

การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง

A study of employee opinions towards Organizational Culture and The Learning Organization of The Metropolitan Electricity Authority

โยธิน มีสมวิทย์¹ วิจิตรา ศรีสอน² ศิโรตม์ ภาคสุวรรณ³

Yothin Meesomwit, Wijittra Srisorn, Sirot Bhaksuwan

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จำนวน 385 คน ใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ค่าความเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05 วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่า t-test และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - Way ANOVA และหาค่าสหสัมพันธ์ Correlation ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรพบว่าในภาพรวมทั้งหมดมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D = 0.65) ซึ่งข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ กลมเกลียวทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.19$, S.D = 0.72) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เป็นเจ้าขององค์กรแน่นเหนียว ($\bar{X} = 3.57$, S.D = 0.54) 2) ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้พบว่าในภาพรวมทั้งหมดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D = 0.64) ซึ่งข้อที่มีระดับความคิดเห็น

Received: 2021-05-09 Revised: 2021-06-07 Accepted: 2021-06-08

¹ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program Department of Political Science, College of Politics and Government Suan Sunandha Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: s59463825002@ssru.ac.th

² หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Master of Political Science Program Department of Political Science, College of Politics and Government Suan Sunandha Rajabhat University

³ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา College of Politics and Government Suan Sunandha Rajabhat University

มากที่สุดคือเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านองค์ความรู้ ($\bar{X} = 3.75$, S.D =0.61) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.55$, S.D =0.69) 3) ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงพบว่าความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ (Keywords) : วัฒนธรรมองค์กร; องค์กรแห่งการเรียนรู้; การไฟฟ้านครหลวง

Abstract

This study aims to 1) To study the level of employees' opinions towards the organizational culture of the Metropolitan Electricity Authority. 2) To study the level of opinions of employees towards being a learning organization of the Metropolitan Electricity Authority; and 3) To study the relationship of organizational culture and the learning organization of the Metropolitan Electricity Authority. This is a quantitative research collecting data by using a questionnaire from a sample group of 385 MEA employees. The method was used to determine the sample by Taro Yamane's method at the sample dynamics of 0.05. It was analyzed by finding the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested by t-test and one-way variance test using One-Way ANOVA and correlation correlation was found. 1) The level of employee opinion towards the organizational culture was found that the overall level of opinion towards the organizational culture was at a high level. ($\bar{X} = 3.93$, S.D = 0.65) The item with the highest level of opinion is Harmonious, working as a team ($\bar{X} = 4.19$, S.D = 0.72) and the item with the lowest level of opinion is Own a tight organization ($\bar{X} = 3.57$, S.D = 0.54) 2) The level of employees' opinions towards being a learning organization found that overall, it was a learning organization at a high level. ($\bar{X} = 3.68$, S.D = 0.64) The item with the highest level of opinion was that it was a knowledge-based learning organization. ($\bar{X} = 3.75$, S.D =0.61) and the item with the lowest level of opinion is learning ($\bar{X} = 3.55$, S.D =0.69) 3) The relationship of organizational culture and learning organization of the Metropolitan Electricity Authority found that Employees' opinions towards the relationship of organizational culture of the Metropolitan Electricity Authority, classified by gender, age, educational level. practice position Average monthly income Operational

experience It was found that there was no relationship with the organizational culture of the Metropolitan Electricity Authority. statistically significant at the 0.05 level

Keywords: Organizational culture; Learning Organization; Metropolitan Electricity Authority

บทนำ (Introduction)

การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นรัฐวิสาหกิจด้านกิจการพลังงานภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพลังงาน กระทรวงการคลัง ดำเนินธุรกิจหลักในการผลิต จัดให้ได้มา และจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้แก่การไฟฟ้านครหลวง (กฟน.) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) ผู้ใช้ไฟฟ้าตามกฎหมายกำหนดและประเทศใกล้เคียง พร้อมทั้งธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับกิจการไฟฟ้าภายใต้กรอบพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิต รวมถึงการดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจการไฟฟ้า เช่น การให้บริการงานเดินเครื่อง และบำรุงรักษาโรงไฟฟ้า บริการให้คำปรึกษาด้านวิศวกรรม และก่อสร้างโครงการ เป็นต้น ส่วนการไฟฟ้านครหลวง เป็นรัฐวิสาหกิจที่รับผิดชอบการจำหน่ายไฟฟ้าให้กับประชาชน อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย มีพื้นที่บริการในปัจจุบันได้แก่ กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งออกเป็น 18 เขต และ 14 สาขาย่อย ในอดีตเคยให้บริการจำหน่ายไฟฟ้าครอบคลุมไปจนถึงจังหวัดปทุมธานี ทว่าต่อมาโอนกิจการดังกล่าวให้กับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (การไฟฟ้านครหลวง, 2561)

