

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนอินทรมพรรยอนุสรณ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
Guidelines for Developing the Organizational Culture of
Intharamphan Anusorn School Under the jurisdiction of Samut
Prakan Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐนันรี ละม้ายแห, กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์

Natnalee Lamaikae, Ganratchakan Lertamornsak

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail: natnaleejunior@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทรมพรรยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทรมพรรยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างมี 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ครูในสถานศึกษา 34 คน ได้มาโดยวิธีหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนรวม 36 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทรมพรรยอนุสรณ์ โดยภาพรวมวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทรมพรรยอนุสรณ์อยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ มี 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ผู้บริหารควรมีการประชุมครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูได้ตระหนักเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกัน 2) ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความหลากหลายของบุคลากร และเป็นผู้นำในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การผู้บริหารต้องสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ เป็นสิ่งที่ทุกคนควรประพฤติปฏิบัติ 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้บริหารควรมีการกระตุ้นและเป็นผู้นำในการสร้างความรักความ

ได้รับบทความ: 20 เมษายน 2567; แก้ไขบทความ: 13 พฤษภาคม 2567; ตอรับตีพิมพ์: 20 พฤษภาคม 2567

Received: April 20, 2024; Revised: May 13, 2024; Accepted: May 20, 2024

สามัคคีในสถานศึกษา 5) ด้านความมีคุณภาพ ผู้บริหารควรมีการการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาความรู้ความสารถของครูและบุคลากรตามความสนใจ 6) ด้านการยอมรับ ผู้บริหารให้การยอมรับผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานในทุกครั้งไม่ว่าจะเป็นจากตัวครูและบุคลากร หรือตัวนักเรียน และร่วมกันพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา, วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the organizational culture of Intharaporn Anusorn School; Under the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, Areas 1 This research is qualitative research and 2) to present guidelines for developing the organizational culture of Intharamphan Anusorn School. Under the jurisdiction of the Samut Prakan Primary Educational Service Area Office, Area 1, the sample group consisted of 3 groups: 1 school administrator, obtained by purposive selection. 1 Deputy Educational Institution Administrator, obtained through purposive selection. Teachers in educational institutions were 34 people, obtained by finding the sample size using Krejci and Morgan's sample size estimation table, totaling 36 people. The tools used to collect data included questionnaires and interviews. Data were analyzed using mean, standard deviation. and content analysis.

The research results found that:

1. Organizational culture of Intharamphan Anusorn School Overall, the organizational culture of Intharamphan Anusorn School is at a high level.
2. Guidelines for developing organizational culture have 6 aspects as follows: 1) Organizational objectives Administrators should have regular meetings with teachers and personnel so that teachers are aware of the importance of working together. 2) Diversity and personnel management. Executives should have knowledge and understanding of personnel diversity. and be a leader in creating mutual understanding. 3) Morality and ethics in the organization. Executives must create morality and ethics in the organization. It is something that everyone should practice. 4) Feeling part of the organization. Administrators should be motivated and take the lead in creating love and unity in educational institutions. 5) Quality. Administrators should have budget support for developing the knowledge and abilities of teachers and personnel

according to their interests. 6) Acceptance Administrators accept the results of their work every time, whether it be from teachers and personnel or the student and jointly develop to be more efficient.

Keywords: Development Guidelines, Organizational Culture

1. บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 มุ่งจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ การสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อการปฏิรูปการศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ต้องเสริมสร้างให้มีความหนักแน่น มั่นคง และต่อเนื่อง ให้เป็นแนวทางเดียวกันที่ทุกคนในองค์กรต้องยอมรับและปฏิบัติตาม องค์กรใดมีการกำหนดระบบบริหารงานที่ดี มีระเบียบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้องค์กรหลายองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันแต่ประสบความสำเร็จแตกต่างกันได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: ฏ)

การบริหารงานโรงเรียนเกิดจากการมีวัฒนธรรมองค์การที่มีพื้นฐานความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนการปฏิบัติงานที่ยอมรับและใช้ร่วมกันทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน โรงเรียนจึงเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมการบริหารจัดการในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คนในองค์กรจำเป็นต้องสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง (เพ็ญกานต์ พวงพยอม, 2558: 19-21)

วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม แนวคิดและแนวทางปฏิบัติที่สำคัญในการที่จะพัฒนาวัฒนธรรมองค์การสถานศึกษาให้ขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีนั้นต้องใช้องค์ความรู้ของผู้บริหารในการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามภายในองค์กร รวมทั้งความร่วมมือของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ร่วมมือร่วมใจดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ถ้าสถานศึกษาใดมีวัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทำให้บุคลากรเข้าใจวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง

ในการนำวัฒนธรรมองค์การมาใช้ประโยชน์ให้เหมาะสมกับบุคลากร ชุมชน และสภาพแวดล้อม ผลจากการบริหารงานก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้นวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร และมีผลต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเป็นอย่างมาก ซึ่งผลจากการศึกษาจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางให้โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาและสร้าง วัฒนธรรมองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานของหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลที่ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่โรงเรียนอินทร์มพรรย์อนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทร์มพรรย์อนุสรณ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทร์มพรรย์ อนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งนำเสนอแนวทางการพัฒนา วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทร์มพรรย์อนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3.2 ประชากร พื้นที่วิจัย และกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสายปฏิบัติการสอนโรงเรียนอินทร์มพรรย์อนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 จำนวน 39 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และ 3) ครูสายงานการสอน จำนวน 37 คน ประจำปีการศึกษา 2566 และกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากใช้ตารางการประมาณ ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรโรงเรียนอินทร์มพรรย์ อนุสรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 36 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 แบบ ได้แก่ (1) แบบสอบถาม 1 ฉบับ และ (2) แบบสัมภาษณ์ 1 ฉบับ หากคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (IOC) และ

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ตามวิธีของ Cronbach โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.961

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 36 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้ติดต่อประสานงานขอหนังสือจาก สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยนำแบบสอบถามไปให้ด้วยตนเองและส่งแบบสอบถามทาง ออนไลน์ด้วยโปรแกรม google form และสร้าง QR Code นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำประเมินผลของข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หลังจากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนอินทรมพรรยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งสิ้น 5 ท่าน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ เรียบร้อยของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.6 การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย นำเสนอข้อมูลในลักษณะการพัฒนาคำความรู้ (Descriptive Presentation) จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล นำมาพรรณนาเสนอ เพื่อเผยแพร่แก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในพื้นที่ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายและ หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ตีพิมพ์เป็นบทความวิจัยเชิงวิชาการสืบต่อไป

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร โรงเรียนอินทรมพรรยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนอินทรมพรรยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

ข้อมูลทั่วไป	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
	(n = 36)	
	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	2	5.56
หญิง	34	94.44

ข้อมูลทั่วไป	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	
	(n = 36)	
	ความถี่	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	4	11.11
30 – 40 ปี	17	47.22
41 – 50 ปี	13	36.11
51 – 60 ปี	2	5.56
3. ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่		
ต่ำกว่า 1-5 ปี	9	25.00
6 – 10 ปี	15	41.67
11 – 15 ปี	11	30.56
16 – 20 ปี	0	0.00
มากกว่า 20 ปี	1	2.77

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 36 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี และประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ปฏิบัติหน้าที่ 6-10 ปี

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอินทรมพริยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอินทรมพริยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวม

วัฒนธรรมองค์การ	n = 36		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความมุ่งหมายขององค์การ	4.48	0.62	มาก
2. ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร	4.19	0.77	มาก
3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ	4.39	0.71	มาก
4. ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	4.43	0.71	มาก
5. ด้านความมีคุณภาพ	4.66	0.59	มากที่สุด
6. ด้านการยอมรับ	4.35	0.76	มาก
รวม	4.42	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอินทรมพริยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมระดับวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียน อินทรมพริยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อยู่ในระดับมาก

