



วัฒนธรรม

องค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

มารีตา มะดีเยาะ^{1*}พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ²

รับบทความ: 20 เมษายน 2568 แก้ไขบทความ: 18 พฤษภาคม 2568 ตอรับบทความ: 20 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 348 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ ความไว้วางใจ และการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บางคูมามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

¹⁻² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

* อีเมล: madeeyoh.mareeda@gmail.com

Organizational Culture in the Management of Administrators Under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

Mareeda Madeeyoh ^{1*}

Phimpawee Suwanno ²

Abstract

This study aimed 1) to examine the level of organizational culture in the management of administrators under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, and 2) to compare organizational culture in the management of administrators under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2 classified by age, job position, and work experience. A survey research design was employed. The sample consisted of 348 school administrators and teachers, selected through stratified and simple random sampling. The instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The results revealed that 1) the overall organizational culture in the management of administrators was at a high level. Among the cultural aspects, integrity received the highest mean score, followed by recognition, trust, and decision-making, respectively. and 2) Comparison organizational culture in the management of administrators under Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, job position, and work experience, it was found that the overall picture was not different. However, some individual cultural aspects exhibited significant differences at the .05 level.

Keywords: Organizational Culture, Administrators, Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

¹⁻² Faculty of Education, Yala Rajabhat University

* Email: madeeyoh.mareeda@gmail.com

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ถาโถม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางและรากฐานอันมั่นคงที่หล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีเอกภาพ โรบบินส์ (Robbins, 2016) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์กรว่าเป็นค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรม ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับสมคิด บางโม (2562) ที่เน้นย้ำว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ทางสังคมที่สมาชิกปรับตัวเข้ากับค่านิยมหลักขององค์กร

ในโลกของการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมิได้เป็นเพียงนามธรรม หากแต่เป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากร และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ แนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986) ได้จำแนกองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรไว้ถึง 10 ด้าน ซึ่งครอบคลุมมิติการบริหารจัดการอย่างครบถ้วน ได้แก่ จุดมุ่งหมายสถานศึกษา การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความผูกพัน ความไว้วางใจ ความเป็นเลิศ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ และความหลากหลาย ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น จันทรประภา ผลประพุดิ (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในบริบททั่วไป นันทพร ขาวใจผ่อง และชัตติยา ต้วงสำราญ (2567) ชี้ว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรสามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ และภัทร์ธีรา วงษาดี (2563) ยืนยันว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังไม่มีการศึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในบริบทมุสลิมชายแดนใต้ที่เปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งนี้ สัมมา ธนินธ์ (2560) ได้เน้นย้ำว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ในการวางแผน กำหนดแนวทางและประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยคำนึงถึงบริบทเฉพาะของพื้นที่

จังหวัดนราธิวาสเป็นหนึ่งในพื้นที่ที่มีความโดดเด่นด้านพหุวัฒนธรรมทางชาติพันธุ์ ศาสนา และวิถีชีวิต ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 82.75 และมีวิถีชีวิตที่ผูกพันกับหลักศาสนาอย่างเคร่งครัด (สำนักงานสถิติจังหวัดนราธิวาส, 2565) ความหลากหลายและลักษณะเฉพาะดังกล่าวส่งผลต่อรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ จากรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปี 2565 พบว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังคงประสบความท้าทายในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจในบริบทท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรมของชุมชน ที่จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 จำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้กรอบแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986) ที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านโครงสร้างและพฤติกรรมขององค์ประกอบในวัฒนธรรมองค์กรอย่างรอบด้าน โดยการวิจัย

ครั้งนี้มีสมมติฐานว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับการปฏิบัติต่อวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แตกต่างกันไป เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ส่งผลต่อมุมมอง ความคาดหวัง และการตีความต่อการบริหารจัดการในองค์กร ดังที่ฮอฟสตีด (Hofstede, 2010) ได้ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมและประสบการณ์เป็นตัวแปรสำคัญในการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร การศึกษานี้จึงมีเพียงแต่จะเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาในบริบทของวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะเท่านั้น หากแต่ผลการวิจัยนี้ยังจะเป็นข้อมูลเชิงลึกที่ทรงคุณค่าสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อทำความเข้าใจลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ นำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ที่เป็นเอกลักษณ์อย่างแท้จริง และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง อันจะเป็นต้นแบบสำหรับสถานศึกษาอื่นในการวางแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เพื่อขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่นให้เติบโตอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในบริบทของสถานศึกษา เป็นการทำความเข้าใจรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรที่เกิดขึ้นภายใต้ระบบคุณค่า ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมในองค์กรที่ยึดถือร่วมกัน ซึ่งล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมเฉพาะตัว เช่น จังหวัดชายแดนภาคใต้ วัฒนธรรมองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญ เป็นทั้งรากฐานและกรอบในการหล่อหลอมวิถีคิดและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นอย่างแท้จริง