อนึ่งองค์กรด้านกิจการการไฟฟ้าของประเทศไทยนั้นเป็นกิจการที่เกี่ยวข้องกับกระแสไฟฟ้าและการบริหารเหมือนกันแต่เป้าหมายของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย องค์กรทั้งสององค์กรนั้นมีอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรมีความแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งองค์กรที่มีประสิทธิภาพในอนาคต ต้องมีวัฒนธรรมองค์กรซึ่งประกอบด้วยรูปแบบการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานคือผู้บริหารมีความร่วมมือ การรับรู้ถึงการสนองตอบต่อการปรับตัวเข้ากับองค์การสูงขึ้น การรับรู้ของบุคลากรต่อภารกิจหลักขององค์กรและการมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและสมาชิกทุกคนในองค์กรพึงพอใจนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจภาษาแห่งตน มิตินั้นบุคลากรและการกระตุ้นและมิตินั้นมิตรสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้ามถ้าวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะตั้งรับก้าวร้าวคือตั้งใจให้มีหรือไม่ เน้นการแข่งขัน เน้นอำนาจ เน้นความขัดแย้ง และเน้นความสมบูรณ์แบบ (การไฟฟ้านครหลวง, 2561) จะเกิดเป็นความอ่อนแอของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กรทั้งในด้านผลผลิตและการพัฒนาองค์กร แต่จากปัญหาที่เกิดขึ้น สิ่งที่เกิดให้วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ คือการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เข้มแข็งไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรม หรือบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมแล้ว ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการพัฒนาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยนอกอีกมากมายตามมา ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาองค์กรโดยมี

ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากว่าทิศทางการพัฒนาองค์กรนั้นจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นวัฒนธรรมขององค์กรให้ให้ความเหมาะสมก่อนจึงจะสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ในการพัฒนาองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศขององค์กรนั้น การมีวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับการพัฒนาจะทำให้พนักงานในองค์กรขับเคลื่อนองค์กรไปอย่างต่อเนื่องและมีสมรรถนะสูง รองรับการเปลี่ยนแปลงที่พร้อมจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาพร้อมตอบสนองผู้ใช้บริการให้เกิดความประทับใจมากที่สุด ดังนั้นก่อนจะพัฒนาองค์กรได้ต้องรับรู้หรือเข้าใจแนวทางการพัฒนาผ่านความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ความต้องการวัฒนธรรมขององค์กรของพนักงานที่ควรจะเป็นความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งวัฒนธรรมที่เหมาะสมที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาหลาย ๆ ด้านพร้อมกันดังนั้นความคิดเห็นของพนักงานในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่มีสถานภาพในปัจจุบัน ณ ปี 2563 จำนวนทั้งสิ้น 10,591 คน (การไฟฟ้านครหลวง, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรจำนวน 10,591 คน โดยวิธีของ ทาโร่ ยามาเน่ ที่ค่าความเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 ตัวอย่าง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นหนึ่งเชิงธุรกิจ 2) เป็นมิตรกับประชาชน 3) คุณภาพคนการไฟฟ้านครหลวงไม่เป็นสอง 4) เป็นเจ้าขององค์กรแน่นเหนียว และ 5) กลมเกลียวทำงานเป็นทีมเป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับของไลเคิร์ท (Likert Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน 5 ด้าน 1) องค์กร 2) สมาชิกองค์กร 3) การเรียนรู้ 4) องค์กรความรู้ 5) เทคโนโลยี เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ท (Likert Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านเอกสาร (Review Data) การศึกษาค้นคว้าเอกสาร (Documentary Study) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแนวคิด วัฒนธรรมองค์กร องค์กรแห่งการเรียนรู้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) โดย

2.1 จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากการไฟฟ้านครหลวง

2.2 นำข้อมูลจากภาคสนาม ที่เก็บรวบรวมได้จากสำรวจเบื้องต้น จากแบบสอบถาม นำมาแยกประเภท จัดหมวดหมู่ และสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่ทำการศึกษาวิจัย

2.3 นำข้อมูลทั้งที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสาร และข้อมูลภาคสนามที่รวบรวมได้จากการสำรวจเบื้องต้น มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ในภาพรวมทั้งหมดอีกครั้ง

