังส่งเสริมความผูกพันระหว่างสมาชิกและองค์กรผ่านการปลูกฝังค่านิยมร่วม ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท และซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การที่สมาชิกมีแนวคิดและค่านิยมคล้ายคลึงกันยังช่วยสร้างความมั่นคงในสังคมการทำงาน และทำให้สามารถจัดการความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีความเป็นหนึ่งเดียว ยิ่งไปกว่านั้น วัฒนธรรมองค์กรยังทำหน้าที่เป็นกรอบหรือเครื่องมือในการอธิบายเหตุผลและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยช่วยกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกให้ปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกัน เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมาย พร้อมทั้งสร้างแนวทางปฏิบัติที่สามารถถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนาพนธ์ ตาขัน (2562) ได้อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ชุดความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่เป็นแบบแผนของคนในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการคิด การตัดสินใจ และการกระทำของพนักงานทุกคน วัฒนธรรมองค์กรเป็นเหมือนกาวที่เชื่อมโยงพนักงานทุกคนเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ข้อมูลนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยของพัชรินทร์ ราชโส (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของการบริหารงาน โรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง

Citation : ปวรวรรณ ณ ตะกั่วป่า, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรใน



สถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(1), 149-162.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

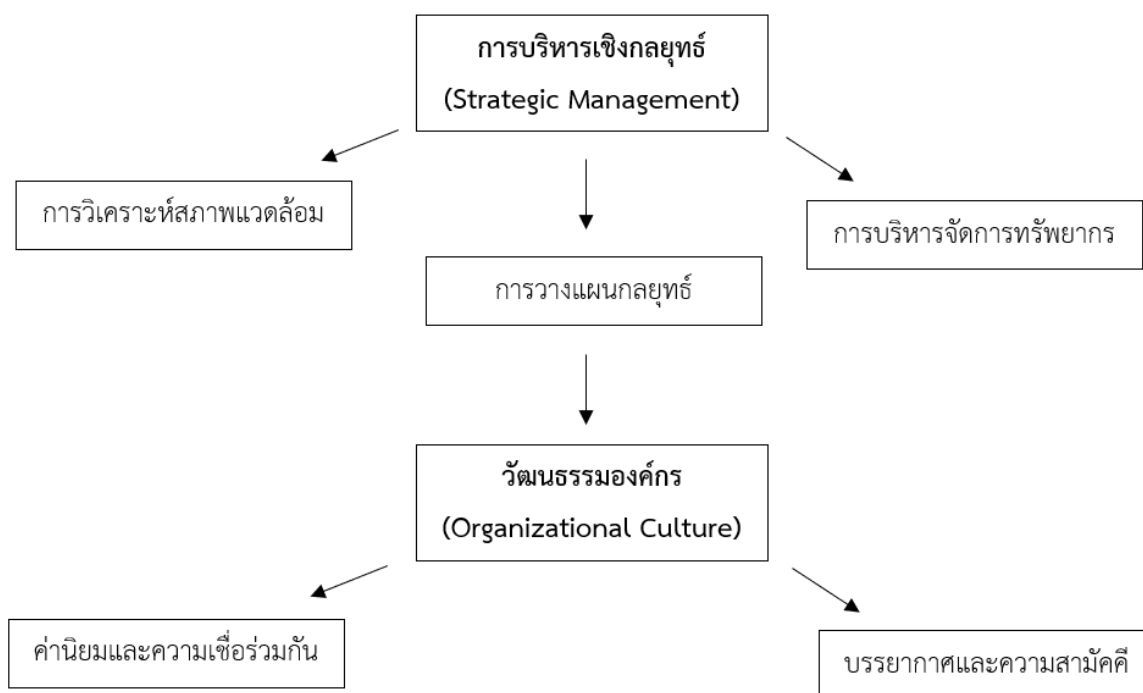
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสามารถกำหนดบทบาทและขอบเขตงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ทั้งสถานศึกษาและบุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยสนับสนุนการคิดและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Schein (2010) กล่าวว่าองค์กรจำเป็นต้องสร้างความรู้สึกร่วมกันให้แก่บุคลากรเมื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรและทำให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งวิสัยทัศน์ขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างสร้างแรงบันดาลใจของบุคคลจำนวนมาก และต้องสร้างระบบที่เชื่อถือได้จะทำให้บุคลากรเคลื่อนไหวได้เร็วเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงจากทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับตัวและใช้วิธีการบริหารที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมียุทธศาสตร์และตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรก่อนการมอบหมายงาน รวมถึงการตรวจสอบด้านการเงิน งบประมาณ และวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพเศรษฐกิจต่อการจัดการงบประมาณ ในสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังมีการตรวจสอบบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่และอุปกรณ์การเรียนการสอน ผู้บริหารได้นำเอานโยบายทางการศึกษามาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมใช้กฎหมายทางการศึกษาเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการวางแผน นอกจากนี้ยังมีการนำเทคโนโลยีการศึกษามาประยุกต์ใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ รวมถึงการประเมินความคาดหวังของชุมชนและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้แผนงานสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มากไปกว่านั้นคือการที่ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยการกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง รวมถึงประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรขอสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารยังมีการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานและผลลัพธ์จากการใช้กลยุทธ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียดกระบวนการนี้ไปสู่การจัดทำรายงานผลการประเมินและการสรุปผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งการติดตามและปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ทำให้ผลการดำเนินงานจากกระบวนการบริหารและการจัดการภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด

Citation : Na-takuapar, P., & Thongprong, A. (2025). The Relationship Between Strategic Management and Organizational



Culture in School Under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(1), 149-162. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

ความรู้ใหม่ (New Knowledge)



ภาพที่ 2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสพม. ฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนปฏิบัติงาน อย่างมีความสุข คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนได้เพิ่มพูนความรู้ด้วยการ เรียนรู้ อบรม สัมมนา และสร้างขวัญกำลังใจให้เหมาะสม

1.2 จากผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านตัวประสานองค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรตรงตามความต้องการของบุคลากร วิเคราะห์และสามารถแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา สังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา พบว่า ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีทิศทางและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

Citation : ปวรวรรณ ณ ตะกั่วป่า, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรใน



สถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(1), 149-162.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

สามารถกำหนดบทบาทและขอบเขตงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ทั้งสถานศึกษาและบุคลากรในองค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจน ช่วยสนับสนุนการคิดและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางของการบริหารเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสพม. ฉะเชิงเทรา

2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสพม. ฉะเชิงเทรา

เอกสารอ้างอิง (References)

- ชัตติยา ดวงสำราญ. (2552). รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชนินทร์ ชุนพันธ์รักษ์. (2554). นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธนาชัย สุขวนิช, & พรชัย อรัญยานนท์. (2564). การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลเอดดูเคชั่น. ธรรมกลการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. (2560). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวัญ สานดอกไม้. (2567). การบริหารวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภริญา ชัตติยะ. (2561). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนวัดวังน้ำขาว [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยงยุทธ สงพะโยม. (2565). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนโรงเรียนทองผาภูมิวิทยา จังหวัดกาญจนบุรี. นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2561). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ส.เจริญการพิมพ์.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.

Citation : Na-takuapar, P., & Thongprong, A. (2025). The Relationship Between Strategic Management and Organizational



Culture in School Under the Secondary Educational Service Area Office Chachoengsao. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(1), 149-162. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>

- Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic management: Concepts and applications* (2nd ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). New York: Routledge.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2016). *Shaping school culture*. John Wiley & Sons.
- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. Free Press.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Stoll, L. (1998). *School culture set: Research information for teachers*. England: University of Bath.
- Strickland, T. L., & Gamble, J. E. (2013). *Crafting and executing strategy: Concepts and cases* (15th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2018). *Strategic management and business policy* (15th ed.). Pearson Education Limited.
- Williams, R. S. (1995). *Performance management: Perspectives on employee performance*. Cornwall, England: TJ International.

Citation : ปวรวรรณ ณ ตะกั่วป่า, และ อำนวย ทองโปร่ง. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับวัฒนธรรมองค์กรใน



สถานศึกษาสังกัดสพม.ฉะเชิงเทรา. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(1), 149-162.

<https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.10>