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ โดยโรบบินส์ (Robbins, 2016) ให้นิยามว่าเป็นระบบของค่านิยมและความเชื่อร่วมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ขณะที่ สมคิด บางโม (2562) มองว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งสะท้อนถึงแบบแผนความสัมพันธ์และพฤติกรรมที่ได้รับการยอมรับและถ่ายทอดต่อเนื่องในองค์กรนั้น ๆ

สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986) มาใช้ในการจำแนกองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ จุดมุ่งหมายสถานศึกษา การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความผูกพัน ความไว้วางใจ ความเป็นเลิศ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ และ

ความหลากหลาย โดยแนวคิดดังกล่าวมีความครอบคลุมทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร พฤติกรรมการบริหาร และ มิติคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำทางการศึกษาที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน องค์กรประกอบทั้ง 10 ด้านนี้ ล้วนสะท้อนถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร ในหลากหลายมิติ เช่น ด้านจุดมุ่งหมาย สถานศึกษาและการตัดสินใจ สะท้อนวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และความสามารถในการวางแผน ด้านการมอบ อำนาจ ความไว้วางใจ และความผูกพัน แสดงถึงภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและความสามารถในการสร้างทีม ด้านการยอมรับ ความเอื้ออาทร และความหลากหลาย แสดงถึงการบริหารที่คำนึงถึงศักยภาพและคุณค่า ความเป็นมนุษย์ และด้านความซื่อสัตย์ เป็นรากฐานของการบริหารที่โปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งมีความสำคัญ ยิ่งในบริบทของพื้นที่ที่มีรากฐานทางศาสนาและวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

แนวคิดของแพทเทอร์สันยังสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดของฮอฟสตีด (Hofstede, 2010) ที่ชี้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อการรับรู้และตีความค่านิยมองค์กร แตกต่างกันไป ดังนั้น การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่จำแนกตามปัจจัยเหล่านี้ จึงสามารถให้ข้อมูลเชิงลึก เกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บริหารในบริบทเฉพาะ