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสภาพภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นหนึ่งเชิงธุรกิจ 2) เป็นมิตรกับประชาชน 3) คุณภาพคนการไฟฟ้านครหลวงไม่เป็นสอง 4) เป็นเจ้าขององค์กรแน่นเหนียว และ 5) กลมเกลียวทำงานเป็นทีม เป็นแบบสอบถามวัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใน 5 ด้าน 1) องค์กร 2) สมาชิกองค์กร 3) การเรียนรู้ 4) องค์กรความรู้ 5) เทคโนโลยี เป็นแบบสอบถาม

วัดระดับความเป็นจริงประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert Rating Scale)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One - Way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิดโดยการสรุปและพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง ในภาพรวม

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เป็นหนึ่งเชิงธุรกิจ	3.81	0.56	มาก
2. เป็นมิตรกับประชาชน	4.01	0.72	มาก
3. คุณภาพคนการไฟฟ้านครหลวงไม่เป็นสอง	4.09	0.72	มาก
4. เป็นเจ้าขององค์กรแน่นเหนียว	3.57	0.54	มาก
5. กลมเกลียวทำงานเป็นทีม	4.19	0.72	มาก
ภาพรวมทั้งหมด	3.93	0.65	มาก

จากตารางค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) โดยกลมเกลียวทำงานเป็นทีมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.19$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คุณภาพคนการไฟฟ้านครหลวงไม่เป็นสองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เป็นมิตรกับประชาชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เป็นหนึ่งเชิงธุรกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) และกลมเกลียวทำงานเป็นทีมน้อยที่สุดในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$)

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงในภาพรวม

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. องค์กร	3.67	0.64	มาก
2. สมาชิกองค์กร	3.74	0.61	มาก
3. การเรียนรู้	3.55	0.69	มาก
4. องค์ความรู้	3.75	0.61	มาก
5. เทคโนโลยี	3.72	0.64	มาก
ภาพรวมทั้งหมด	3.68	0.64	มาก

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงในภาพรวมพบว่า ภาพรวมทั้งหมดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) ด้านที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุดคือ องค์ความรู้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) ตามมาด้วยด้านด้านสมาชิกองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และด้านองค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุดคือ ด้านการเรียนรู้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งได้ทำการศึกษาจากการตั้งสมมติฐานการวิจัยและทำการทดสอบสมมติฐานพบว่าสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อจำแนกความคิดเห็นของพนักงานตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์รายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อ 2 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อจำแนกความคิดเห็นของพนักงานตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์รายข้อ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ยต่อ

เดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 3 วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การเรียนรู้ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = .319$, $Sig = .000$) และเทคโนโลยีองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($r = .021$, $Sig = .020$)

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลสรุปผลการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวงพบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์กร 5 ด้าน จำแนกเป็นรายด้านเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านเป็นหนึ่งในเชิงธุรกิจข้อที่มีวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุดคือการไฟฟ้านครหลวงมีการกำหนดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่น้อยที่สุดคือการไฟฟ้านครหลวงมีการกำหนดเป้าประสงค์ในการดำเนินงานและเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ธร หนูฤทธิ์ และสุรัชสิกาบัณฑิต (2563) ที่ได้ทำการศึกษาวรรณกรรมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการศึกษาวรรณกรรมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ และเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและสามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้ร้อยละ 45 ด้านเป็นมิตรกับประชาชน ข้อที่มีวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุดคือ การไฟฟ้านครหลวงจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ข้อที่มีวัฒนธรรมองค์กรน้อยที่สุด คือ การไฟฟ้านครหลวงเข้าถึงปัญหาของประชาชนในพื้นที่อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร เกษวิทย์ (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินแบบสมดุลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า การดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินแบบสมดุลของสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้เรียน กระบวนการจัดการศึกษาภายใน การเรียนรู้และพัฒนา และงบประมาณและทรัพยากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพคน กพน. ไม่เป็นสอง ข้อที่มีวัฒนธรรมองค์กรมากที่สุด คือ การไฟฟ้านครหลวงมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ข้อที่มีวัฒนธรรมองค์กรน้อยที่สุดคือการไฟฟ้า

นครหลวงมีการกำหนดแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนปฏิบัติตาม ด้วยการยึดจริยธรรมเป็นหลัก ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวงเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและสามารถทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและควรยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรเข้าร่วมพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านองค์กร ข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ บุคลากรของการไฟฟ้านครหลวงมีค่านิยมที่ดีต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด คือ การไฟฟ้านครหลวงมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง (2559) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความกล้าตัดสินใจอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ ผู้บริหารของการไฟฟ้านครหลวง มีการสอนงานและเป็นพี่เลี้ยงเพื่อการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ และข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารของการไฟฟ้านครหลวง เป็นแบบอย่างที่ดีในการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ การไฟฟ้านครหลวงมีการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร และข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้น้อยที่สุด คือ บุคลากรของการไฟฟ้านครหลวงได้รับการส่งเสริมให้มีการจัดสรรระบบและมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะ ละมุลมอญ (2556) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนมีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ด้านองค์ความรู้ข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ การไฟฟ้านครหลวงมีการรวบรวมข้อมูลความรู้เป็นระบบสารสนเทศ และสามารถเข้าถึงได้ และข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ การไฟฟ้านครหลวงมีการระบุนข้อมูลความรู้ที่จำเป็นต่อบุคลากรและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัย ปูป่า (2558) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัย พบว่ารูปแบบและระเบียบแบบแผนของโรงเรียนดัดดรุณีบุคลากรยึดถือกฎ ระเบียบ และจารีตประเพณี เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานดูแลช่วยเหลือกันเหมือนบุคคล ในครอบครัวเดียวกัน และต้องรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดงามเป็นแบบอย่างให้บุคลากรรุ่นต่อไปได้เรียนรู้ นอกจากนี้บุคลากรต้องรู้รอบและเรียนรู้เทคโนโลยีให้เหมาะสมและทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้านเทคโนโลยี มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด คือ การไฟฟ้านครหลวงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการจัดการเรียนรู้ และข้อที่มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ น้อยที่สุด คือ การไฟฟ้านครหลวงมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์นรา คนการ (2554) พบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูมีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้อำนวยการให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผู้อำนวยการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างร่วมกันกับหน่วยงานอื่น ๆ เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ และครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้ได้ และโรงเรียนมีระบบปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง พบว่า ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกความคิดเห็นของพนักงานตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์รายข้อพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของการไฟฟ้านครหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิ แอ้อ้อย (2558) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ ภาพรวมและรายด้านของโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านการมอบอำนาจ การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งมั่นขององค์กร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความเอื้ออาทร ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่ตามขนาดโรงเรียนพบว่า ภาพรวมและรายด้านมีระดับวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนมัธยมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกความคิดเห็นของพนักงานตามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาความสัมพันธ์รายข้อ ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้านครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา โคทังคะ (2562) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

บริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีแนวทางหรือมีการดำเนินงานและประเมินผลร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประเมินและผู้บริหาร โดยคำนึงถึงการตัดสินใจที่มีผลต่อเป้าประสงค์สร้างความพึงพอใจสูงสุด
2. มีการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ต่อสังคม ที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของแต่ละพื้นที่ และช่วงเวลาต่าง ๆ
3. ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพิจารณาการตัดสินใจ โดยเริ่มจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ การร่วมกันสนับสนุนกิจกรรม หรือร่วมกันวางแผนพัฒนาองค์กรตามหน้าที่ที่เหมาะสมของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงในองค์กร การกำกับดูแลกิจการที่ดี และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
2. ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรในเชิงเปรียบเทียบกับองค์กรในลักษณะเดียวกัน
3. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาองค์กร

เอกสารอ้างอิง (References)

- การไฟฟ้านครหลวง. (2561). แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความยั่งยืน การไฟฟ้านครหลวงปี 2560-2564. ปรับปรุงครั้งที่ 2. ฝ่ายกิจการสังคมและสิ่งแวดล้อม ตุลาคม 2561.
- กัญญ์ณรา คนการ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธัญญา โคทั่งคะ. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- ปิยะ ละมุลมอญ. (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- พงษ์ธร หนูฤทธิ์ และ สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต. (2563). วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียน ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 10(1), 249–259
- พรรณี แอ้อ้อย. (2558). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- มาลัย ปูป่า. (2558). การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนดัดดรุณี จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริพร เกษวิทย์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามตัวชี้วัดการประเมินแบบสมดุลของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สนธยา เกรียงไกร ณ พัทลุง. (2559). วัฒนธรรมองค์กรในทัศนะของพนักงานบริษัทในตำบลนิคมพัฒนา อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี