



วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

Organizational Culture and Strategic Management in Schools
Under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1

¹เสาวลักษณ์ อุตตรพงษ์ ²ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์

¹Saowalux Uttarapong ²Sakdipan Tanwimonrat

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Faculty of Education, Silpakorn University

¹Corresponding author, e-mail: Saowalux.u@gmail.com

Received June 21, 2025; Revised June 25, 2025; Accepted: December 28, 2025



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 52 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 104 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ตามแนวคิดของชนิดา จิตตรุทธะ และการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาตามแนวคิดของทอมสันต์และคณะ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สเปียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ระดับมากจำนวน 3 ด้านเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ พันธกิจ และค่านิยมหลัก การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่การจัดทำกลยุทธ์ และการกำหนดวัตถุประสงค์ 3) วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารเชิงกลยุทธ์; มัธยมศึกษา; วัฒนธรรมองค์การ

Abstract

This research article aims to 1) Study organizational culture in schools 2) Study strategic management in schools. 3) Study the relationship between organizational culture and strategic management in schools under the Bangkok secondary educational service area office 1. This study is descriptive research. The sample group consisted of 52 places in schools under the Bangkok secondary educational service area office 1. Two informants per school, consisting of one school director or deputy school director and one teacher, totaling 104 people. The instrument used was a questionnaire on organizational culture in schools based on the concepts of Chinida Chittaruttha and strategic management in schools based on the concepts of Thomson et al. Statistics used in data analysis include frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Product moment correlation coefficient analysis. The results were found that: 1) Organizational culture in schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1. predominantly Task Culture, which is rated at the highest level. Additionally, three other types of organizational culture are also rated at a high level. When ranked by arithmetic mean from highest to lowest, these are: Role Culture, Existential Culture, and Club Culture. 2) Strategic Management In schools under the Bangkok Secondary Educational Service Area Office 1. Is rated at a high level in all aspects. When ranked by arithmetic mean from highest to lowest, the order is as follows: Implementing and Executing the Strategy Strategic vision setting defines mission and core values Performance Evaluation and Making Corrections to Start Anew Crafting a Strategy and Setting Objectives. 3) Organizational culture and strategic management in schools under the Bangkok secondary educational service area office 1 and the conformity model with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Strategic Management; Secondary Education; Organizational Culture

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกได้เปลี่ยนผ่านสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) การที่ประเทศต่างๆ หันมาใช้ความรู้และนวัตกรรมเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม แทนที่จะพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติหรือแรงงานอย่างแต่ก่อน โดยเศรษฐกิจฐานความรู้จะมีเสาหลักสำคัญ คือระบบนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี ประชากรที่มีการศึกษาและ



ทักษะสูง รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านสารสนเทศและโทรคมนาคมความรู้ในยุคนี้จึงถือเป็น “ทรัพย์สิน” ที่มีคุณค่าสูงสุดในการพัฒนาตนเองและสังคม ทำให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในภาคการศึกษา การจัดการความรู้ (Knowledge Management) กลายเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และองค์กร การจัดการความรู้เป็นกระบวนการรวบรวม แลกเปลี่ยน ถ่ายทอด และนำความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัว เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (วัชรไตรเจริญกุลภักดิ์ จงแจ่ม, 2566) สถานศึกษาจึงต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถเข้าถึงความรู้ได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถแข่งขันหรือร่วมมือกับสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุงล่าสุด พ.ศ. 2567 ได้กำหนดเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และมีจริยธรรมสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2567) เป้าหมายนี้สะท้อนให้เห็นว่า การศึกษาต้องมุ่งสร้างคนที่มีความรู้รอบด้านมีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในยุคสมัยใหม่ รวมถึงมีคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ โดยมีนโยบายเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันนโยบายและพันธกิจ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนเพิ่มโอกาสและความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ภารกิจหลัก คือ การจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1, 2566) การพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นองค์กรคุณภาพจึงต้องอาศัยการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรและสถานศึกษาสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างยั่งยืน

วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นตัวกำหนดค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่ส่งผลต่อการปรับตัวและความสำเร็จในระยะยาว (Schein, 2016) วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกพื้นฐานที่กำหนดทิศทางและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยมีบทบาทสำคัญหลายประการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมและแรงจูงใจของบุคลากรอย่างลึกซึ้ง วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่กำหนดขอบเขตของบทบาทและหน้าที่อย่างชัดเจน ช่วยสร้างความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง บุคลากรจึงเข้าใจบทบาทของตนเองอย่างถ่องแท้ และสามารถปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2560) ในขณะที่การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่มุ่งวางแผนทางและ

ทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกและ ความต้องการขององค์กรในแต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้ เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและยกระดับ ประสิทธิภาพขององค์กร (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2566) การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นหัวใจสำคัญของ ความสำเร็จในการบริหารองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากองค์กรทั้งหลาย ต่างต้องเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีการบริหารงานที่ ทันต่อสถานการณ์ มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษา ความสามารถในการแข่งขันและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน(Thompson et al., 2018)

การบริหารเชิงกลยุทธ์จึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการ ดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยต้องคำนึงถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่ องค์กรต้องเผชิญการวิเคราะห์และประเมินปัจจัยจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกจึงเป็น ขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนดำเนินงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างครบถ้วน นอกจากนี้ การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการ จัดการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ยังส่งผลโดยตรงต่อ คุณภาพของผู้เรียนและประสิทธิภาพโดยรวมของการบริหารสถานศึกษาในบริบทของสถานศึกษา โดยเฉพาะในเขตเมืองที่มีพลวัตสูง เช่น กรุงเทพมหานคร วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารเชิงกล ยุทธ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสร้างควมสามัคคี การ พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ หรือการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เป็น องค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของชาติให้ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง การขับเคลื่อนองค์กรให้มีศักยภาพและตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ได้ จำเป็นต้อง อาศัยทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากการศึกษา พบว่า สถานศึกษาหลายแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ยังขาดความชัดเจนในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรในแต่ละ สถานศึกษา มีความหลากหลายและบางแห่งยังเน้นเพียงบรรยากาศการทำงานมากกว่าการหล่อ หลอมให้เกิดค่านิยมร่วมและเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการสร้างควมร่วมมือและ ความผูกพันระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร ในบริบทของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 แม้จะมีการ วางแผนกลยุทธ์และกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ แต่ยังพบปัญหาในกระบวนการดำเนินงาน เช่น การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ จริงยังขาดความต่อเนื่อง ขาดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และขาดระบบประเมินผลที่มี ประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ส่งผลให้เป้าหมายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่สามารถบรรลุได้อย่าง เต็มที่

จากประเด็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวัฒนธรรมองค์กร กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



กรุงเทพมหานครเขต 1 เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรในสถานศึกษาและการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive Research) ประกอบด้วย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 67 แห่ง 2) กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 52 แห่ง จำนวน 104 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random Sampling) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ และแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (forces choice) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ ชินดา จิตตรุทธะ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ ทอมสันต์และคณะ โดยแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Conbach) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา เท่ากับ 0.977

3. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้ตัวแทน ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลกลับ เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดกลับคืนมาแล้ว ได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต

(arithmetic mean:) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน (X_3) ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับมากจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท (X_2) ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.32) ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน (X_4) ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.42) และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (X_1) ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.30) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ โดยมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง (0.30-0.44) แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยเทศและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 (X_{1-4})

(n=52)

ด้าน	วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา (X_{1-4})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	วัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (X_1)	4.33	0.30	มาก
2	วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท(X_2)	4.48	0.32	มาก
3	วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน(X_3)	4.50	0.44	มากที่สุด
4	วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นตัวตน(X_4)	4.48	0.42	มาก

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม (Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ (Y_4) ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.42) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ พันธกิจ และค่านิยมหลัก (Y_1) ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.48) การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่ (Y_5) ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.51) การจัดทำกลยุทธ์ (Y_3) ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.51) และการกำหนดวัตถุประสงค์(Y_2) ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.56) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า อยู่ระหว่าง 0.42-0.56 แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยเทศและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม(Y_{tot})



(n=52)

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา(Y_{tot})	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ พันธกิจ และค่านิยมหลัก (Y_1)	4.41	0.48	มาก
2	การกำหนดวัตถุประสงค์ (Y_2)	4.36	0.56	มาก
3	การจัดทำกลยุทธ์ (Y_3)	4.36	0.51	มาก
4	การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ (Y_4)	4.47	0.42	มาก
5	การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่ (Y_5)	4.41	0.51	มาก
รวม		4.40	0.49	มาก

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาจากวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษารายด้าน (X_{1-4}) กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา โดยภาพรวม (Y_{tot}) โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน (X_4) ($r_{xy} = .812$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน (X_3) ($r_{xy} = .637$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท (X_2) ($r_{xy} = .398$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (X_1) ($r_{xy} = .227$) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบค่อยๆ ตามกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

(n=52)