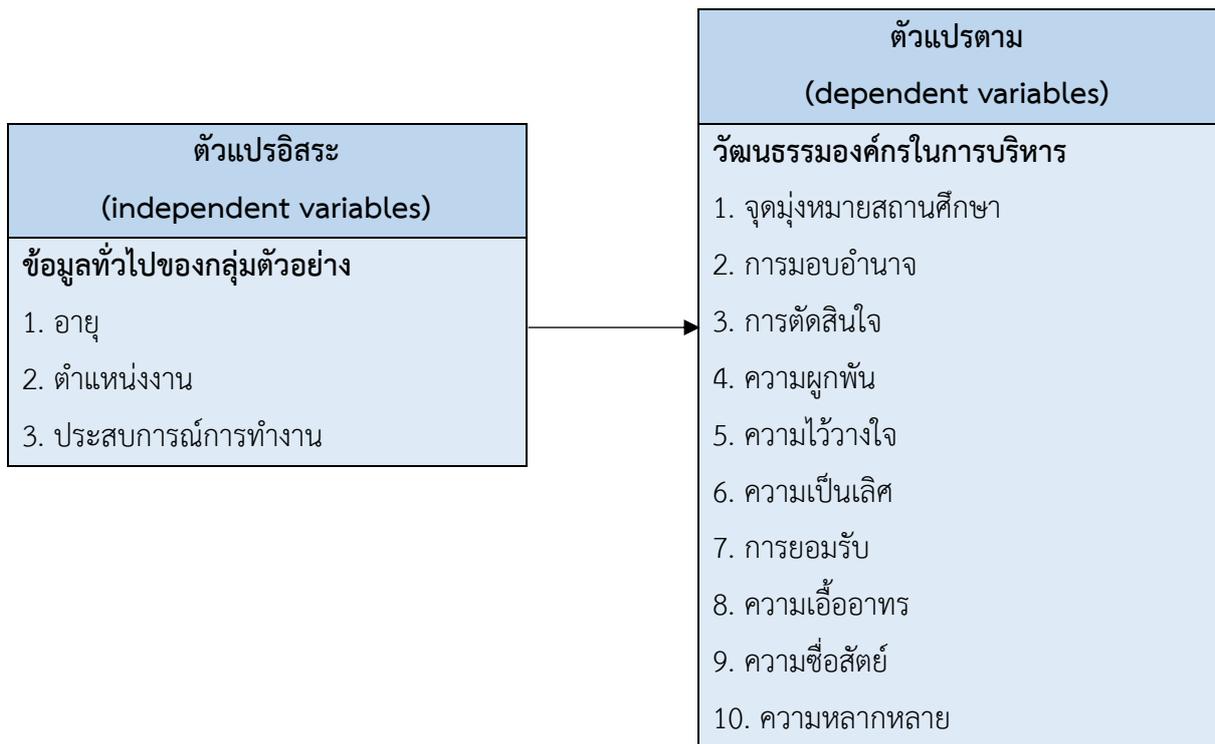
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว เช่น จันทรประภา ผลประพฤดี (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ภัทร์ธีรา วงชาวดี (2563) รายงานว่า ทักษะการบริหารที่ดีช่วยเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559) และนันทพร ขาวใจผ่อง กับชัตติยา ดั่งสำราญ (2567) ต่างเน้นว่า ความซื่อสัตย์และการยอมรับเป็นองค์ประกอบหลักของ วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ขณะเดียวกัน งานของจิราภรณ์ พงษ์พิง (2565) และสุภาพร วรรณวงศ์ (2564) ก็เน้นย้ำถึงบทบาทของความไว้วางใจในการเสริมสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์และผลสัมฤทธิ์ทาง การศึกษา

ในบริบทของพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ซึ่งมีลักษณะพหุวัฒนธรรม ศาสนา และวิถีชีวิตเฉพาะตัว การศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรจึงต้องพิจารณาพร้อมกับบริบททางสังคมและศาสนาอย่างรอบด้าน ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเข้าใจในระบบคุณค่าท้องถิ่น เพื่อประยุกต์แนวคิดเชิงทฤษฎีให้สอดคล้องกับการ ปฏิบัติจริง

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้จึงมีความสำคัญในฐานะที่มุ่งเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ และสนับสนุน การพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ ตลอดจนเป็นแนวทางเชิง ประจักษ์ในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986) ครอบคลุมทั้ง มิติด้านคุณธรรม ความสัมพันธ์ และการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 348 คน จากประชากร 2,642 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986) คุณภาพความตรงของเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .978 และแปลผลการวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้ 4.51-5.00 ระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 ระดับมาก, 2.51-3.50 ระดับปานกลาง, 1.51-2.50 ระดับน้อย, 1.00-1.50 ระดับน้อยที่สุด

หลังจากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แสดงผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในภาพรวมและรายด้าน

| ด้าน | วัฒนธรรมองค์กรในการบริหาร | \bar{x} | S.D. | ระดับ | ลำดับ |
|------|---------------------------|-----------|------|-------|-------|
| 1 | จุดมุ่งหมายสถานศึกษา | 4.34 | 0.55 | มาก | 6 |
| 2 | การมอบอำนาจ | 4.26 | 0.61 | มาก | 9 |
| 3 | การตัดสินใจ | 4.25 | 0.67 | มาก | 10 |
| 4 | ความผูกพัน | 4.33 | 0.59 | มาก | 7 |
| 5 | ความไว้วางใจ | 4.40 | 0.56 | มาก | 3 |
| 6 | ความเป็นเลิศ | 4.31 | 0.61 | มาก | 8 |
| 7 | การยอมรับ | 4.43 | 0.60 | มาก | 2 |
| 8 | ความเอื้ออาทร | 4.35 | 0.67 | มาก | 5 |
| 9 | ความซื่อสัตย์ | 4.43 | 0.58 | มาก | 1 |
| 10 | ความหลากหลาย | 4.37 | 0.59 | มาก | 4 |
| รวม | | 4.35 | 0.60 | มาก | - |

