

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์*

THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN CREATING A POSITIVE
ORGANIZATIONAL CULTURE IN SCHOOLS UNDER THE BURIRAM
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

อุชุพร เลงไธสง¹, คัมภีร์ สุดแท้² และ ประยงค์ แก่นลา³

Uchuporn Lengthaisong¹, Khambhee Sudtae² and Prayong Keanla³

¹⁻³วิทยาลัยนครราชสีมา

¹⁻³Nakhonratchasima College, Thailand

Corresponding Author's Email: Uchuporn.len@gmail.com

วันที่รับบทความ : 17 เมษายน 2569; วันแก้ไขบทความ 4 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 6 พฤษภาคม 2569

Received 17 April 2026; Revised 4 May 2026; Accepted 6 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น

Citation:



* อุชุพร เลงไธสง, คัมภีร์ สุดแท้ และ ประยงค์ แก่นลา. (2569). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนสังคม, 4(3), 559-573.

Uchuporn Lengthaisong, Khambhee Sudtae and Prayong Keanla. (2026). The Role Of School Administrators In Creating A Positive Organizational Culture In Schools Under The Buriram Secondary Educational Service Area Office. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(3), 559-573.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.89 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

คำสำคัญ: บทบาท, ผู้บริหารสถานศึกษา, วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

Abstract

This research aims to 1) study the role of school administrators in creating a positive organizational culture in schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office, and 2) compare the level of opinions of personnel regarding the role of school administrators in creating a positive organizational culture in schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office, categorized by position, work experience, and school size. 3) To study the guidelines for developing the role of school administrators in creating a positive organizational culture in schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office. The sample used in this research consisted of

344 school administrators and teachers. The research instrument used was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.80 and 1.00. The reliability coefficient of the entire questionnaire was 0.89, and the semi-structured interview was also used. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research findings revealed that:

1. The overall role of school administrators in creating a positive organizational culture in schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office was at a high level.

2. A comparison of opinions regarding the role of school administrators in creating a positive organizational culture in schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office, categorized by position and work experience, revealed no significant differences overall. However, when categorized by school size, both overall and in specific aspects, statistically significant differences were found at the .05 level.

3. Guidelines for developing the role of school administrators in creating a positive organizational culture in schools under the Buriram Secondary Educational Service Area Office include: building trust, decision-making, empowering decision-making, and creating a shared vision.

Keywords: Roles, School administrators, Positive organizational culture.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนจากกระแสโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมระหว่างประเทศอย่างกว้างขวางและไร้พรมแดน ส่งผลให้ประชากรโลกต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ ประเทศไทยเองก็เป็นส่วนหนึ่งของกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์,

2562) จะเห็นว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีลักษณะเป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งผลให้สังคมไทยต้องเผชิญกับความท้าทายในการธำรงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง ควบคู่ไปกับการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ (กุลวดี ศรีสกุล, 2560)

สถานศึกษาในฐานะสถาบันทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงได้รับผลกระทบโดยตรงจากความหลากหลายดังกล่าว ทั้งในมิติของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และพื้นฐานทางวัฒนธรรม โดยหลักการสำคัญในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข หลักการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นของการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็ง โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ในสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนหลายแห่งยังประสบปัญหาเกี่ยวกับความขาดความสามัคคี การสื่อสารที่ไม่สร้างสรรค์ ความขัดแย้งระหว่างบุคลากร และการขาดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการทำงาน ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดการกำหนดทิศทาง ค่านิยม และแนวปฏิบัติร่วมที่ชัดเจนภายในองค์กร อันสะท้อนถึงความอ่อนแอของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา (สุวิมล ว่องวานิช, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนด สร้างเสริม และขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะช่วยหล่อหลอมให้สมาชิกในองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความภาคภูมิใจ และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ (สมพร พงศ์ภิญโญ, 2563; นฤมล โชติช่วง, 2564) วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างยั่งยืน เนื่องจากช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครู และการปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้แก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (อรอนงค์ ภู่วิจิตร, 2565) ดังนั้นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเปรียบเสมือนสถาปนิกและทูตของวัฒนธรรมองค์กร มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา สร้างเสริม และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการ

เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก ในสถานศึกษา (จิราภรณ์ ศรีสุวรรณ, 2564)

