



ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

The Relationship Between Organizational Culture and Educational  
Administration Under the Office of the Primary  
Educational Service Area of Songkhla 1

pongkun บุซบงค์

Pongkun Bootsabong

อริสรา บุญรัตน์

Arisra Boonrat

มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

Hatyai University

E-mail: pongkun.boo021@hu.ac.th

(Received June 11, 2025/ Revisec: November 17, 2025/ Accepted: December 27, 2025)

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 2) ศึกษาระดับการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา 1.00 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นด้านวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเท่ากับ 0.892 และด้านการบริหารงานสถานศึกษาเท่ากับ 0.864 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความมุ่งหมายขององค์การตามลำดับ 2) การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ประณตศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .621$ )

**คำสำคัญ:** ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร; การบริหารงานสถานศึกษา; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1

## Abstract

The purposes of this research were to study: 1) Organizational Culture of school, 2) Educational administration and 3) The relationship between organizational culture and educational administration under the Office of the Primary Educational Service Area of Songkhla 1. The sample consisted of 297 schoolteachers under the Primary Educational Service Area of Songkhla 1. The research instrument was a 5 rating scale, the content validity value is 1.00 for all items and reliability of Organizational Culture of school was 0.892 and educational administration was 0.864 Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows: 1) Organizational Culture of school was overall rated at high level in orderly by highest to lowest mean were , from highest mean to lowest mean were organizational morality and ethics, feelings of ownership, diversity and personnel management, quality, acceptance and organizational objectives. 2) Educational administration was rated in each aspect and overall at a high level. In orderly, from highest to lowest mean, were General Administration, Academic administration, Personnel Management and Budget management. 3) The relationship between organizational culture and educational administration under the Office of the Primary Educational Service Area of Songkhla 1 was overall positively correlated at fairly high level, statistically significant at the .01 level ( $r = .621$ )

**Keywords :** The relationship between organizational culture; educational administration; under the Office of the Primary Education Area of Songkhla District 1

## 1. บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งมั่นดำเนินการภารกิจหลักตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักขับเคลื่อนทุกแผนย่อยในประเด็น 12 การพัฒนาการเรียนรู้ และแผนย่อยที่ 3 ในประเด็น 11 ศักยภาพของคน ตลอดช่วงชีวิต รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา และนโยบายรัฐบาลทั้งในส่วนนโยบายหลักด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการพัฒนา ศักยภาพของคนไทย ทุกช่วงวัย และนโยบายเร่งด่วน เรื่องการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นอื่น ๆ เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) นโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. 2566 – 2570) รวมทั้งนโยบายและแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุก มิติ เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ



ยังยืนการบริหารงานในองค์การต้องมีกลไกสำคัญที่ช่วยให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่งผลให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพคือบุคลากรทุกคนภายในองค์การตั้งแต่ผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชาช่วยกันบริหารจัดการให้เป็นไปตามเป้าหมายบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานร่วมกันเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของสมาชิก ในองค์การซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีความเป็นเอกลักษณ์ ความเชื่อพื้นฐานขององค์การ บรรทัดฐานอุดมการณ์ ความเข้าใจของสมาชิกในองค์การและเป็นแบบแผนทางการ กระทำขององค์การและปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ กล่าวคือ ถ้าหากหน่วยงานใดมี วัฒนธรรมองค์การที่ดี โดยจะมีการถ่ายทอดสืบต่อไปยังคนรุ่นใหม่ส่งเสริมให้องค์การเดินสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย (ณัฐธัญญา โคทั่งคะ, 2561)

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นฐานการคิด และกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจ ของคนในองค์การ ส่งผลถึงเกียรติภาพขององค์การทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับ แก่สังคมทั่วไป เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งแบบ แผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐาน มาจากความเชื่อ ค่านิยม การสร้างบรรยากาศขององค์การโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี ระบบ และวัฒนธรรมองค์การที่นำมาปฏิบัติได้ในองค์การ (จตุรงค์ ณะสีลังกูร, 2558) วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง และเหมาะสมโลกยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารเชื่อว่าความสำเร็จขององค์การในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) และวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อองค์การและการทำงาน ของบุคคลภายในองค์การเป็นอย่างยิ่ง (ธนาพนธ์ ตาชัน, 2562)

โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีความแตกต่างกันในด้านวัฒนธรรมองค์การ จึงส่งผลให้ประสิทธิผลโรงเรียนนั้นแตกต่างกันด้วยโดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลาเขต 1 ซึ่งเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งขึ้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจ การ บริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารทั่วไป การบริหารงานทั้ง 4 กลุ่มนี้ จะทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง ผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเกิดจากการมีวัฒนธรรมองค์การ ที่มีพื้นฐานความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนการปฏิบัติงานที่ยอมรับและใช้ร่วมกัน ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการบริหารทรัพยากร อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการในสถานศึกษาจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คนในองค์การ จำเป็นต้องสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง



จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จากสภาพการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ยังสามารถพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และให้ดียิ่งขึ้นได้อีก แต่อันเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ การที่บุคลากรในสถานศึกษามีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ภายใต้วัฒนธรรม องค์กรที่ไม่เอื้อต่อการทำงานในความแตกต่างของสถานศึกษาต่างวัฒนธรรม ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 จึงจำเป็นต้องเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยการกำหนดทิศทางขับเคลื่อนการ จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและจัดระบบนิเทศกำกับติดตามดูแลภารกิจหลัก ของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงาน บุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 1ว่าจะมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานี้ไปวางแผน ดำเนินการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานสถานศึกษา อย่างเห็นได้ชัด จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญ ของวัฒนธรรมองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากร องค์กร และมีผลต่อมีความสัมพันธ์ของทำงานของบุคลากรใน สถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนในองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็น แนวทาง ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาได้พัฒนาและสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ ตนเอง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาปรับปรุงการบริหารงาน ของหน่วยงาน ทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ตลอดจนการสร้าง แรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 137 สถานศึกษา จำแนก สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 82 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 51 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 4 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 1,314 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)



**2) การกำหนดขนาดตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามขนาดสถานศึกษาจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แล้วนำมาเทียบสัดส่วน จากนั้นนำมาสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบ่งชั้น ได้แก่ 1) ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดเล็ก 2) ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดกลาง 3) ครูผู้สอนสถานศึกษาขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 297 คน โดยสุ่มจากสถานศึกษาขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 4 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดกลาง 44 สถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก 67 สถานศึกษา

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ใน 6 ด้าน และแบบสอบถามการบริหารงานสถานศึกษา ใน 4 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ใน 6 ด้าน คือ ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความมีคุณภาพและด้านการยอมรับ โดยลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert)

### 3.3 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักการแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การและการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ 2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับ จุดมุ่งหมายของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และดำเนินการแก้ไขตามแนวทางที่ถูกต้อง 4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ ด้วยการหาค่าดัชนีความ



สอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) สำหรับแบบสอบถามงานวิจัยครั้งนี้ โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเท่ากับ 0.892 และการบริหารงานสถานศึกษา เท่ากับ 0.864 6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา 7. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1. ขออนุญาตเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. นำหนังสือจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและติดตามแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และแบบออนไลน์โดยการใช้ Google form 4. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เก็บข้อมูลได้จำนวน 297 ชุด ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบกลับอย่างสมบูรณ์ที่สุด และเป็นไปตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด รวมทั้งสิ้น 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปผลตามขั้นตอน ของการวิจัยต่อไป

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 1.2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐาน (Descriptive Statistic) ได้แก่ 2.1 ความถี่ (Frequency). 2.2 ค่าร้อยละ (Percentage) 2.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