วัฒนธรรมองค์การ	การบริหารเชิงกลยุทธ์					
	การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ พันธกิจ และค่านิยมหลัก (Y_1)	การกำหนดวัตถุประสงค์ (Y_2)	การจัดทำกลยุทธ์ (Y_3)	การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ (Y_4)	การประเมินผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่ (Y_5)	ภาพรวม (Y_{tot})
วัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร (X_1)	.222**	.344**	.168**	.188**	.112**	.227**
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท(X_2)	.434**	.349**	.357**	.378**	.328**	.398**
วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน(X_3)	.639**	.694**	.566**	.496**	.520**	.637**

การบริหารเชิงกลยุทธ์	วิธธรรมองค์กร					
	การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ พันธกิจ และค่านิยมหลัก (Y ₁)	การกำหนดวัตถุประสงค์ (Y ₂)	การจัดทำกลยุทธ์ (Y ₃)	การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ไปปฏิบัติ (Y ₄)	การประเมินผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่ (Y ₅)	ภาพรวม (Y _{tot})
วิธธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นตัวตน(X ₄)	.786**	.741**	.727**	.765**	.735**	.812**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า วิธธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีลักษณะที่หลากหลายและเข้มแข็ง โดยเฉพาะวิธธรรมองค์กรแบบเน้นงาน ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในเขตพื้นที่นี้ ให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และการผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังพบว่าวิธธรรมองค์กรแบบเน้นบทบาท วิธธรรมองค์กรแบบเน้นความเป็นตัวตน และวิธธรรมองค์กรแบบสโมสร ต่างมีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีระบบการทำงานที่เป็นระเบียบ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และโครงสร้างชัดเจน ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมความยืดหยุ่น การคิดสร้างสรรค์ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร และเหตุผลสำคัญที่ทำให้วิธธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัด มีความเข้มแข็งและหลากหลายนี้ มาจากการที่องค์กรการศึกษาต้องเผชิญกับเป้าหมายและความท้าทายที่หลากหลาย ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การบริหารจัดการภายใน และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร วิธธรรมองค์กรแบบเน้นงานและวิธธรรมองค์กรแบบเน้นบทบาท จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่วิธธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตนและวิธธรรมแบบสโมสรช่วยให้เกิดการปรับตัว นวัตกรรม และความผูกพันในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ เดชบำรุง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวิธธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าวิธธรรมองค์กรแบบมุ่งงานและวิธธรรมองค์กรแบบเน้นบทบาท มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยตรง (สมใจ เดชบำรุง, 2562) รวมถึงแนวคิดของคาเมรอนและควินน์ (Cameron and Quinn) ที่ชี้ว่าวิธธรรมแบบเน้นบทบาทและวิธธรรมแบบเน้นงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความมั่นคงและสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพวิธธรรมองค์กรที่เข้มแข็งช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากรและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี (Cameron and Quinn,



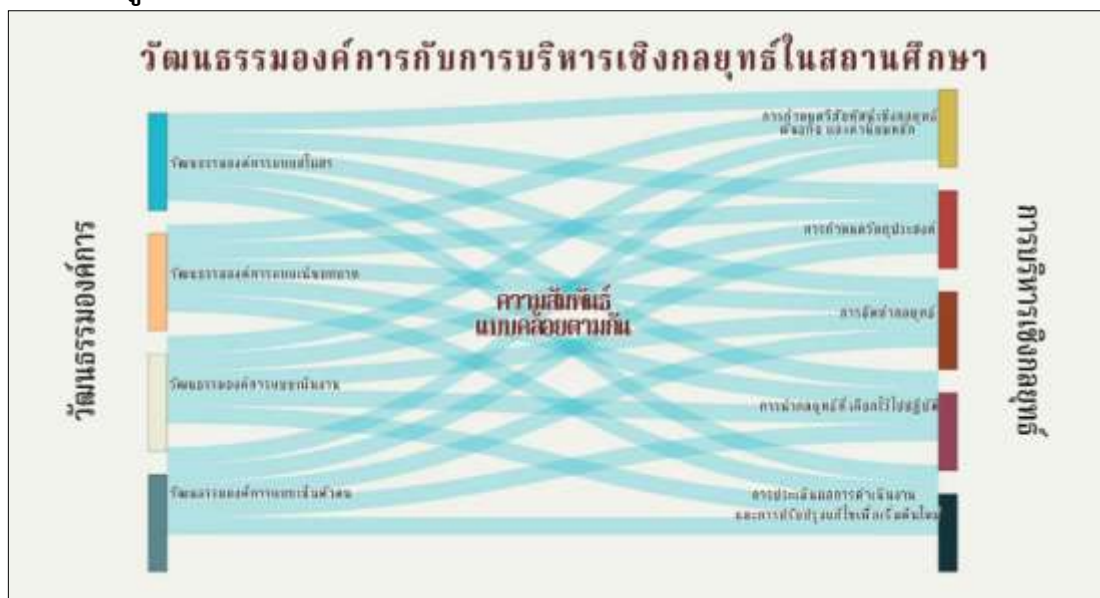
1999) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานวิจัยนี้ โดยเสริมสร้างความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบเน้นงานและวัฒนธรรมแบบเน้นบทบาทที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและสามารถปรับตัวได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงมีค่ามัธยเลขคณิตสูงสุด ตามมาด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไข การจัดทำกลยุทธ์ และการกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาในเขตพื้นที่นี้ให้ความสำคัญกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงมากที่สุด ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และ มีระบบการดำเนินงานที่เข้มแข็ง มีการติดตามและสนับสนุนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษาสังกัด ยังเน้นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกภาคส่วนในองค์กรมีความเข้าใจตรงกันและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลและการปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องช่วยให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ การจัดทำกลยุทธ์และการกำหนดวัตถุประสงค์ที่เป็นระบบยังช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงและการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชพล เชิงชล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพัฒนาการของทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา (รัชพล เชิงชล, 2560) และงานวิจัยของทินกร ไทยเจริญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการสืบเสาะของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ (ทินกร ไทยเจริญ, 2565) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานวิจัยนี้ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในประสิทธิภาพของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในบริบทของสถานศึกษามัธยมศึกษา โดยเฉพาะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริงและการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

3. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นตัวตน มีความสัมพันธ์กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในระดับสูง รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน ที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการบรรลุเป้าหมายซึ่งช่วยขับเคลื่อนให้กลยุทธ์ถูกนำไปปฏิบัติจริงและเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท และวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร แม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับรองลงมา แต่ก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบการทำงานที่เป็นระเบียบและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ส่งผลให้กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ดำเนินไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ความยืดหยุ่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้การบริหารเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพสูงสุด เพราะบุคลากรกล้าเสนอแนวคิดใหม่และพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของคามาระ และคณะ (Kamara et al.) ที่ชี้ว่าความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถาบันการศึกษาต้องอาศัยการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดเป้าหมาย การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ (Kamara et al., 2024) และสามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์กับงานวิจัยนี้ได้ว่า ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นตัวตนและวัฒนธรรมองค์การแบบ เน้นงาน มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวที่เน้นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การและการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ต้องดำเนินไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ เดชบำรุง ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงานและวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาทมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยตรง (สมใจ เดชบำรุง, 2562) ซึ่งช่วยยืนยันว่าวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารเชิงกลยุทธ์มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์การการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย



ภาพประกอบ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ วัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นตัวตน 2) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงาน 3) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาท 4) วัฒนธรรมองค์การแบบสโมสร และการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา 5



ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์พันธกิจและค่านิยมหลัก 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ 3) การจัดทำกลยุทธ์ 4) การนำกลยุทธ์ที่เลือกไว้ ไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงแก้ไขเพื่อเริ่มต้นใหม่

บทสรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อพิจารณาจากวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษารายด้าน กับการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา โดยภาพรวม โดยเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมแบบเน้นความเป็นตัวตน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ด้านวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นบทบาทมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และด้านวัฒนธรรมองค์การแบบสโมสรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากการวิจัย พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เน้นความเป็นตัวตนและความคิดสร้างสรรค์ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบและความผูกพันต่อองค์กร

1.2 จากการวิจัย พบว่า ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรให้ความสำคัญกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจริง โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน พร้อมจัดทำแผนงานที่เป็นรูปธรรม ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงกลยุทธ์ให้ทันต่อสถานการณ์

1.3 จากการวิจัย พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ควรบูรณาการวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยเน้นการสร้างค่านิยมและบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการปรับตัวและนวัตกรรม ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเชิงกลยุทธ์มีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สิ่งสำคัญ คือ ควรศึกษาบทบาทและกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษา ควรเน้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากประสบการณ์จริงของผู้บริหารและครู เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2567). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2567*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2560). *วัฒนธรรมองค์การ: ปัจจัยสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทินกร ไทยเจริญ. (2565). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการจัดการเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์ด้วยกระบวนการสืบเสาะของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2566). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์บุ๊คส์.
- สมใจ เดชบารุง. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 11(2), 146–159.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
- รัชพล เชิงชล. (2560). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรวิ ไตรเจริญกุลภักดิ์ จงแจ่ม. (2566). *วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture)*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cameron, K. S., and Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Kamara, Y., et al, (2024). Application of Strategic Management in Educational Organizations. *Global Scientific and Academic Research Journal of Education and Literature*, 2(7), 1–11.
- Schein, E. H. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. (5th ed.). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Thompson et al. (2018). *Crafting & Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage: Concepts and Cases*. (22nd ed.). New York: McGraw-Hill Education.