

## ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

### Administrators' Leadership and Organizational Culture Influencing Teacher Performance in Schools Under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3

แดนทอง ราชจำปี<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์<sup>2</sup> ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา<sup>3</sup>  
Daentong Rachjampee<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Sawat Pothivat<sup>2</sup> Dr.Rapeepan Roypila<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานของครู 3) วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 4) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวที่ดีของผลการปฏิบัติงานของครู ประชากรการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 266 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก 0.62 – 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนแบบสอบถามผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.49 – 0.89 และค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t – test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน มีดังนี้
  - 1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก
  - 1.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
  - 1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
  - 1.4 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ผลการปฏิบัติงานของครู

<sup>1</sup>หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Education Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Lecturer Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>ข้าราชการบำนาญ

<sup>3</sup>Pensioner

\*ผู้ติดต่อ, อีเมล: แดนทอง ราชจำปี, daentongrjamp@gmail.com

รับเมื่อ 12 พฤษภาคม 2567 แก้ไข 16 กรกฎาคม 2567 ตอรับ 17 กรกฎาคม 2567

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ด้านความรู้สึกร่วมกัน และด้านความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 70.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .108797$

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์สถานศึกษา ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ผู้อำนวยการโรงเรียนกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การพัฒนาสถานศึกษา ด้านความรู้สึกร่วมกัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา และพัฒนางานสถานศึกษา และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดถือปฏิบัติ และเห็นคุณค่าความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) examine and compare administrators' leadership, organizational culture, and teacher performance, classified by school sizes; 2) analyze the relationship between administrators' leadership, organizational culture, and teacher performance; 3) analyze administrators' leadership, and organizational culture that were good predictors of teacher performance in schools; 4) establish guidelines for developing administrators' leadership and organizational culture that were good indicators of teacher performance. The research sample included teachers working in primary schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3, during the 2023 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table, resulting in 266 participants selected through proportionally stratified random sampling. Research tools comprised a set of questionnaires on administrators' leadership and organizational culture, with discriminative power values ranging from 0.62 to 0.91 and the reliability of 0.98; a set of questionnaires measuring teacher performance, with discriminative power values from 0.49 to 0.89 and the reliability of 0.97; and a structured interview form. Statistics for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, one sample t – test, and simple, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The comparison results of administrators' leadership, organizational culture, and teacher performance, classified by school sizes revealed that:

1.1 The administrators' leadership and organizational culture were overall at a high level. Overall, there were no differences in terms of school sizes.

1.2 The teacher performance was overall at the highest level. In terms of school sizes, overall and in each aspect, there were no differences.

2. The relationship between administrators' leadership, organizational culture, and teacher performance in schools revealed that:

2.1 The administrators' leadership and teacher performance, and the administrators' leadership and organizational culture, overall showed positive relationships at the .01 level of significance.

2.2 The organizational culture and teacher performance, overall, showed a positive relationship at the .01 level of significance.

3. The administrators' leadership and organizational culture encompassed four aspects, that were good predictors of teacher performance: 1) honesty and integrity, 2) a sense of belonging, 3) organizational purposes, and 4) participative management. The multiple regression analysis equation could be written in the form of raw scores and standard scores as follows:

$$Y' = .622 + .605(X_9) + .089(X_2) + .079(X_7) + .094(X_8)$$

$$Z' = .663(Z_9) + .114(Z_2) + .109(Z_7) + .110(Z_8)$$

4. The alternative guidelines for developing leadership management and organizational culture that influenced teacher performance comprised four aspects, namely honesty and integrity, a sense of belonging, organizational goals, and participative management.

**Keywords:** Administrators' Leadership, Organizational Culture, Teacher Performance

## ภูมิหลัง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560 – 2570) อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางของการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศควรมุ่งไปในระยะ 5 ปีถัดไป โดยเป็นผลที่เกิดจากกระบวนการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน ทั้งสถานะของทุนในมิติต่าง ๆ บทเรียนของการพัฒนาที่ผ่านมาตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของปัจจัย และเงื่อนไขที่จะมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนให้ภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนรวมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างกว้างขวางตั้งแต่นั้นในขั้นตอนการกำหนดกรอบทิศทางของแผนไปจนถึงการร่างแผน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 1 – 2)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นศาสตร์และศิลป์เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ของบุคลากรออกมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร โน้มน้าวชักจูงบุคลากรให้มีทัศนคติในทิศทางเดียวกัน มอบหมายงานตรงตามความถนัดและความสามารถช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานพร้อมทั้งเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 14 – 15) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กรยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ได้ผลที่ออกมาอย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อรรถพรธเนเทียนคันฉัตร (2560, หน้า 14)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานการคิด และกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์กร ส่งผลถึงเสถียรภาพขององค์กรทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (ณัฐธินิศา โคทังคะ, 2561, หน้า 27) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง และเหมาะสมโลกยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อองค์กรและการทำงานของบุคคลภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง (ธนาพนธ์ ตาขัน, 2562, หน้า 1)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบของครู ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ คาดหวังไว้ และตามมาตรฐานการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งสามารถ สังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยผู้วิจัยยึด ประกาศของคณะกรรมการคุรุสภา เรื่องรายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับ คุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 19 – 20) ซึ่งในการดำเนินการ ขององค์การให้ประสบความสำเร็จ นอกจากภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมขององค์การแล้วยังมีคุณภาพชีวิต ของบุคคลในการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี ต่อการปฏิบัติงานของครูทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นและพัฒนาให้ก้าวหน้าทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจึงจำเป็นต้องนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องและ เหมาะสมกับสภาพความแตกต่างของวัฒนธรรมของแต่ละสถานศึกษาและคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็น ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรเพื่อเสริมสร้างให้เกิดความเข้มแข็งในสถานศึกษาอันจะเกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับใดและแตกต่างกันหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดโรงเรียน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีศึกษา เขต 3 มีความความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรสามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีศึกษา เขต 3 หรือไม่ อย่างไร
4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของผลการปฏิบัติงานของครู ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและผลการปฏิบัติงานของครูใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
3. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของผลการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และสมการพยากรณ์

4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวที่ดีของผลการปฏิบัติงานของครู  
 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 203 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2566 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง 266 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน

**เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้  
 ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบ เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนก 0.62 – 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 3 ด้าน มีลักษณะเป็น  
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีค่าอำนาจจำแนก 0.49 – 0.89 และค่าความเชื่อมั่น 0.97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 266 ฉบับ ถึง 133 โรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง  
โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ได้รับเอกสารตอบกลับจำนวน 266 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100  
และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ค่า t (t – test) ชนิด One samples สถิติ  
ทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี  
ของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple  
Regression analysis)

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน มีดังนี้
  - 1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก
  - 1.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
  - 1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
  - 1.4 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม  
มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = .570$ )
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่า  
มี 4 ตัวแปร คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_2$ ) ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ( $X_7$ ) ด้านความรู้ลึก  
เป็นส่วนหนึ่ง ( $X_8$ ) และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ ) โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 70.8 และมีความคลาดเคลื่อน  
มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .108797$
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร  
แบบมีส่วนร่วม คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และกำหนดวัตถุประสงค์สถานศึกษา และเปิด  
โอกาสให้ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ และกำหนดวัตถุประสงค์สถานศึกษา ด้านความ

มุ่งประสงค์ขององค์กร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การพัฒนาสถานศึกษา มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเชื่อมั่นกระตือรือร้นในการ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความผูกพัน และพัฒนางานสถานศึกษา ด้วยความตั้งใจ กระตุ้นให้บุคลากร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสถานศึกษา และด้านความซื่อสัตย์สุจริต คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนยึดถือปฏิบัติตาม และเห็นคุณค่าความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งประพฤติตัวเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร และผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้านและอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มากที่สุด คือ ด้านความมุ่งมั่นของผู้บริหาร รองลงมา คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ส่วนด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กรเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารจัดการสถานศึกษา และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่ทันต่อสถานการณ์โลกปัจจุบัน มีความท้าทาย กระตุ้นให้ครูผู้สอนสามารถ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่งผลให้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพา สีหาคุณ (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู และด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ยังเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนใช้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และจัดวางตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคนทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 170) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนต่าง ๆ ล้วนให้ความสำคัญในการนำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด พร้อมทั้งมีการสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษา ด้านสร้างบรรยากาศ ความรัก ความผูกพัน

ในองค์การ และส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม จนมีแบบแผนทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม อุทิศการณ์ของสถานศึกษามีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้ครู และบุคลากรมีรูปแบบการดำเนินงานในสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติหน้าที่ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ศรีแปลง (2563, หน้า 62) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.4 การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่าง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ อบรม ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ แสนแก้ว (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 9 ด้าน กับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมถึงมีการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่ดี เพื่อเป็นแบบแผนที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับและยึดถือปฏิบัติร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือความเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 165) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่ามี 4 ตัวแปร คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_2$ ) ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ( $X_7$ ) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ( $X_8$ ) และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ( $X_9$ ) ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 70.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .108797$  สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์กรบางองค์ประกอบเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการ เรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้นั้น ต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรม



องค์กรในด้านต่าง ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความมุ่งประสงค์ขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ ยางเปือก (2566, หน้า 228) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .556 สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 30.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm .33582$

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้คือ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งต้องพัฒนาอยู่ในอันดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงกลด ศิริพล (2562, หน้า 14) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ความร่วมมือในท่างานของผู้ร่วมงานทั้งองค์กรที่ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ผู้ร่วมงานต้องให้ความสำคัญและความร่วมมือกับองค์กรในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องพัฒนาอยู่ในอันดับสอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ทายะ (2565, หน้า 6) กล่าวว่า ความมุ่งประสงค์ขององค์กร หมายถึง สิ่งที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา โดยบุคคลมีโอกาสร่วมกันกำหนดความประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการและประเมินผลร่วมกันรวมทั้งคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และด้านความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งต้องพัฒนาอยู่ในอันดับสาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานตณรี ประสพสุข (2563, หน้า 24) กล่าวว่า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง การที่คนเราทำงานร่วมกันในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ถ้ามีความประทับใจก็จะเกิดความรู้สึกรักและผูกพัน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานพัฒนาองค์กรร่วมกันให้มากที่สุด และด้านความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 6) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ค่านิยม หลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก ใช้หลักธรรมาภิบาล รวมถึงนำหลักการ ครอบงวน ครอบงวน ครอบงวน ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อผู้บริหาร และองค์กรจนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดี

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรด้านที่ยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรด้านที่มีค่าอยู่อันดับท้าย ๆ คือ ด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน และด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน

1.2 จากการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนควรมีการพัฒนาประสิทธิภาพ การแนะแนว และการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้นที่สุด

1.3 จากการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนแสดงให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร

และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรให้สูงขึ้นกว่าเดิม

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัย เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ เพื่อค้นหาว่าองค์ประกอบใดของภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ปาระคะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนวัดบางพระ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา ทายะ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ณัฐธนิชา ไคทั้งคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทรงกลด ศิริผล. (2562). การมีส่วนร่วมของครูในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาพันธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญญา ศรีแปลก. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พรทิพา สีหาคุณ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ภัทรภา วรงค์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 6(21), 69.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2562). มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. เข้าถึงได้จาก คุรุสภา: <https://www.ksp.or.th/ksp2018/2020/06/19628/>.
- สมศักดิ์ ยางเปือก. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- อานนท์ แสนญา. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 5. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.