

การบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สุราษฎร์ธานี ชุมพร

ปิยมาภรณ์ รักษรอต^{1*}, นิรันดร์ สุธีนิรันดร์¹ และ สรายุทธ์ เศรษฐขจร¹

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*piyamaphon@sawi.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ซึ่งประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความหลากหลายของบุคลากร การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารพัฒนธรรมองค์กร ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา ปีการศึกษา 2568 จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.971 และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารพัฒนธรรมองค์กร ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 3 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหาร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับ ส่วนด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 2) แนวทางการบริหารพัฒนธรรมองค์กร พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งพัฒนาการถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรสู่การปฏิบัติให้เชื่อมโยงในทุกระดับ มอบอำนาจอย่างเป็นระบบและให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง ใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจและสื่อสารอย่างโปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร เสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความไว้วางใจ พัฒนาคุณภาพงาน สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสม ยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความยุติธรรม ตลอดจนบริหารความหลากหลายของบุคลากรอย่างยืดหยุ่น เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารพัฒนธรรมองค์กร พัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนสววิทยา



Organizational Culture Management of Sawi Wittaya School Under The Secondary Educational Service Area Office Suratthani Chumphon

Piyamaphon Rakrod^{1*}, Niran Sutheeniran¹ and Sarayuth Sethakhajorn¹

¹Program in Educational Administration, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*piyamaphon@sawi.ac.th

Abstract

The purposes of this research were to study the level for organizational culture management of Sawi Wittaya School under the Secondary Educational Service Area Office, Suratthani Chumphon, and to examine the guidelines for organizational culture management at Sawi Wittaya School. The framework consisted of 10 components: organizational purpose, empowerment, decision-making, sense of belonging, trust, quality, recognition, compassion, integrity, and diversity of personnel. The sample consisted of 92 teachers at Sawi Wittaya School in the academic year 2025. The research instruments included a 5-point Likert scale questionnaire, with a reliability of 0.971 and a semi-structured interviews. The data were analyzed using percentages, mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that 1) the overall organizational culture management of Sawi Wittaya School across all 10 components was at a high level. When considering each component, organizational purpose had the highest mean, followed by recognition, while decision-making had the lowest mean; and 2) the guidelines for organizational culture management indicated that school administrators should effectively translate organizational goals into practice at all levels, systematically delegate authority and provide continuous feedback, use data-based decision-making and transparent communication, promote personnel participation, foster a sense of belonging and trust, enhance work quality, encourage creativity, provide appropriate support for personnel, uphold integrity, transparency, and fairness in administration, and flexibly manage personnel diversity in order to enhance administrative effectiveness and sustainably improve the quality of the school.

Keywords: Organizational Culture Management, Organizational Culture, Sawi Wittaya School

1. บทนำ

การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลมิได้ขึ้นอยู่กับเพียงโครงสร้างการบริหาร กฎระเบียบ หรือการจัดสรรทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนการปฏิบัติที่บุคลากรในสถานศึกษา ยึดถือร่วมกัน ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวสะท้อนถึง วัฒนธรรมองค์กร ที่มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ทั้งด้านการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร วัฒนธรรมองค์กรจึง

เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน ส่งเสริมความร่วมมือ ความผูกพัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร อันนำไปสู่การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ [1]

วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องกับวิถีการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร ทั้งการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การสร้างความไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกันและกัน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจและยึดถือค่านิยมร่วมกัน ย่อมช่วยให้การประสานงานและการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความเข้าใจในเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน อาจส่งผลกระทบต่อความร่วมมือและความเป็นเอกภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากร [2]

แนวคิดของ Patterson, Purkey และ Parker [3] ซึ่งเสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก อันเอื้อต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร องค์ประกอบดังกล่าวครอบคลุมทั้งเป้าหมายขององค์กร กระบวนการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และการยอมรับความแตกต่างของบุคลากร จึงเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ศึกษาการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาได้อย่างครอบคลุม

โรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เป็นสถานศึกษาที่มีบุคลากรแตกต่างกันทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และบทบาทหน้าที่ ความหลากหลายของบุคลากรทำให้การสร้างความเข้าใจในเป้าหมายร่วม การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบอำนาจ ความไว้วางใจ การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่ควรได้รับการพิจารณาในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับองค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Patterson, Purkey และ Parker การศึกษาการบริหารวัฒนธรรมองค์กรในบริบทเฉพาะของโรงเรียนสววิทยาจึงมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจสภาพการบริหารในปัจจุบันและการกำหนดแนวทางพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

จากความสำคัญและช่องว่างของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยใช้กรอบแนวคิดของ Patterson, Purkey และ Parker ครอบคลุม 10 ด้าน ได้แก่ ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต และความหลากหลายของบุคลากร เพื่อศึกษาระดับการบริหารวัฒนธรรมองค์กรและศึกษาแนวทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนสววิทยา ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพิจารณาจุดเด่นและประเด็นที่ควรพัฒนา ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 93 คน โดยไม่รวมผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ปีการศึกษา 2568 ดังนั้น ประชากรที่ใช้ในการวิจัยจึงมีจำนวน 92 คน

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ด้าน จำนวนรวม 80 ข้อ ได้แก่ 1)ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร จำนวน 9 ข้อ 2)ด้านการมอบอำนาจ จำนวน 8 ข้อ 3)ด้านการตัดสินใจ จำนวน 9 ข้อ 4)ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำนวน 8 ข้อ 5)ด้านความไว้วางใจ จำนวน 7 ข้อ 6)ด้านความมีคุณภาพ จำนวน 7 ข้อ 7)ด้านการยอมรับ จำนวน 7 ข้อ 8)ด้านความเอื้ออาทร จำนวน 8 ข้อ 9)ด้านความซื่อสัตย์สุจริต จำนวน 8 ข้อ และ 10)ด้านความหลากหลายของบุคลากร จำนวน 9 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ

2.1.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวคิดการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร
3. สร้างแบบสอบถาม ตามแนวคิดในการวิจัย ใน 10 ด้าน แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ
5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์
6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 30 คน แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีความเชื่อมั่น 0.971 พิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 10 ด้านดังนี้ 0.864, 0.837, 0.746, 0.818, 0.785, 0.840, 0.825, 0.841, 0.806 และ 0.912 ตามลำดับ
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น ไปใช้กับครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 92 คน

2.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร จำนวน 92 คนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 92 ฉบับ

2.1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากระดับการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สราษฏร์ธานี ชุมพร ใน 10 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(σ) มีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ [4]

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการบริหารพัฒนธรรมในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการบริหารพัฒนธรรมในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการบริหารพัฒนธรรมในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการบริหารพัฒนธรรมในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการบริหารพัฒนธรรมในระดับน้อยที่สุด

2.2 ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร

2.2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารพัฒนธรรมองค์กรและการ บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่ผู้วิจัยกำหนด

2.2.2 คุณสมบัติและเหตุผลในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหาร จำนวน 1 คน

2. อดีตผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหาร จำนวน 1 คน

3. ประธานมูลนิธิการศึกษาโรงเรียนสววิทยา (อดีตรองผู้อำนวยการโรงเรียนสววิทยา) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีบทบาทเกี่ยวข้องกับการบริหาร จำนวน 1 คน

การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 3 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยาในระดับการบริหารและเชิงนโยบาย ผู้วิจัยจึงเลือกผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาโดยตรง มีประสบการณ์ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ และการบริหารบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยาได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการบริหารพัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสราษฏร์ธานี ชุมพร

2.2.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าเฉลี่ย

ที่มีค่าน้อย แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าที่มีค่าเฉลี่ยมาก จึงนำหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลเรื่องการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

2.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากงานบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร อดีตผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร ประธานมูลนิธิการศึกษาโรงเรียนสววิทยา (อดีตรองผู้อำนวยการโรงเรียนสววิทยา) ผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่มีความถูกต้องครบถ้วนมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2.2.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

2.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน มาจัดระเบียบข้อมูล ตรวจสอบความครบถ้วน จำแนกข้อมูลตามประเด็นการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยพิจารณาความสอดคล้องและประเด็นสำคัญที่ปรากฏจากข้อมูล จากนั้นสังเคราะห์ผลและนำเสนอเป็นความเรียงเพื่ออธิบายแนวทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา

3. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลกับครูผู้สอนโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยได้จัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 92 คน จาก 93 คน คิดเป็นร้อยละ 98.92 และเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน นำเสนอในรูปของจำนวนและร้อยละ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน (N)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	22	23.90
	หญิง	70	76.10
	รวม	92	100.00
ประสบการณ์การทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	14	15.22
	5 – 10 ปี	39	42.39
	มากกว่า 10 ปี	39	42.39
	รวม	92	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 92 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 และประสิทธิภาพทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 15.22

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม 10 ด้าน

(N=92)

การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร	4.59	0.62	มากที่สุด	1
2	ด้านการมอบอำนาจ	4.45	0.67	มาก	7
3	ด้านการตัดสินใจ	4.40	0.67	มาก	10
4	ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.48	0.64	มาก	4
5	ด้านความไว้วางใจ	4.47	0.62	มาก	5
6	ด้านความมีคุณภาพ	4.55	0.58	มากที่สุด	3
7	ด้านการยอมรับ	4.57	0.56	มากที่สุด	2
8	ด้านความเอื้ออาทร	4.41	0.69	มาก	9
9	ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.42	0.68	มาก	8
10	ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.46	0.66	มาก	6
รวม		4.48	0.64	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร โดยรวม 10 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.59$, $\sigma = 0.62$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.56$) ส่วนด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.67$)