## 4. ผลการวิจัย

**ตอนที่ 1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1**

**ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวม**



ระดับวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษา	ระดับวัฒนธรรม		ระดับ
	$\bar{X}$	SD	
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	4.59	0.44	มากที่สุด
2. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.58	0.51	มากที่สุด
3. ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร	4.57	0.48	มากที่สุด
4. ด้านความมีคุณภาพ	4.55	0.50	มากที่สุด
5. ด้านการยอมรับ	4.53	0.53	มาก
6. ด้านความมุ่งหมายขององค์กร	4.50	0.45	มาก
รวม	4.50	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความมุ่งหมายขององค์กร ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

2 การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ

## ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1

3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .621$ )

### 5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร



ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ และด้านความมุ่งหมายขององค์กร ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีโดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการชี้แจงให้เข้าใจเป้าหมาย เห็นคุณค่า และแนวทางในการบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งมีการมอบหมายงาน มอบอำนาจในการเข้าถึงทรัพยากรได้อย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารและครูคำนึงถึงในความเป็นไปได้ในการการตัดสินใจสอดคล้องในงานที่ปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูภายในโรงเรียน สร้างความร่วมมือของทุกคนในโรงเรียน โดยเห็นความสำคัญของการแตกต่างในด้าน ต่างๆ ของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นสอดคล้องกับสุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งดึงดูดที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมกัน ซึ่งประกอบไปด้วยปรัชญา อุดมการณ์ ความเชื่อ ความรู้สึก สมมติฐาน ความคาดหวัง เจตคติ บรรทัดฐาน และค่านิยม ที่สมาชิกทุกคนปฏิบัติต่อองค์กร ทั้งความด้านคิดและภาษาที่ใช้ ในการสื่อสาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นรี ประสพสุข (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิดา ศรีนวลจันทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ผลการศึกษานี้เนื่องมาจากสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและประสานกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการวางแผน การจัดระเบียบ การประเมินผล และการปรับปรุงการทำงานในด้านต่างๆ ตามนโยบายและแนวทางของสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญที่บ่งชี้ความสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้สถานศึกษามีกระบวนการในการทำงาน และการปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับอุบล เพียรพิทักษ์ (2548) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารงานในสถานศึกษาทุก ๆ ด้าน สำหรับรูปแบบ และวิธีการในการบริหารงานแต่ละสถานศึกษาจะแตกต่างกันไปตามความรู้ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของผู้บริหารแต่ละภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .621 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับการบริหารงานสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรได้ร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ เพราะวัฒนธรรมองค์กร มีส่วนช่วยให้ครูและบุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ



องค์การ ทำให้ครูและบุคลากรเสียสละและทุ่มเทเวลาเพื่อการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้หากวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด การบริหารงานของสถานศึกษาก็จะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วย ในขณะที่เดียวกัน หากระดับของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำย่อมส่งผลให้ การบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับต่ำด้วยเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การว่าเป็นแรงกระตุ้นของบุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้และการปฏิบัติงานของบุคลากรจะอยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การนั้น ๆ นอกจากนั้นแล้ววัฒนธรรมองค์การยังเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนา โรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในสถานศึกษาในการบริหารจัดการขับเคลื่อนพัฒนาสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรมุ่งเน้นพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้เกิดความเหมาะสม มุ่งเน้นในเรื่องความซื่อสัตย์ โปร่งใสในการบริหารงานและการปฏิบัติงานของครู ยอมรับในความหลากหลาย รูปแบบแนวทางในการสอน และแนวทางการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันของครู เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันสร้างและกำหนดเป้าหมายเป้าหมายของสถานศึกษา ให้การส่งเสริมพัฒนาครูและ บุคลากรให้เกิดความรัก เอื้ออาทร มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ครูเกิดความมุ่งมั่นและทุ่มเทในภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่าง เต็มความสามารถย่อมส่งผลให้สถานศึกษาสามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำด้านวิชาการ มีการกำหนดความคาดหวังที่สูง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง เห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นพื้นฐานที่ช่วยในการกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมในการทำงานของบุคลากร อันจะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย และสามารถบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ ซึ่งหาก ผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งสร้างค่านิยมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานสถานศึกษาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์พั่ง (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐมเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกสิณี ทวีผล (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยปรากฏว่าวัฒนธรรมองค์การ แบบมุ่งผลสำเร็จกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

## 6. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา
2. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ



3. ด้านความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
4. ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร
5. ด้านความมีคุณภาพ
6. ด้านการยอมรับ แล
7. ะด้านความมุ่งหมายขององค์การ
8. ด้านการบริหารทั่วไป
9. ด้านการบริหารวิชาการ
10. ด้านการบริหารงานบุคคล
11. ด้านการบริหารงบประมาณ

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ด้านความมุ่งหมายขององค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาให้สามารถขับเคลื่อนและส่งเสริมให้การบริหารงานสถานศึกษาเป็นระบบ มีเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้ควรนำไปใช้กำหนดแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานให้มีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจถึงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถดำเนินได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ สามารถขับเคลื่อนองค์กรและการบริหารงานสถานศึกษาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2) การบริหารงานสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ ให้คำแนะนำ หรือสนับสนุนให้ครูตระหนักถึงความสำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณมากขึ้น พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนัก ความรู้และความเข้าใจในขอบข่ายงานด้านการบริหารงบประมาณ รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้องตามระเบียบอย่างเคร่งครัด มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ยังมีการติดตามการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ โดยการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาใน 6 ด้าน กับการบริหารงานสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรเห็นความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยกำหนดให้มีการวางแผน การจัดการทรัพยากร การบริหารบุคลากร การประเมินผล



และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส ความยุติธรรม และจริยธรรมในการตัดสินใจ ในการบริหารงานสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืนทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

## 7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานสถานศึกษา
- 2) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานสถานศึกษา

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนวัดบางพระ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กฤษณี ทวีผล. (2562). อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิราภรณ์ พงษ์พั้ง. (2565). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2. *วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จตุรงค์ ฉนะสีลังกูร. (2558). *การบริหารจัดการทางการศึกษา*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ณัฐธัญญา โคทั่งคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี* (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุทธิดา ศรีนวลจันทร์. (2566). วัฒนธรรมองค์การในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. *วารสารครุทรรศน์*, 4(1), 28-39.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). การศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.



## ภาษาอังกฤษ

- Boonchum Srisat. (2013). *Preliminary research. (9th ed.)*. Bangkok: Suwiryasan.
- Chaturong Thanasilangkun. (2015). *Educational Administration*. Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Rajabhat University.
- Jiraporn Phongsaphan. (2022). Organizational culture and effectiveness of educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Pathom Area 2. Master's Thesis, Silpakorn University.
- Kissanee Thaweephon. (2019). The influence of achievement-oriented organizational culture on work performance in secondary educational institutions under the Office of the Secondary Education Area 16. Master's Thesis. Nonthaburi. Sukhothai Thammathirat Open University.
- Kantnaree Prasopsuk. (2020). Organizational Culture of Wat Bang Phra School. *Master of Education Thesis*. Graduate School: Silpakorn University.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Natthanicha Kotangka. (2018). Organizational Culture Affecting the Effectiveness of School Administration under the Office of Secondary Education Area 22. *Master of Education Thesis*. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Sunthorn Kotbatthao. (2017). *Educational Administration: Principles and Theories (Revised Edition)*. Bangkok:
- Panyachon Publishing.Suthida Srinuanchan. (2023). Organizational culture in the administration of school administrators under the Office of the Primary Education Area, Saraburi Area 2. *Journal of Teachers' Studies*, 4(1), 28-39.
- Thanapon Takan. (2019). Organizational culture factors affecting the effectiveness of personnel management in schools under the Office of the Secondary Education Area 23. *Master's Thesis*. Sakon Nakhon: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Ubon Phianpitak. (2005). A study of the conditions and problems of administration of basic education institutions in Chachoengsao Province. *Master's Thesis*. Chachoengsao: Rajabhat Rajanagarindra University.