4.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอินทรมพริยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

1. ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนด เป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้โดยมีการประชาสัมพันธ์หรือชี้แจงให้ครูผู้สอนรู้เป้าหมาย เข้าใจร่วมกัน และเห็นภาพสุดท้ายในการทำงานที่ตรงกัน มีการกำหนดแผนงานที่สอดคล้อง กับความมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวกำหนดทิศทาง สร้างความตระหนัก เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่า ความสำคัญของการดำเนินงานตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

2. ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ผู้บริหารทุกโรงเรียนต้อง ให้ความสำคัญและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายของบุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยความหลากหลายของบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ นั้น ถ้ามีการบริหารจัดการ ได้อย่างเหมาะสมแล้วจะก่อให้เกิดผลดีต่อโรงเรียนเป็นอย่างมาก โดยมีเป้าหมายที่ สำคัญ คือ การดึงดูดแข็งของความหลากหลายของบุคลากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับโรงเรียน ให้มากที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องมีการจัดการสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศ ความร่วมมือในโรงเรียน สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองเพื่อพร้อมต่อการ แข่งขัน และเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพของโรงเรียนได้ในที่สุด

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ผู้บริหารต้องสร้างคุณธรรม และจริยธรรมในองค์การ เป็นสิ่งที่ทุกคนควรประพฤติปฏิบัติ อาทิเช่น การเห็นคุณค่าซึ่งกัน และกัน มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบ ความอดทน ไม่ย่อท้อต่อ งาน มีความเอื้ออาทร ความรัก การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเสียสละ เห็นถึง ประโยชน์ส่วนรวม มีความเกรงใจภายใต้ความมีเหตุผล รู้จักประสานงาน เรียนรู้การให้อภัย รวมถึงการสำรวจตนเองและการปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ ๆ ซึ่งจะเป็นอีกหนึ่ง ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ที่องค์กรวางไว้

4. ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้าง ให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ คือการที่ครูในโรงเรียนมีความ

ประทับใจ มีความรักความผูกพัน เต็มใจ รับผิดชอบ ช่วยเหลือ มีความภาคภูมิใจทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันขณะปฏิบัติงานร่วมกัน เห็นประโยชน์ขององค์การเป็นหลักอีกทั้งช่วยเหลือและร่วมกันปลูกฝังบุคลากรให้เห็นความสำคัญในการเป็นเจ้าขององค์การ

5. ด้านความมีคุณภาพ ผู้บริหารควรมีการประชุมชี้แจงให้ทั้งครูและนักเรียนเห็นเป้าหมายของการดำเนินงานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจ และสร้างกรอบให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความเชื่อมั่นในบุคลากรของตนเองและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ดำเนินงานได้อย่างอิสระโดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยเป็นที่ปรึกษาและชี้แนะเมื่อเกิดปัญหา และการปฏิบัติงานควรมีการประชุมและหารือพร้อมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานในการดำเนินงานทำงาน ตรวจสอบและประเมินผลทุกครั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ อีกทั้งบุคลากรได้ทราบถึง หน้าที่ของตนเองในการทำงานต่าง ๆ เช่นกัน ซึ่งในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพนั้น ต้องเกิดจากการบริหารงาน

6. ด้านการยอมรับ ผู้บริหารต้องมีการยอมรับและเห็นคุณค่าของแนวคิดที่ดีของบุคลากรในองค์การ โอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น อีกทั้งส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรแสวงหาแนวคิดที่สร้างสรรค์ รวมถึงการเสนอผลงานของบุคลากร ที่เป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากการรับข้อมูล การทำความเข้าใจ การตัดสินใจยอมรับที่จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดคุณภาพ ผู้บริหารควรยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมบุคคลในองค์กร ในการแสวงหาแนวคิดที่ดีและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยข้อเท็จจริงและทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเมื่อมีความรู้ความเข้าใจสามารถอธิบายควบคุมหรือคาดการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทร์พรชัยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความมีคุณภาพ รองลงมาคือ ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ด้านการยอมรับ ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร สอดคล้อง ปฐมาภรณ์ ฤทธิกันโต (2559: 118) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน ชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเรียงตามลำดับ

จากมากไปน้อย คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การตัดสินใจ การมอบอำนาจความไว้วางใจ การยอมรับ ความมีคุณภาพ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริตและความหลากหลายของบุคลากร

5.2 จากการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน อินทรมพรย์อนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งหมายขององค์การ 2) ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ด้านความมีคุณภาพและ 6) ด้านการยอมรับ

1. ด้านความมุ่งหมายขององค์การ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ครูผู้สอนเข้าใจ เป้าหมายการดำเนินงานร่วมกันจะส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระวัฒน์ ฟ้ากระจำง (2554: 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายของบุคลากรโดยการดึงจุดแข็งของของบุคลากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับโรงเรียนให้มากที่สุด ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพของโรงเรียนได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัคพร เจริญลักษณ์ (2562: ง) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก

3. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารต้องสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ รวมถึงการสำรวจตนเองและการปรับปรุงข้อบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ ๆ ซึ่งจะเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการทำงานที่จะทำให้บรรลุเป้าประสงค์ที่องค์การวางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารควรสร้างให้ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การขณะปฏิบัติงานร่วมกันเห็นประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา ศรีอัสตร (2561: บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยู่ในลำดับมาก

5. ด้านความมีคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารควรคอยเป็นที่ปรึกษา และชี้แนะเมื่อเกิดปัญหา และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน ตรวจสอบและประเมินผลทุกครั้ง เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลาวัลย์ ธนปราดเป็รื่อง (2557: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พทยานุกูล) จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านความมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการยอมรับ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารต้องมีการยอมรับและเห็นคุณค่าของของบุคลากรรวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์นรี ประสพสุข (2563: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนวัดบางพระ พบว่า ด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนอินทร์มพรรย์อนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ควรนำการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอินทร์มพรรย์อนุสรณ์ ที่ควรพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งหมายขององค์การ 2) ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร 3) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความมีคุณภาพ 6) การยอมรับ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การต่อไป

2. จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอินทร์มพรรย์อนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความมีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางไปสู่การกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานในการสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัย การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากรในกลุ่มเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนอินทร์พรชัยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

3. ควรมีการศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การต่อการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนอินทร์พรชัยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

การวิจัยนี้ทำให้ทราบแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอินทร์พรชัยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษานำการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนอินทร์พรชัยอนุสรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ควรพัฒนาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นหมายขององค์การ 2) ความหลากหลายและการจัดการบุคลากร 3) คุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 5) ความมีคุณภาพ 6) การยอมรับมาปรับใช้กับสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การต่อไป และใช้เป็นแนวทางไปสู่การกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ และแผนงานในการสร้างวัฒนธรรมองค์การด้านความหลากหลายและการจัดการบุคลากรได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กานต์นรี ประสพสุข. (2563). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนวัดบางพร **สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรวัดน์ ฟ้ากระจ่าง. (2554). ปัจจัยวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชนจังหวัดสกลนคร. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ปฐมาภรณ์ ฤทธิกันโต. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปายนันท์ ศิริโสภณ. (2565). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- เพียงกานต์ พวงพยอม. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา. **วารสารการบริหาร การศึกษาและภาวะผู้นำ** มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(11), 19-21.
- ภัคพร เจริญลักษณ์. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- สุลาวัลย์ ธนปราดเป็รื่อง. (2557). วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนเมืองพัทยา 8 (พัตยานุกูล) จังหวัดชลบุรี. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.** กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนิสา ศรีอัสตร. (2561). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.**