ตอนที่ 3 ผลการสัมภาษณ์และการสังเคราะห์แนวทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า สามารถสังเคราะห์แนวทางการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยาได้รวม 93 แนวทาง ย่อยจำแนกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร 8 แนวทาง (2) ด้านการมอบอำนาจ 8 แนวทาง (3) ด้านการตัดสินใจ 7 แนวทาง (4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 9 แนวทาง (5) ด้านความไว้วางใจ 10 แนวทาง (6) ด้านความมีคุณภาพ 10 แนวทาง (7) ด้านการยอมรับ 10 แนวทาง (8) ด้านความเอื้ออาทร 11 แนวทาง (9) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต 9 แนวทาง และ (10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร 11 แนวทาง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา มีการวิเคราะห์สภาพของโรงเรียน รวมถึงมีการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารเป้าหมายและทิศทางขององค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้มีการมอบอำนาจในการปฏิบัติงานควบคู่กับการกำกับ ติดตาม และสนับสนุนอย่างเป็นระบบ โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ขอบเขตงาน และแนวทางการดำเนินงานให้มีความชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ และติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้มีการใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นฐานในการตัดสินใจ โดยมีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น พร้อมทั้งสื่อสารข้อมูลและชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจอย่างชัดเจนและโปร่งใส เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร

ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร มีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน พร้อมทั้งส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การให้กำลังใจ และการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดความเสมอภาคและความยุติธรรม เปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างอิสระ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่น

ผ่านผลลัพธ์การดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม รวมถึงส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติงานตามศักยภาพของตนเอง และให้ความไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร

ด้านความมีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้มีการใช้ข้อมูลและผลการประเมินเป็นฐานในการบริหารและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันในการวางแผนพัฒนา และนำผลการประเมินจากหลากหลายแหล่งมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรผ่านการอบรมและพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

ด้านการยอมรับ ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ สนับสนุนทรัพยากร และการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งยอมรับความแตกต่างของบุคลากร และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานหรือความคิดสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความเอื้ออาทร ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้ดูแลเอาใจใส่ครูและบุคลากรทั้งด้านการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นกันเอง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ การจัดสวัสดิการ และการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ รวมถึงมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้มีการบริหารงานโดยยึดหลักความยุติธรรม ความโปร่งใส มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และชี้แจงข้อมูลการดำเนินงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร

ด้านความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนสววิทยาได้มีการบริหารบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และช่วงวัยของบุคลากร มีการจัดสรรงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างบุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันอย่างเป็นธรรม

4. สรุปผลและอภิปรายผล

ตอนที่ 1 การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า โดยรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับ และด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน โดยมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม [5] ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรทำงานและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้ การที่ผลการวิจัยอยู่ในระดับมาก อาจสะท้อนถึงลักษณะการบริหารที่ผู้บริหารมีการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ตลอดจนการกำกับติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ ลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ นิติพล ภูตะโชติ [6] ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนที่กำหนดพฤติกรรมของบุคลากร และ

ส่งผลต่อความร่วมมือ การตัดสินใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน โดยการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย และการสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เจสฎา นกน้อย [7] ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรช่วยสร้างความเป็นเอกลักษณ์ ความมั่นคง และความผูกพันของสมาชิกในองค์กร โดยบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) ถือเป็นองค์ประกอบเชิงนามธรรมที่สะท้อนถึงความรู้สึก การรับรู้ และประสบการณ์ของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถกำหนดและหล่อหลอมได้ผ่านพฤติกรรมการบริหาร การสื่อสาร และรูปแบบความสัมพันธ์ภายในองค์กร หากผู้บริหารมีลักษณะการบริหารที่เปิดกว้าง เป็นมิตร และให้การสนับสนุน จะส่งผลให้บุคลากรรับรู้ถึงความปลอดภัยทางจิตใจ กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกล้ารับผิดชอบต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การที่ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี เช่น การสร้างความเป็นกันเอง การส่งเสริมการช่วยเหลือเกื้อกูล และการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนกาวที่ยึดเหนี่ยวสมาชิกให้เกิดความเป็นเอกภาพ และเมื่อบุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะนำไปสู่ความผูกพันและความเต็มใจในการร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านการสื่อสาร การเปิดโอกาสให้มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังช่วยลดความคลาดเคลื่อนและความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิติพล ภูตะโชติ [6] ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อรูปแบบการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของบุคลากร การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร จะช่วยสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความร่วมมือและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ หากบรรยากาศองค์กรไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม อาจทำให้เกิดภาวะการเรียนรู้แบบช่วยตัวเองไม่ได้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรขาดแรงจูงใจและไม่พยายามพัฒนางาน โดยสรุปการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยาที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารที่เน้นทั้งมิติของโครงสร้าง กระบวนการ และมนุษย์อย่างสมดุล โดยผู้บริหารสามารถผสมผสานการกำหนดทิศทางองค์กร การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว แม้ว่าผลการวิจัยจะอยู่ในระดับมาก แต่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรยังคงต้องอาศัยการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในการสร้างความเข้าใจร่วมกันใน ระดับปฏิบัติ และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งของบุคลากรทุกระดับ