วัฒนธรรมองค์กรของครูในสถานศึกษามัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีความโดดเด่นในด้านความร่วมมือ การแบ่งปันความรู้ และการมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียน (จิราภรณ์ ศรีสุวรรณ, 2564) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ได้มีการดำเนินการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งเร่งเดินหน้าประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตอย่างยั่งยืน ด้วยความเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง (จิราภรณ์ ศรีสุวรรณ, 2564)

ดังนั้น บทบาทของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ นอกจากการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ สร้างความไว้วางใจกับทีม ลงมือทำด้วยความตั้งใจจริง ยอมรับความล้มเหลว มอบหมายงานให้ผู้อื่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้การบริหารแบบมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็น และการสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นส่วนสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่จะช่วยให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (อรอนงค์ ภู่วิจิตร, 2565)

ในปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์มีนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา อย่างไรก็ตาม ยังมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์อย่างลึกซึ้ง เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่องานของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้บริหาร จำนวน 167 คน และครู จำนวน 3,162 คน รวมเป็น 3,329 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำนวน 344 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการสุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie and Eayrle W. Morgan, 1970) โดยได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียน คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีผลงานดีเด่นในด้านการพัฒนาบทบาทของผู้บริหาร ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ ดังนี้

4.1 กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 15-20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

4.2 เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์

4.3 แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง

4.4 บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์และขออนุญาตจัดบันทึกหรือใช้เครื่องมือบันทึกเสียงจากผู้รับการสัมภาษณ์

4.5 ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึกหลังจากการสัมภาษณ์เสร็จ

4.6 ขอบคุนผู้ให้สัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test (Independent samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

5. วิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยสังเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (Frequency)

2.2 ร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 136 -143)

3.1 t- test แบบ Independent samples

3.2 F- test แบบ One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างควมไว้วางใจ 2) ด้านการตัดสินใจ 3) ด้านการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ 4) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ รองลงมา คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็นว่าการกระจายอำนาจและการดึงบุคลากรมามีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาขวัญ สวนดอกไม้ และศศิฤทธิ์ ศิลาสาย (2567) ได้ทำการศึกษา การบริหารวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า การบริหารวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเน้นย้ำจุด

แข็ง ร่องลงมา คือ ด้านการสร้างความหมายของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ปรากฏผลดังนี้

2.1 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือครู ต่างมองเห็นทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนในภาพรวมที่ตรงกัน แต่อาจมีความคาดหวังในวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ต่างกันตามบทบาทหน้าที่

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารมีการใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นสากลและมีความสม่ำเสมอในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ทำให้บุคลากรที่เก่าแก่ประสบการณ์หรือครูรุ่นใหม่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโดยภาพรวมสถานศึกษาทุกขนาดต่างดำเนินงานภายใต้ระเบียบ แนวปฏิบัติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานชุดเดียวกัน ทำให้มีการวางระบบงานที่เป็นมาตรฐานสากล แต่ในส่วนของ "ด้านการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ" ที่มีความแตกต่างกันนั้น เป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละขนาดมีโครงสร้างการบริหารที่ต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กมักมีการบริหารที่ยืดหยุ่นและเป็นกันเองสูง (Informal) ทำให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้รวดเร็ว ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีโครงสร้างการบริหารที่ซับซ้อน แบ่งแยกฝ่ายงานชัดเจน การมอบหมายอำนาจหน้าที่และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจึงมีขั้นตอนและกระบวนการที่แตกต่างกันตามบริบทของทรัพยากรและจำนวนบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาขวัญ สวนดอกไม้ และศศิฤทธิ์ ศิลาลาย (2567) ได้ทำการศึกษา การบริหารวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา โดย

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์

3.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจ จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีแนวทางการพัฒนา ด้านการสร้างควมไว้วางใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร 2) ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและปลอดภัย 3) ปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อสร้างความรู้สึกไว้วางใจและเป็นมิตรในองค์กร 4) ยึดหลักความเสมอภาคในการบริหารงาน เช่น การพิจารณาความดีความชอบ การมอบหมายงาน และการแก้ไขปัญหา 5) ให้ความสำคัญกับการรักษาคำพูดและข้อตกลงที่ได้ให้ไว้กับบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้บริหาร 6) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร เอื้ออาทร และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อลดความขัดแย้งภายในองค์กร 7) ส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร เช่น กิจกรรมสานสัมพันธ์หรือกิจกรรมพัฒนาทีมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนด้วยความสุจริต ยุติธรรม และยึดหลักความเสมอภาค สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zhu, Devos, and Li (2011) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำที่สนับสนุน วัฒนธรรมโรงเรียน และความเป็นอยู่ที่ดีของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สนับสนุนและเข้าใจมีผลกระทบโดยตรงต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ครูรู้สึกได้รับการยอมรับ มีความเชื่อมั่นในทีมและมีความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียนมากขึ้น บรรยากาศในทีมยิ่งดี ครูก็ยิ่งมีความสุขและทุ่มเทต่อภารกิจมากยิ่งขึ้น

3.2 ด้านการตัดสินใจ จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ มีแนวทางการพัฒนา ด้านการตัดสินใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรใช้กระบวนการตัดสินใจที่มีข้อมูล ข้อเท็จจริง และเหตุผลประกอบอย่างรอบคอบ 2) เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของโรงเรียน 3) ยึดหลักความโปร่งใส สามารถอธิบายเหตุผลและแนวคิดในการตัดสินใจให้บุคลากรเข้าใจได้อย่าง

ชัดเจน 4) พิจารณาผลกระทบของการตัดสินใจต่อครู นักเรียน และโรงเรียนในภาพรวมอย่างรอบด้าน 5) ส่งเสริมการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการหรือทีมงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ 6) เปิดรับข้อเสนอแนะและพร้อมปรับปรุงการตัดสินใจเมื่อพบข้อจำกัดหรือผลลัพธ์ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 7) ใช้การตัดสินใจเป็นเครื่องมือในการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือภายในองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมและใช้ข้อมูลจริงในการตัดสินใจ

3.3 ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์มีแนวทางการพัฒนา ด้านการใช้อำนาจในการตัดสินใจ ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ให้ครูและบุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด 2) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงานในระดับต่าง ๆ ของโรงเรียน 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการกระจายภาระงานอย่างเป็นธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 4) สร้างโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในการพัฒนางาน 5) ให้การสนับสนุน ทรัพยากร และคำแนะนำที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ 6) สร้างบรรยากาศที่ยอมรับความผิดพลาดจากการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความกล้าในการตัดสินใจและริเริ่มสิ่งใหม่ 7) ชื่นชมและยกย่องผลงานของครูและบุคลากรที่แสดงความรับผิดชอบและความเป็นผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมอบหมายงานตามความถนัดและชื่นชมผลงานบุคลากร

3.4 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน จากผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์มีแนวทางการพัฒนา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ได้แก่ 1) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาโรงเรียน 2) สื่อสารวิสัยทัศน์ของโรงเรียนให้ชัดเจน เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน 3) เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของโรงเรียนกับนโยบายทางการศึกษาและเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม 4) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติจริงในงานประจำและกิจกรรมของโรงเรียน 5) สร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 6) ติดตามและประเมินผลการ

ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 7) ใช้วิสัยทัศน์ร่วมกันเป็นพลังในการสร้างความสามัคคีและความมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก การใช้เป้าหมายร่วมกันเป็นพลังขับเคลื่อนโรงเรียน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ด้านการสร้าง ความไว้วางใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการเอื้ออำนาจในการตัดสินใจ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านการสร้างความไว้วางใจอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยควรเน้นการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ยุติธรรม และการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของครูและบุคลากรต่อองค์กร
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน และสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน สม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กุลวดี ศรีสกุล. (2560). วัฒนธรรมกับการอยู่ร่วมกันในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ ศรีสุวรรณ. (2564). วัฒนธรรมองค์กรของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วารสารครุศาสตร์, 32(1), 112-125.
- ภาวัญ สวนดอกไม้ และศศิฤทธิ์ ศิลาฉาย. (2024). บทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกในโรงเรียน. วารสารการบริหารการศึกษา, 20(1), 1-15.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- สมพร พงศ์ภิญโญ. (2563). วัฒนธรรมไทยกับการพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2562). โลกาภิวัตน์กับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). การบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. (2568). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์.
- อรอนงค์ ภู่วิจิตร. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษา, 27(2), 99-110.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.