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์กรในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ การยอมรับ และความไว้วางใจ เป็นค่านิยมสำคัญที่โดดเด่นในบริบทของผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ชายแดนใต้ ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมทางศาสนาและวิถีชุมชนที่เน้นการพึ่งพาอาศัยกัน ล้วนเป็นรากฐานของการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงภายในองค์กร ขณะที่ด้านการตัดสินใจได้รับความสำคัญน้อยที่สุด สะท้อนถึงความจำเป็นในการส่งเสริมทักษะและกลไกการตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามอายุ ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน แสดงผลดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ

| วัฒนธรรมองค์กร ในการบริหาร | อายุ | | | | | | F | p-value | คู่ที่แตกต่าง |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| | 20-30 ปี | | 31-40 ปี | | ตั้งแต่ 41 ปี | | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | | |
| 1. จุดมุ่งหมายสถานศึกษา | 4.43 | 0.53 | 4.30 | 0.53 | 4.31 | 0.57 | 1.880 | 0.154 | - |
| 2. การมอบอำนาจ | 4.37 | 0.58 | 4.23 | 0.59 | 4.20 | 0.66 | 2.458 | 0.087 | - |
| 3. การตัดสินใจ | 4.34 | 0.63 | 4.26 | 0.60 | 4.17 | 0.75 | 1.986 | 0.139 | - |
| 4. ความผูกพัน | 4.41 | 0.57 | 4.36 | 0.58 | 4.25 | 0.61 | 2.185 | 0.114 | - |
| 5. ความไว้วางใจ | 4.52 | 0.52 | 4.35 | 0.56 | 4.34 | 0.59 | 3.467* | 0.032 | (1,2) (1,3) |
| 6. ความเป็นเลิศ | 4.35 | 0.60 | 4.33 | 0.54 | 4.26 | 0.66 | 0.825 | 0.439 | - |
| 7. การยอมรับ | 4.47 | 0.57 | 4.47 | 0.52 | 4.36 | 0.63 | 1.388 | 0.251 | - |
| 8. ความเอื้ออาทร | 4.46 | 0.63 | 4.36 | 0.61 | 4.26 | 0.73 | 2.722 | 0.067 | - |
| 9. ความซื่อสัตย์ | 4.49 | 0.58 | 4.46 | 0.53 | 4.36 | 0.67 | 1.521 | 0.220 | - |
| 10. ความหลากหลาย | 4.47 | 0.57 | 4.38 | 0.55 | 4.28 | 0.63 | 2.905 | 0.056 | - |
| รวม | 4.43 | 0.58 | 4.35 | 0.56 | 4.28 | 0.65 | 2.134 | 0.153 | - |

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารในช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับการบริหารด้านความไว้วางใจ ในวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์การทำงาน ที่ทัศนคติหรือรูปแบบการบริหารจัดการที่แตกต่างกันตามช่วงอายุของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ในช่วงอายุที่มากกว่าอาจมีทักษะในการสร้างความไว้วางใจภายในองค์กรได้ดีกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้ควรมีการ ส่งเสริมให้ผู้บริหารในทุกช่วงอายุได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านความไว้วางใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามตำแหน่งงาน

| วัฒนธรรมองค์กร ในการบริหาร | ตำแหน่งงาน | | | | t | p-value |
|-------------------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|
| | ผู้บริหารสถานศึกษา | | ครู | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | |
| 1. จุดมุ่งหมายสถานศึกษา | 4.25 | 0.56 | 4.39 | 0.54 | 2.326* | 0.021 |
| 2. การมอบอำนาจ | 4.14 | 0.65 | 4.33 | 0.58 | 2.847** | 0.005 |
| 3. การตัดสินใจ | 4.14 | 0.73 | 4.30 | 0.63 | 2.131* | 0.034 |
| 4. ความผูกพัน | 4.25 | 0.62 | 4.38 | 0.57 | 1.952 | 0.052 |
| 5. ความไว้วางใจ | 4.31 | 0.60 | 4.44 | 0.54 | 2.101* | 0.036 |
| 6. ความเป็นเลิศ | 4.26 | 0.65 | 4.34 | 0.58 | 1.184 | 0.237 |
| 7. การยอมรับ | 4.38 | 0.64 | 4.46 | 0.54 | 1.575 | 0.251 |
| 8. ความเอื้ออาทร | 4.27 | 0.72 | 4.39 | 0.64 | 1.575 | 0.116 |
| 9. ความซื่อสัตย์ | 4.38 | 0.63 | 4.46 | 0.58 | 1.127 | 0.260 |
| 10. ความหลากหลาย | 4.34 | 0.60 | 4.39 | 0.59 | 0.797 | 0.426 |
| รวม | 4.27 | 0.64 | 4.39 | 0.58 | 1.719 | 0.145 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานมีแนวทางการบริหารที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านจุดมุ่งหมายสถานศึกษา การมอบอำนาจ การตัดสินใจ และความไว้วางใจ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ที่หลากหลายของแต่ละตำแหน่ง ส่งผลต่อการแสดงออกของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละมิติ

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| วัฒนธรรมองค์กร ในการบริหาร | ประสบการณ์การทำงาน | | | | | | | | F | p-value | คู่ที่แตกต่าง |
|-------------------------------|--------------------|------|-----------|------|-----------|------|------------------|------|--------|---------|---------------|
| | น้อยกว่า 5 ปี | | 5-10 ปี | | 10-20 ปี | | มากกว่า 20 ปี | | | | |
| | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | \bar{x} | S.D. | | | |
| 1. จุดมุ่งหมายสถานศึกษา | 4.48 | 0.54 | 4.34 | 0.54 | 4.23 | 0.53 | 4.33 | 0.57 | 3.052* | 0.029 | (1,3) |
| 2. การมอบอำนาจ | 4.44 | 0.57 | 4.26 | 0.59 | 4.16 | 0.65 | 4.19 | 0.62 | 3.632* | 0.013 | (1,3) |
| 3. การตัดสินใจ | 4.41 | 0.58 | 4.30 | 0.62 | 4.14 | 0.66 | 4.15 | 0.77 | 3.154* | 0.025 | (1,3) |

| วัฒนธรรมองค์กร ในการบริหาร | ประสบการณ์การทำงาน | | | | | | | | F | p-value | คู่ที่แตกต่าง |
|-------------------------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------|-------------|--------------|--------------|---------------|
| | น้อยกว่า 5 ปี | | 5-10 ปี | | 10-20 ปี | | มากกว่า 20 ปี | | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | | |
| 4. ความผูกพัน | 4.47 | 0.55 | 4.33 | 0.61 | 4.26 | 0.59 | 4.28 | 0.59 | 2.223 | 0.085 | - |
| 5. ความไว้วางใจ | 4.55 | 0.52 | 4.37 | 0.55 | 4.30 | 0.58 | 4.38 | 0.59 | 3.199* | 0.024 | (1,3) |
| 6. ความเป็นเลิศ | 4.38 | 0.59 | 4.33 | 0.59 | 4.26 | 0.58 | 4.27 | 0.67 | 0.731 | 0.534 | - |
| 7. การยอมรับ | 4.51 | 0.57 | 4.46 | 0.51 | 4.35 | 0.61 | 4.41 | 0.61 | 1.172 | 0.320 | - |
| 8. ความเอื้ออาทร | 4.50 | 0.64 | 4.38 | 0.59 | 4.25 | 0.69 | 4.27 | 0.73 | 2.593 | 0.053 | - |
| 9. ความซื่อสัตย์ | 4.46 | 0.61 | 4.54 | 0.47 | 4.36 | 0.61 | 4.37 | 0.68 | 1.856 | 0.137 | - |
| 10. ความหลากหลาย | 4.45 | 0.61 | 4.49 | 0.47 | 4.29 | 0.59 | 4.25 | 0.66 | 3.692* | 0.012 | (2,4) |
| รวม | 4.47 | 0.58 | 4.38 | 0.55 | 4.26 | 0.61 | 4.29 | 0.65 | 2.530 | 0.123 | - |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีแนวทางการบริหารในบางด้านที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านจุดมุ่งหมายสถานศึกษา การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความไว้วางใจ และความหลากหลาย ซึ่งอาจสะท้อนถึงทักษะ มุมมอง และวิธีการบริหารที่พัฒนาตามประสบการณ์การทำงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2 พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดที่น่าสนใจในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิทธิพลของบริบทสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ที่ให้ความสำคัญกับหลักศาสนา ซึ่งเน้นย้ำเรื่องจริยธรรม ความซื่อตรง และความรับผิดชอบ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและยึดมั่นในคุณธรรม (สำนักงานสถิติจังหวัดนราธิวาส, 2565) อาจสะท้อนการดำรงอยู่ของวัฒนธรรมแบบผู้นำชุมชน (community leadership) ตามแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986) ซึ่งเน้นคุณธรรมและความไว้วางใจเป็นศูนย์กลางของการบริหารและให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรและสร้างความมั่นใจในหมู่บุคลากร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559) และนนทพร ขาวใจม่วง และชัตติยา ด้วงสำราญ (2567) ที่ต่างพบว่า ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นองค์ประกอบที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดในบริบทของวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความตระหนักของผู้บริหารในการยกย่องและสนับสนุนศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การยอมรับจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทพร ขาวใจผ่อง และชัตติยา ดั่งสำราญ (2567) ที่พบว่า การยอมรับในความสามารถของบุคลากรช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญ ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงอันดับสาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีแนวทางการบริหารที่มอบหมายงานอย่างมีอิสระและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความร่วมมือในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของแพทเทอร์สัน (Patterson, 1986) ที่กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจและความผูกพันในองค์กร อีกทั้งยังสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาอย่างมีพลังและทิศทางเดียวกัน ส่วนด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดของผู้บริหารในการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เพียงพอสนับสนุนการวิเคราะห์ประกอบการตัดสินใจอย่างรอบด้าน อาจกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารในระยะยาว และอาจเกิดจากบริบทพิเศษของพื้นที่ชายแดนใต้ที่มีข้อจำกัดด้านความมั่นคงและความปลอดภัย ทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา ธนินิธย์ (2560) ซึ่งว่า การตัดสินใจควรผสมผสานทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้เกิดความรอบคอบ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นอย่างแท้จริง โดยภาพรวม การมีความซื่อสัตย์เป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่นำไปสู่การยอมรับและความไว้วางใจ ซึ่งหากสามารถพัฒนาการตัดสินใจร่วมโดยใช้ทุนทางความสัมพันธ์ที่มีอยู่ จะยกระดับวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งและยั่งยืนยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความไว้วางใจ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้และการแสดงออกด้านความไว้วางใจมีความอ่อนไหวต่อปัจจัยเฉพาะบุคคลและบริบทการทำงาน ดังนี้ จำแนกตามอายุพบว่า บุคลากรที่อายุน้อย (20-30 ปี) แสดงระดับความไว้วางใจสูงกว่ากลุ่มอายุมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีพลังความกระตือรือร้น และทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีแนวคิดสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเจชญา นกน้อย (2560) ที่กล่าวว่า ค่านิยมองค์กรเรียนรู้ได้จากพฤติกรรมของคนรอบข้าง โดยเฉพาะในช่วงต้นของชีวิตการทำงาน ซึ่งอาจสะท้อนค่านิยมเรื่องวุฒิภาวะและอาวุโส ที่ฝังรากลึกในวัฒนธรรมอิสลามท้องถิ่น จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผู้บริหารและครูมีการรับรู้ความไว้วางใจต่างกัน โดยผู้บริหารอาจมองว่าตนเองไว้วางใจบุคลากรแล้ว ขณะที่ครูผู้สอนกลับไม่รู้สึกรับรู้ถึงการได้รับความไว้วางใจเท่าที่ควร อาจเกิดจากลักษณะงานที่เน้นการควบคุม หรือการตัดสินใจที่ไม่เปิดกว้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ สมศักดิ์ (2559) ที่พบว่า ครูรับรู้ความไว้วางใจต่ำกว่าผู้บริหารในหลายมิติ ซึ่งอาจเกิดจากบริบทของพื้นที่ชายแดนใต้ที่ผู้บริหารทุกระดับมีค่านิยมร่วมทางศาสนาเป็นฐานเดียวกัน จำแนกตามประสบการณ์

ทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี แสดงความไว้วางใจสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเปิดใจและความคาดหวังที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ พงษ์พิง (2565) และแนวคิดของ Patterson (1986) ที่มองว่าความไว้วางใจเป็นหัวใจของวัฒนธรรมองค์กร และสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ในที่ทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปพร้อมสองประเด็นสำคัญได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความซื่อสัตย์ ซึ่งสะท้อนอิทธิพลของบริบททางวัฒนธรรมในพื้นที่ชายแดนใต้ที่เน้นหลักศาสนาและจริยธรรม ขณะที่ด้านการยอมรับและความไว้วางใจอยู่ในระดับสูง สะท้อนการบริหารที่มุ่งส่งเสริมศักยภาพและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร อย่างไรก็ตาม ด้านการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงถึงข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมและการใช้ข้อมูลในการบริหาร โดยพบว่าความไว้วางใจ เป็นมิติเดียวที่มีความแตกต่างตามอายุ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน แสดงให้เห็นถึงความละเอียดอ่อนในเชิงจิตวิทยาและความสัมพันธ์ในองค์กรภายใต้บริบทพิเศษของพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ นอกจากนี้ หากพิจารณาควบคู่กับกรอบความคิดว่าด้วย Disruptive Era Leadership หรือภาวะผู้นำในยุคเปลี่ยนแปลง จะพบว่าความสามารถของผู้บริหารในการปรับตัว สื่อสาร และตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม เป็นทักษะสำคัญที่ยังต้องส่งเสริมอย่างเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของผู้วิจัยว่า ด้านการตัดสินใจ ยังคงมีระดับค่าต่ำสุดเมื่อเทียบกับมิติอื่น สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบยืดหยุ่นและเปิดกว้าง (Agile Leadership) ในบริบทที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนสูง เช่น พื้นที่ชายแดนใต้

สรุปและข้อเสนอแนะ

วัฒนธรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวม จำนวน 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ ด้านความไว้วางใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการตัดสินใจ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การศึกษาวรรณกรรมองค์กรในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์ การยอมรับ ความไว้วางใจ และการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรเป็นต้นแบบของการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนคุณค่าทางจริยธรรม มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เอื้ออาทร และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรควรดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดพลังการพัฒนาย่างยั่งยืน ควรส่งเสริมการขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งใน 4 มิติสำคัญ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การยอมรับ ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม โดยควรกำหนดนโยบายที่บูรณาการคุณธรรมจริยธรรมเข้าสู่ระบบการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร และส่งเสริมการใช้เกณฑ์จริยธรรมเป็นแนวปฏิบัติร่วมของสถานศึกษาในพื้นที่ นอกจากนี้ ควรสร้างกลไกการยอมรับศักยภาพบุคลากร อาทิ การจัดตั้งโรงเรียนต้นแบบวัฒนธรรมแห่งการยอมรับ การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ และส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงครู เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ด้านความไว้วางใจ ควรพัฒนาระบบการสื่อสารภายในให้เปิดเผย โปร่งใส และมีระบบสะท้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจัดอบรมผู้นำให้มีทักษะในการสร้างความไว้วางใจในองค์กร ส่วนด้านการตัดสินใจ ควรสนับสนุนให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานร่วมกับคณะครู และใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการตัดสินใจเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ภายใต้แนวคิด “สร้างโรงเรียนด้วยใจ สร้างวัฒนธรรมด้วยคน”

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจ
2. ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้สถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรในการบริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2
4. ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

บรรณานุกรม

- จันทร์ประภา ผลประพสุติ. (2563). แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 1-15.
- จิราภรณ์ พงษ์พิง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2. *วารสาร มจร บาลีศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 10(2), 115-132.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). *พฤติกรรมองค์กร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นันทพร ขาวใจพ่อง และชัตติยา ต้วงสำราญ. (2567). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา*, 7(2), 149-161.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- ภัทร์ธีรา วงษาดี. (2563). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย*, 20(1), 126-140.
- สมคิด บางโม. (2562). *องค์การและการจัดการ*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2565). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้*. สำนักงาน.
- สำนักงานสถิติจังหวัดนราธิวาส. (2565). *สถิติประชากรจำแนกตามศาสนา จังหวัดนราธิวาส*. สำนักงาน.
- สุภารัตน์ สมศักดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 4. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(2), 1-12.
- Hofstede, G. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Patterson, L. J., Purkey, S. C., & Parker, J. V. (1986). *Productive school systems for a nonrational world*. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Robbins, P. S. (2016). *Management*. Prentice-Hall.