ตอนที่ 2 แนวทางเกี่ยวกับการบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร

ผลการวิจัยเรื่อง การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร พบว่า การบริหารวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 10 ด้าน ทั้งนี้เนื่องจากจากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเสนอความคิดเห็น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในทิศทางขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชินดา จิตตรูทะ [7] ที่กล่าวว่าความมุ่งประสงค์ขององค์กรควรเกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร และต้องมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน โดยส่งเสริม

ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร การสื่อสารอย่างเปิดเผย การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และการสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญเตือน จามะรี [8] ที่กล่าวว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเกิดจากการที่บุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองสำคัญต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัคพร เจริญลักษณ์ [9] ที่กล่าวว่าความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากรกล้าใช้ศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังส่งเสริมการยอมรับในศักยภาพของบุคลากร เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนานวัตกรรมและแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ รวมทั้งให้การยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในด้านความมีคุณภาพ ผู้บริหารมีการนำข้อมูลและผลการประเมินมาใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาณุภัทร ลิ้มจำรูญ [10] ที่กล่าวว่าความมีคุณภาพเกิดจากการบริหารจัดการที่มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่บุคลากรทั้งด้านการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงด้านความเอื้ออาทร สอดคล้องกับแนวคิดของ ยุพา สัมมา [11] ที่กล่าวว่าความเอื้ออาทรเป็นการแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในองค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความยุติธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความหลากหลายของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และช่วงวัยของบุคลากร พร้อมทั้งจัดสรรงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ โดยสรุป การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสววิทยาที่อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารที่ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างสมดุล ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว

5. ข้อเสนอแนะ

ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรสื่อสารเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการมอบอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการติดตาม สนับสนุน และให้ข้อเสนอแนะหลังการมอบหมายงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้อุทิศสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาระบบการสื่อสารและชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจให้มีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา

ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและปลอดภัยต่อการแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส และให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือภายในองค์กร

ด้านความมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลและผลการประเมินมาใช้ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพทางวิชาชีพและนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา

ด้านการยอมรับ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานหรือแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความเอื้ออาทร ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรทั้งด้านการปฏิบัติงานและชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็นและส่งเสริมสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเต็มศักยภาพ

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความยุติธรรม รวมทั้งปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระบบการบริหารงานของสถานศึกษา

ด้านความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และช่วงวัย พร้อมทั้งส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร เพื่อใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6. เอกสารอ้างอิง

- [1] Office of the Education Council. (2021). *Monitoring and evaluation of education management for lifelong learning in Thailand*. Ministry of Education. (In Thai)
- [2] Office of the Basic Education Commission. (2021). *Guidelines for educational institution administration to enhance educational quality*. Ministry of Education. (In Thai)
- [3] Patterson, J. L., Purkey, S. C., & Parker, J. V. (1986). *Productive school systems for a nonrational world*. ASCD.
- [4] Srisa-ard, B. (2017). *Basic research* (10th ed.). Suweeriyasarn. (In Thai)
- [5] Bangmo, S. (2019). *Organization and management*. Witthayaphat. (In Thai)
- [6] Phutachot, N. (2019). *Organizational behavior*. Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- [7] Chittruttha, C. (2017). *Organizational culture: A factor for sustainable success* (3rd rev. ed.). Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- [8] Jamaree, B. (2017). *Secondary school culture in Wang Burapha Network, Sa Kaeo Province under the Secondary Educational Service Area Office 7* [Master's thesis, Burapha University]. (In Thai)
- [9] Charoenlak, P. (2018). *Organizational culture and teachers' performance based on professional standards under the Secondary Educational Service Area Office 9* [Master's thesis, Silpakorn University]. (In Thai)
- [10] Limjamroon, P. (2020). *Strategies for excellence in secondary school administration based on social innovator skills* [Doctoral dissertation, Chulalongkorn University]. (In Thai)
- [11] Samma, Y. (2017). *Compassion among secondary school students: Development of measurement model and invariance analysis* [Master's thesis, Burapha University]. (In Thai)