วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING PROFESSIONALISM OF PRIVATE UNIVERSITY LECTURERS IN BANGKOK

ศิริพร ลำแพน[1], ตรีวิทย์ อัศวศิริศิลป์[2], ปฏิมา รุ่งเรือง[3], สุนิสา ตรีสุวรรณ์[4]
Siriporn Lamphan[1], Dhriwit Assawasirisilp[2], Patima Rungruang[3], Sunisa Treesuwan[4]

(Received: July 6, 2025 ; Revised: August 6, 2025 ; Accepted : August 13, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนเต็มเวลาในมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 399 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับการรับรู้ของวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับการรับรู้มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสูงสุดคือ วัฒนธรรมในมิติปรับตัวของอาจารย์ รองลงมาคือ วัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จของอาจารย์ วัฒนธรรมในมิติเครือญาติของอาจารย์ และวัฒนธรรมในมิติราชการของอาจารย์ตามลำดับ 2) วัฒนธรรมองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

[1] นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่ คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
Students, Master of Business Administration Program, Faculty of Accountancy and Management, Southeast Bangkok University. e-mail: Sirilampan@gmail.com

[2] อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่ คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
Instructor, Master of Business Administration Program, Faculty of Accountancy and Management Southeast Bangkok University. e-mail: Dhriwit@yahoo.com

[3] อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่ คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
Instructor, Master of Business Administration Program, Faculty of Accountancy and Management, Southeast Bangkok University. e-mail: patima.pla2020@gmail.com

[4] เลขานุการ คณะบัญชีและวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก
Secretary, Faculty of Accountancy and Management, Southeast Bangkok University.
e-mail: sunisa152728@gmail.com

โดยด้านวัฒนธรรมในมิติราชการ มีอิทธิพลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมในมิติปรับตัว และวัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ ความเป็นมืออาชีพ มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

This research aimed to 1) study the perception levels of organizational culture among private university lecturers in Bangkok and 2) analyze the influence of organizational culture on the professionalism of private university lecturers in Bangkok. The sample was 399 full-time lecturers employed at private universities in Bangkok, using purposive sampling. The statistical analyses were mean, standard deviation, and multiple linear regression. The results showed that 1) the perception of the organizational culture of private university lecturers in Bangkok was high, adaptive culture was rated the highest, followed by the lecturers' achievement-oriented culture, the lecturers' clan culture, and the lecturers' hierarchical culture, respectively. 2) The organizational culture has a linear relationship with the professionalism of lecturers at private universities in Bangkok. The lecturers' hierarchical culture has the greatest influence on the professionalism of private university lecturers, followed by the adaptive culture and the lecturers' achievement-oriented culture, all statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Organizational Culture, Professionalism, Private University

บทนำ

วัฒนธรรมองค์การถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกำหนดแนวทางและพฤติกรรมของพนักงานในองค์การให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากกฎระเบียบแล้ว วัฒนธรรมองค์การยังส่งผลต่อความสุขในการทำงานและแรงขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีหลายรูปแบบ เช่น วัฒนธรรมปรับตัว มุ่งเน้นผลลัพธ์ ครอบครัว และราชการ โดยแต่ละองค์การมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันตามลักษณะธุรกิจและเป้าหมาย (Denison, 2003; เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2558) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การเป็นหัวใจสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพราะวัฒนธรรมที่แข็งแรงช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างพนักงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลสูงขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การยังมีความสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพของบุคลากรในองค์การอีกด้วย กล่าวคือวัฒนธรรมองค์การ หล่อหลอมให้อาจารย์มีความเป็นครูผู้ดูแลศิษย์ ให้ความรู้และเต็มใจที่จะหล่อหลอมศิษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ คู่คุณธรรม สิ่งเหล่านี้แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ (วิภาดา คุปตานนท์, 2551; Denison, 1990) ในภาคการศึกษา วัฒนธรรมองค์การและบทบาทของอาจารย์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

และคุณธรรม สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตคุณภาพ ทำวิจัย และบริการวิชาการต่อสังคม (ภัทรวดี วชิรธาดากุล และสุชาดา บวรกิติวงศ์, 2553) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและความต้องการทักษะใหม่ ๆ ทำให้อาจารย์ต้องพัฒนาบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้เป็นโค้ชและผู้สร้างแรงบันดาลใจ พร้อมทั้งต้องมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการสอน (สุชาดา เมฆพัฒน์ และคณะ, 2567) ดังนั้น การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของอาจารย์จึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสอนและดูแลนักศึกษา รวมทั้งจิตวิญญาณของความเป็นครูที่ทุ่มเทและมุ่งมั่น (พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญโญ, 2562) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพฯ จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ช่วยพัฒนาความเป็นมืออาชีพของอาจารย์นำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์สู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเป็นมืออาชีพ วัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

ความเป็นมืออาชีพ (Pro-like Excellence) ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร หมายถึง การทำงานอย่างผู้เชี่ยวชาญที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน มีไหวพริบในการแก้ปัญหา และมุ่งมั่นสร้างผลงานที่ดีที่สุด โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักดังนี้ 1. ความรู้ อาจารย์ต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ จัดการเรียนรู้ และวัดผลประเมินผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สมรรถนะ อาจารย์ต้องสามารถออกแบบและวางแผนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัดผลและให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ 3. ค่านิยม อาจารย์ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในวิชาและธำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอาจารย์

วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิด ทฤษฎีของ Daft (2008) จำแนกวัฒนธรรมออกเป็น 4 มิติ คือ 1) วัฒนธรรมในมิติปรับตัวหรือเน้นการเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) กระตุ้นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าหาญในการทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด ซึ่งช่วยให้พัฒนาความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมืออาชีพ 2) วัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จหรือเน้นการตลาด (Market Culture) ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความเป็นมืออาชีพในด้านการปฏิบัติงาน 3) วัฒนธรรมในมิติเครือญาติ (Clan Culture) ส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนภายในทีม ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่า ส่งผลให้เกิดความเป็นมืออาชีพที่สูงขึ้นและ 4) วัฒนธรรมในมิติราชการหรือเน้นสายการบังคับบัญชา (Hierarchy Culture or Bureaucracy Culture) สร้างความชัดเจนในโครงสร้างและกระบวนการ ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพผ่านการปฏิบัติตามระเบียบและขั้นตอนที่กำหนด

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

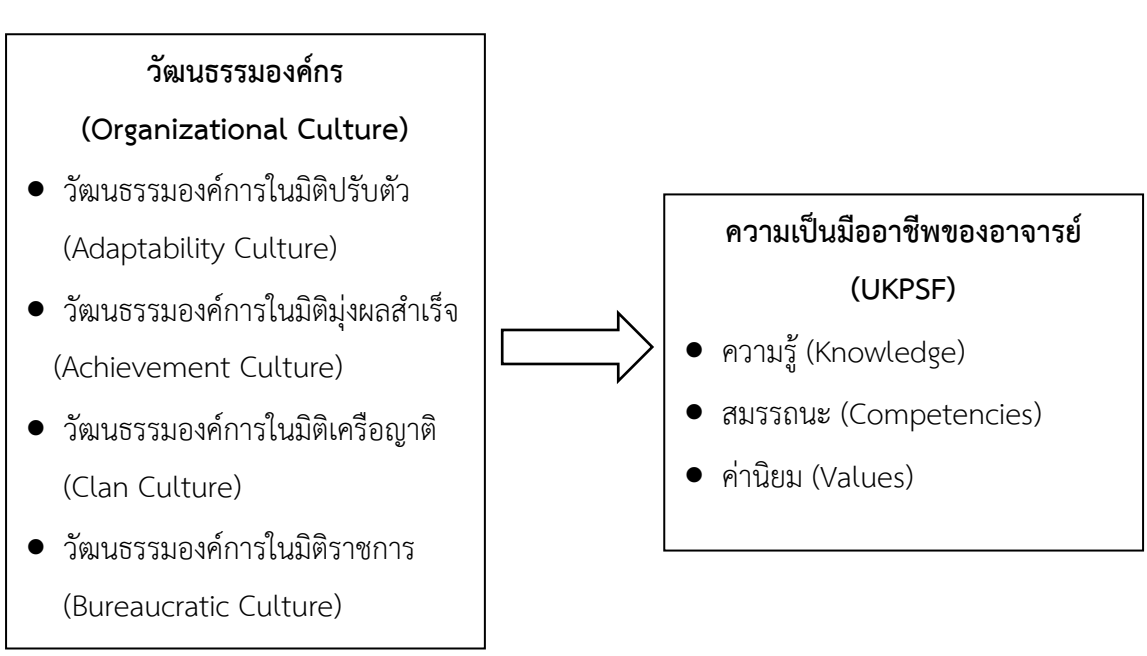
ประชากร ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนเต็มเวลาในมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอนเต็มเวลาในมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร (สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ปี 2567) ทั้งหมด 17 มหาวิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การในมิติปรับตัว วัฒนธรรมองค์การในมิติมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การในมิติเครือญาติและวัฒนธรรมองค์การในมิติราชการ

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้วิธีการ IOC และตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูล โดยสถิติ Conbrach Alfa ได้ค่า ความเชื่อมั่น (Reliability) ในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่าโดยมีลักษณะคำถามที่เป็นการวัดระดับช่วง (Interval Scale) ด้วยวิธีการแบบมาตราส่วนช่วงระดับคะแนนตั้งแต่ 1–5 ระดับตามวิธีของ Likert (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามมาตรส่วนประมาณค่าช่วงระดับคะแนนตั้งแต่ 1 –5 ระดับตามวิธีของ Likert (Likert Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง

การรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยผ่านระบบออนไลน์และแจกด้วยตนเอง และผู้ศึกษาดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับคืนโดยผ่านระบบออนไลน์และด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (sd) และเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ส่วนการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายข้อ

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์	n = 399		การับรู้วัฒนธรรมองค์การ
	$\bar{x}$	sd.	
1. วัฒนธรรมในมิติปรับตัวของอาจารย์	4.40	0.40	มาก
2. วัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จของอาจารย์	4.30	0.33	มาก
3. วัฒนธรรมในมิติเครือญาติของอาจารย์	4.13	0.78	มาก
4. วัฒนธรรมในมิติราชการของอาจารย์	4.13	0.53	มาก
รวม	4.24	0.39	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ ในภาพรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.24) โดยด้านวัฒนธรรมองค์การสูงสุดคือ วัฒนธรรมในมิติปรับตัวของอาจารย์ ($\bar{x}$ = 4.40) รองลงมาคือ วัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จของอาจารย์ ($\bar{x}$ = 4.30) และวัฒนธรรมในมิติเครือญาติของอาจารย์ วัฒนธรรมในมิติราชการของอาจารย์ ($\bar{x}$ = 4.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมในมิติปรับตัว

วัฒนธรรมในมิติปรับตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	n = 399		การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
	$\bar{x}$	sd.	
1. อาจารย์เปิดรับแนวคิด วิธีจัดการเรียนรู้แบบใหม่มาปรับใช้	4.56	0.66	มากที่สุด
2. อาจารย์มีความพร้อมในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้จัดการเรียนรู้	4.49	0.64	มาก
3. อาจารย์มีอิสระในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.25	0.66	มาก
4. อาจารย์ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดเวลา	4.37	0.71	มาก
5. อาจารย์ทำงานด้วยความยืดหยุ่นอยู่เสมอ	4.33	0.63	มาก
รวม	4.40	0.40	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมในมิติปรับตัวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.40) โดยข้อที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ข้อ 1. อาจารย์เปิดรับแนวคิด วิธีจัดการเรียนรู้แบบใหม่มาปรับใช้ ($\bar{x}$ = 4.56) รองลงมาคือ ข้อ 2. อาจารย์มีความพร้อมในการนำสื่อดิจิทัลมาใช้จัดการเรียนรู้ ($\bar{x}$ = 4.49) ข้อ 4. อาจารย์ปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานและการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ตลอดเวลา ($\bar{x}$ = 4.37) ข้อ 5. อาจารย์ทำงานด้วยความยืดหยุ่นอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 4.33) และข้อ 3. อาจารย์มีอิสระในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ด้วยตนเอง ($\bar{x}$ = 4.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จ

วัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	n = 399		การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
	$\bar{x}$	sd.	
1. ผู้บริหารกระตุ้นให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ	4.38	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทุกคนเข้าใจและรับรู้ร่วมกัน	4.30	0.61	มาก
3. อาจารย์มีการสื่อสารในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.62	มาก
4. อาจารย์มีบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อความคิดสร้างสรรค์	4.11	0.72	มาก
5. อาจารย์พร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม	4.39	0.61	มาก
รวม	4.30	0.33	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านวัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.30) โดยข้อที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ข้อ 5. อาจารย์พร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม ($\bar{x}$ = 4.39) รองลงมาคือ ข้อ 1. ผู้บริหารกระตุ้นให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานให้สำเร็จในระดับเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ($\bar{x}$ = 4.38) ข้อ 2. ผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยทุกคนเข้าใจและรับรู้ร่วมกัน ข้อ 3. อาจารย์มีการสื่อสารในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.30) และข้อ 4. อาจารย์มีบรรยากาศการทำงานในมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยต่อความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมในมิติเครือญาติ

วัฒนธรรมในมิติเครือญาติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	n = 399		การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
	$\bar{x}$	sd.	
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการตัดสินใจ	4.15	0.65	มาก
2. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อบุคลากร ด้วยความเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างตำแหน่ง	3.96	0.81	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน	4.17	0.16	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม	4.16	0.67	มาก
5. บรรยากาศในการทำงานเน้นความเป็นมิตรและเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันเสมือนสมาชิกในครอบครัว	4.18	0.74	มาก
รวม	4.13	0.78	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านวัฒนธรรมในมิติเครือญาติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13) โดยข้อที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ข้อ 5. บรรยากาศในการทำงานเน้นความเป็นมิตรและเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันเสมือนสมาชิกในครอบครัว ($\bar{x}$ = 4.18) รองลงมาคือ ข้อ 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนและการดำเนินงาน ($\bar{x}$ = 4.17) ข้อ 4. ผู้บริหารสนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม ($\bar{x}$ = 4.16) ข้อ 1. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการตัดสินใจ ($\bar{x}$ = 4.15) และข้อ 2. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อบุคลากร ด้วยความเท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างตำแหน่ง ($\bar{x}$ = 3.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมในมิติราชการ

วัฒนธรรมในมิติราชการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	n = 399		การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ
	$\bar{x}$	sd.	
1. มหาวิทยาลัยมีการบริหารงานที่เป็นระบบและชัดเจน	4.04	0.26	มาก
2. มหาวิทยาลัยของท่านเน้นการควบคุม กำกับและประสานงานเป็นสำคัญ	4.07	0.68	มาก
3. อาจารย์มีการกำหนดแบบแผน กฎเกณฑ์ วิธีการในการทำงานอย่างชัดเจน	4.06	0.64	มาก
4. อาจารย์ให้ความสำคัญในการบริหารในด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.77	มาก
5. อาจารย์รู้สึกมั่นใจเมื่อปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.30	0.59	มาก
6. อาจารย์มีการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด	4.24	0.56	มาก
รวม	4.13	0.53	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านวัฒนธรรมในมิติราชการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในภาพรวมและรายข้อทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.13) โดยข้อที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ข้อ 5. อาจารย์รู้สึกมั่นใจเมื่อปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{x}$ = 4.30) รองลงมาคือ ข้อ 6. อาจารย์มีการดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ($\bar{x}$ = 4.24) ข้อ 4. อาจารย์ให้ความสำคัญในการบริหารในด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}$ = 4.08) ข้อ 2. มหาวิทยาลัยของท่านเน้นการควบคุม กำกับและประสานงานเป็นสำคัญ ($\bar{x}$ = 4.07) ข้อ 3. อาจารย์มีการกำหนดแบบแผน กฎเกณฑ์ วิธีการในการทำงานอย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.06) และข้อ 1. มหาวิทยาลัยท่านมีการบริหารงานที่เป็นระบบและชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวม

ความเป็นมืออาชีพของอาจารย์	n = 399		การรับรู้ความเป็นมืออาชีพ
	$\bar{x}$	sd.	
1. ความรู้ของอาจารย์	4.28	0.51	มาก
2. สมรรถนะของอาจารย์	4.42	0.30	มาก
3. ค่านิยมของอาจารย์	4.41	0.32	มาก
รวม	4.38	0.27	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.38) โดยด้านที่มีความเป็นมืออาชีพของอาจารย์สูงสุดคือ ด้านสมรรถนะของอาจารย์ ($\bar{x}$ = 4.42) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมของอาจารย์ ($\bar{x}$ = 4.41) และด้านความรู้ของอาจารย์ ($\bar{x}$ = 4.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.713[a]	0.508	0.503	0.193

จากตารางที่ 7 R-Square = 0.508 หรือ 50.80% แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระ ได้แก่ วัฒนธรรมในมิติปรับตัว (X_1),วัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จ (X_2),วัฒนธรรมในมิติเครือญาติ (X_3),วัฒนธรรมในมิติราชการ (X_4) สามารถอธิบายตัวแปรตามได้แก่ ความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 50.80

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ Regression Coefficients

Model	B	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1.997		13.644	0.000
1. วัฒนธรรมในมิติปรับตัว (X1)	0.212	0.307	7.502*	0.000
2. วัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จ (X2)	0.109	0.132	3.212*	0.001
3. วัฒนธรรมในมิติเครือญาติ (X3)	0.050	0.143	3.263*	0.001
4. วัฒนธรรมในมิติราชการ (X4)	0.188	0.365	8.395*	0.000

*ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 8 ตัวแปรด้านวัฒนธรรมในมิติราชการ มีอิทธิพลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน มากที่สุด (Beta = 0.365) รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมในมิติปรับตัว (Beta = 0.307) และวัฒนธรรมในมิติมุ่งผลสำเร็จ มีอิทธิพลน้อยที่สุด (Beta = 0.132)

สมการ Regression แสดงได้ดังนี้

$\hat{Y}$ = 1.997 + 0.212(X_1) + 0.109(X_2) +0.050(X_3) +0.188(X_4)

จากสมการ Regression แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การในมิติมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การในมิติเครือญาติและวัฒนธรรมองค์การในมิติราชการสามารถพยากรณ์ ความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนได้ ตามสมการ Regression ดังกล่าว

อภิปรายผลการวิจัย

ความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ของอาจารย์ อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ทางทฤษฎีและประยุกต์ใช้ในการสอนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา นิยมเวช และคณะ (2565) ที่พบว่าคุณลักษณะการสอนของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรอบรู้เชี่ยวชาญในการสอน ด้านสมรรถนะของอาจารย์อาจารย์มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ส่วนที่ต้องพัฒนาคือความสามารถในการออกแบบกิจกรรมและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในยุคการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร อินตุ่น และอรกมล สุวรรณประเทศ (2565) ที่พบว่านักศึกษาครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับดี และงานวิจัยของ อติเทพ ไข่เพชร และอรามศรี อาภาอดุล (2563) ที่สร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูวิชาชีพในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านค่านิยมของอาจารย์อาจารย์มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทัศนคติที่ดีต่อการเป็นอาจารย์มืออาชีพ ส่วนที่ได้คะแนนน้อยที่สุดในด้านนี้คือการมีอิสระและอำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดเชิงนโยบายของสถาบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุศรา นิยมเวช และคณะ (2565) ยืนยันว่าคุณลักษณะการสอนที่ดีของอาจารย์มีด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นส่วนที่สำคัญที่สุด

วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. วัฒนธรรมในมิติปรับตัว อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนแสดงให้เห็นถึงความพร้อมที่จะเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีและแนวทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้สอนมืออาชีพในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญสุดา หิรัญเกิด (2566) ชี้ชัดถึงแนวทางที่สอนการพัฒนาความเป็นมืออาชีพต้องเน้นการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้ครูสามารถ เข้าถึงและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม 2. วัฒนธรรมองค์การที่เน้นการมุ่งผลสำเร็จ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีสิ่งจูงใจจากผลตอบแทนที่เหมาะสม มีส่วนช่วยผลักดันให้อาจารย์ทำงานอย่างมืออาชีพและมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ วีระศักดิ์ จินารัตน์ (2558) ยืนยันว่าการให้รางวัลตาม

สถานการณ์มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน และงานวิจัยของ ธารินี กิตติกาญจนโสภณและคณะ (2567) ยังชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของอาจารย์อีกด้วย 3. วัฒนธรรมในมิติเครือญาติ วัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ฉันมิตรและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสมือนครอบครัว มีส่วนช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันและความไว้วางใจ ซึ่งเป็นรากฐานของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างในการรับรู้ของอาจารย์แต่ละคนในเรื่องนี้ยังเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา เมืองแก่นและคณะ (2561) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมองค์การในมิติทางความคิดและพฤติกรรมมีความสำคัญในการส่งเสริมความเป็นเลิศในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชน 4. วัฒนธรรมในมิติราชการ การมีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ชัดเจน ทำให้ครูอาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและเป็นมืออาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการงบประมาณและกระบวนการทำงานต่าง ๆ ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน งานวิจัยของ นันทิกานต์ ทรงศิลป์ และคณะ (2568) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยพบว่าวัฒนธรรมแบบราชการส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นมืออาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร วัฒนธรรมองค์การ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพฯ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นมืออาชีพของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกันดังนี้ 1. ความยืดหยุ่นและการปรับตัว อาจารย์มีความพร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับแนวทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น รวมถึงเอาใจใส่บุคลากรอย่างเท่าเทียม 3. ระบบการทำงานที่ชัดเจน มหาวิทยาลัยมีระบบบริหารงานและกฎระเบียบที่ชัดเจน ทำให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ 4. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ บรรยากาศการทำงานที่เน้นความเป็นมิตรและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างความรู้สึกผูกพันและเป็นหนึ่งเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธารินี กิตติกาญจนโสภณ และคณะ (2567) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือฝึกอบรมเฉพาะทางอย่างสม่ำเสมอ

2. ใช้ผลการประเมินความรู้ของอาจารย์ร่วมกับผลการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพัฒนาหลักสูตร

3. พัฒนาระบบการสังเคราะห์ข้อมูลผู้เรียน เช่น ความถนัด สไตล์การเรียนรู้ เพื่อให้อาจารย์สามารถวางแผนเนื้อหาและกลยุทธ์การสอนได้เหมาะสม

4. จัดอบรมเรื่องแนวคิดทางการศึกษาสมัยใหม่ เช่น Active Learning, Outcome based Education (OBE)

5. ส่งเสริมให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentorship System) สำหรับอาจารย์ใหม่หรือผู้ที่ยังมีช่องว่างในการใช้ศาสตร์การสอน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ควรขยายขอบเขตของการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานคร ไปยังมหาวิทยาลัยในภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความครอบคลุมและสามารถเปรียบเทียบความแตกต่างด้านวัฒนธรรมองค์การระหว่างภูมิภาคได้

2. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเปรียบเทียบบริบทด้านวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกัน

3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจพิจารณาเพิ่มตัวแปรแทรกซ้อน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation), ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction), หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Leadership Support) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากขึ้นระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความเป็นมืออาชีพ

เอกสารอ้างอิง

Daft, R. L. (2008). *New Era of Management* (2nd ed). Australia: Thomson/South-Western.

Denison, D. R. (1990). *Corporate Culture and Organizational Effectiveness.* New York: Wiley.

Denison, D. R., Haaland S., & Goelzer P. (2003). Corporate Culture and Organizational Effectiveness. In J. S. Osland, B. Szkudlarek, M. E. Mendenhall, & B. S. Reiche (Eds.), *Advance in Global Leadership* (pp.205-227). Emerald Group Publishing.

Hirunkerd, P. (2023). *Nǣthāng kān phatthanā khwāmpen khrū mū̓ achīp nai yu khọ̄di chi̓ than khọ̄ng khrū sangkat samnakngān khet̄ phūnthī kānsuksā prathom suksā Phichi̓t khet̄ nưng* [Guidelines for Developing Professional Teacher Competency in the Digital Age of Teachers under the Phichit Primary Educational Service Area Office 1]. (Master's Thesis, Naresuan University).

เพ็ญสุดา หิรัญเกิด. (2566). *แนวทางการพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพในยุคดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).

Intun, S., & Suwannaprathet, O. (2022). Kānsuksā khwāmsāmāt nai kān ʻọ̄kbæ̀p kānrianrū khọ̄ng naksuksā khrū radap bandit suksā mahāwitthayālai rātchaphat Chiāng Mai [A Study of the Learning Design Competency of Graduate-level Student Teachers at Chiang Mai Rajabhat University]. *Journal of Education Mahasarakham University, 16*(3), 212-227.

ศศิธร อินตุ่น, และอรกมล สุวรรณประเทศ. (2565). การศึกษาความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ของนักศึกษาครูระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 16*(3), 212-227.

Jinarat, W. (2015). ʻItthiphon phāwa phụ̄ namthī mī phalok ra thop tọ̄ watthanatham ʻongkọ̄n læ khwām phưng phọ̄chai nai kān patibat ngān khọ̄ng ʻāchān læ bukkhalākọ̄n sangkat mahāwitthayālai ʻēkkachon nai prathēt Thai. [The Leadership Influence to Organization Culture and Satisfaction of Academician and Staff of Private University in Thailand]. *Journal of Political Science and Law Kalasin Rajabhat University, 4*(1), 1-26.

วีระศักดิ์ จินารัตน์. (2558). อิทธิพลภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากร สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์, 4*(1), 1-26.

Khaiphet, A., & Aparadul, A. (2020). Kān phatthanā rūpbǣp kānphatthanā khrū mư̄ ā chīp nai yu khọ̄di čhi lota yok ra būan kānsāng chumchon hǣng kānrīanrū thāng wichāchīp sangkat samnakngān khēt phūnthī kānsuksā prathom suksā Chīang Mai khēt sī. [Developing a Model to Enhance Professional Teacher Competency in Organizing Learning to Develop 21st-century Learning Skills]. *Journal of Vocational Education Research and Innovation*, *4*(2), 69–78.

อติเทพ ไข่เพชร, และอรามศรี อาภาอดุล. (2563). การสร้างรูปแบบเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูวิชาชีพในการจัดการเรียนเพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, *4*(2), 69–78.

Kittikanchanasophon, T., Vipoouparakhot, V., Phuwakeerewiwatwong, A., Wongluan, P., & Runrana, B. (2024). Khwāmsamphan rawāng banyākāt ʻongkān kap phruttikam kān patibat ngān khọ̄ng ʻāchān nai mahāwitthayālai ʻēkkachon. [Relationship between Organizational Climate and Performance Behaviors of Teachers in Private Universities]. *Journal of Dhamma Studies Research, 7*(2), 241-251.

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ, วรชัย วิภูอุปรโคตร, อาริยา ภูวคีรีวิวัฒน์, เพชราภรณ์ วงค์หลวง, และเบญจภรณ์ รัญระนา. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารวิจัยธรรมศึกษา, 7*(2) ,241-251.

Kuptanon, W. (2008). *Kān čhatkān læ phruttikam ʻongkān : theknik kān čhatkān samai mai. [Management and Organizational Behavior: Modern Management Techniques].* (3rd ed.). Rangsit University.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

Mekphat, S., Boonchai, T., Puangkaew, P., & Kosanpipat, S. (2024). Kān phatthanā rūpbæp kānphatthanā khrū mụ̄ achīp nai yu khọ̄di c̄hi lota yok ra būan kānsāng chumchon hǣng kānrīanrū thāng wichāchīp sangkat samnakngān khet̄ phūnthī kānsuksā prathom suksā Chīang Mai khet̄ sī. [Developing a Professional Teacher Development Model in the Digital Era using Professional Learning Communities: A Case Study of the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 4]. *Journal of Graduated Saengkham, 9*(2), 302-319.

สุชาดา เมฆพัฒน์, ถนัด บุญชัย, ภูเบศ พวงแก้ว, และศิริมาศ โกศัลย์พิพัฒน์. (2567). การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพในยุคดิจิทัลด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 4. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 9*(2), 302-319.

Muangkaen, S., Mongkhonvanit, J., & Kunarak, P. (2018). Botbāt watthanatham ʻongkān ʻan pai sū khwāmpen loet̄ nai kānboṛihān c̄hatkān mahāwitthayālai ʻēkkachon Thai. [The Role of Organizational Culture that Affects to High Performance in Thai Private Universities Administration]. *Kasetsart Educational Review, 33*(1), 41-49.

เสาวภา เมืองแก่น, จอมพงศ์ มงคลวนิช, และประกอบ คุณารักษ์. (2561). บทบาทวัฒนธรรมองค์การอันนำไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชนไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 33*(1), 41-49.

Niyomves, B., Kunacheva, N., Sutadarat, S., & Kenaphoom, S. (2022). Kān wikhroṛ ʻongprakōp choēng samruāt khunnalaksana kānsoṇ thī dī khọ̄ng khanāc̄hān Mahāwitthayālai Rāmkhamhǣng. [An Exploratory Factor Analysis of Good Teaching Characteristics of Ramkhamhaeng University Faculty Members]. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(1), 228-240.

บุศรา นิยมเวช, นพคุณ คุณาชีวะ, สันทนา สุธาดารัตน์, และสัญญา เคณาภูมิ. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะการสอนที่ดีของคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *Journal of Roi Kaensarn Academi, 8*(1), 228-240.

Phrakhrusangharak Chakkit Bhuripañño, Phrakhrusophonphutthisat, Phrakhruopatnontakitti, Boonpoo, S., & Chaisuk, P. (2019). Chit winyān khwāmpen khrū ʻāchīp [Professional Teacher's Spirit]. *Journal of MCU Nakhondhat, 6*(1), 31-37.

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปญฺโญ, พระครูโสภณพุทธิศาสตร์, พระครูโอภาสนนทกิตติ์, สมศักดิ์ บุญปู่, และพีรวัฒน์ ชัยสุข. (2562). จิตวิญญาณความเป็นครูอาชีพ. *วารสารมหาจุฬานาคร ทรรศน์, 6*(1), 31-37.

Songsin, N., Priyakorn, P., & Piyasakulkiat, O. (2025). Watthanatham ʻongkoṇ thī song phon toṛ khunnaphāp chīwit nai kān patibat ngān khọ̄ng kharātchakān nakngān khet̄ Bāng Na Krung

Thēp Mahā Nakhoṇ. [Affecting of the Organizational Culture on the Quality of Work Life of Civil Servants in the Bangna District Office, Bangkok Metropolitan Administration]. *Mahachulagajasara Journal, 16*(1), 198-212.

นันทิกานต์ ทรงศิลป์, ปกรณ์ ปรียากร, และอรพิน ปิยะสกุลเกียรติ. (2568). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตบางนา กรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาจุฬาคชสาร, 16*(1), 198-212.

Wachiratadakul, P. (2010). *Kānpriāpthiāp withikān phatthanā khrū sū khwāmpen khrū mư̄ ā chīp : kān wikhroṛ pati samphan. [A Comparative of Professional Teacher Development Methods: An Interaction Analysis].* (Master's Thesis, Chulalongkorn University).

ภัทรวดี วชิรธาดากุล. (2553). *การเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ : การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

Yavirach, N. (2015). *Kānphatthanā ‘ongkān læ kān plīanplǣng. [Organization Development and Change].* Bangkok: Chulalongkorn University Book Center.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2558). *การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.