

วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” Organizational Culture of Tha Ruea “Nittayanukul” School

¹สิรินันท์ พลายละหาร ²สายสุตา เตียเจริญ

¹Sirinan Phaylahan ²Saisuda Tiacharoen

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร

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

¹Corresponding author, e-mail: PHAYLAHAN_S@su.ac.th

Received May 28, 2026; Revised June 6, 2026; Accepted: August 30, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” 2) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการครูในโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 70 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็น วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค เท่ากับ 0.939 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความซื่อสัตย์ ด้านหลักความหลากหลาย และอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ ด้านหลักความเป็นเลิศ ด้านหลักความเอื้ออาทร ด้านหลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน ด้านหลักเป้าหมายขององค์กร ด้านหลักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านหลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น ด้านหลักการมอบอำนาจ และด้านหลักการตัดสินใจ ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรในการสร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมของโรงเรียน ผ่านการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การมอบหมายหน้าที่และการตัดสินใจร่วมกันอย่างเปิดกว้าง ควบคู่กับการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ และความไว้วางใจระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผลการประเมิน และเทคโนโลยี ตลอดจนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการให้กำลังใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

คำสำคัญ: โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล”; วัฒนธรรม; วัฒนธรรมองค์การโรงเรียน



Abstract

This research article aimed to study 1) examine the organizational culture of Tha Ruea “Nittayanukul” School. 2) The guidelines for promoting the organizational culture of Tha Ruea “Nittayanukul” School. This study employed a descriptive research design. The sample was the consisted of 70 personnel from Tha Ruea “Nittayanukul” School under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya. They were selected by stratified random sampling. The instruments used for data collection included a five-point Likert scale questionnaire on the organizational culture of Tha Ruea “Nittayanukul” School with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and a Cronbach’s alpha reliability coefficient of 0.939 and a structured interview form. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research results were found as follows; 1) The organizational culture of Tha Ruea “Nittayanukul” School, as a whole, was rated at a high level. When considering each dimension individually, two dimensions were rated at the highest level, namely Integrity and Diversity. The remaining eight dimensions were rated at a high level. Ranked in descending order according to their arithmetic mean scores, these dimensions were: Excellence, Caring, Recognition and Reward, Organizational Goals, Sense of Belonging, Trust and Confidence, Empowerment, and Decision-Making, respectively. 2) The guidelines for promoting the organizational culture of Tha Ruea “Nittayanukul” School emphasize the active participation of administrators and personnel in fostering a shared understanding of and commitment to the school’s common goals. This can be achieved through the clear communication of the school’s vision, the delegation of responsibilities, and open participatory decision-making. Such efforts should be accompanied by the enhancement of employees’ sense of organizational belonging, pride in their roles and responsibilities, and mutual trust among personnel. Furthermore, continuous improvement should be encouraged through the application of creativity, evaluation results, and technology. The school should also cultivate a supportive work environment that promotes encouragement, cooperation, mutual assistance, and respect for individual differences.

Keywords: Tha Ruea “Nittayanukul” School; Organizational Culture; Organizational Culture of School

บทนำ

ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยี องค์การทุกประเภทจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้า โดยการบริหารจัดการในยุคปัจจุบันมิได้มุ่งเพียงพัฒนาโครงสร้างและกระบวนการทำงานเท่านั้น หากยังต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์การในการหล่อหลอมค่านิยม ความเชื่อ และเจตคติร่วมของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจ ความผูกพัน และการธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ สำหรับสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งเสริม ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร ความสามัคคี และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อันนำไปสู่ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแห่งคุณธรรมและความสุขในสถานศึกษาเพื่อปลูกฝัง ค่านิยมร่วมด้านความรับผิดชอบ ความโปร่งใส จิตบริการ จิตสาธารณะ และการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเป็นทั้งกลไกสำคัญในการบริหารและพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน โดยผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวัฒนธรรมเพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณธรรมและความสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีโครงสร้างการบริหารงานเป็นระบบครอบคลุม 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายกิจการนักเรียน อย่างไรก็ตาม จากรายงาน การประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567–2570) พบว่ายังมีประเด็นที่ควรพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์การ โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างฝ่ายที่ยังขาดความชัดเจน การสื่อสารภายในองค์กรที่ยังไม่เป็นระบบ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ ที่ยังไม่ทั่วถึง การดำเนินงาน PLC ที่ยังไม่ครอบคลุม ตลอดจนการพัฒนาระบบสารสนเทศ การสร้างแรงจูงใจ และการยกย่องชื่นชมอย่างต่อเนื่อง สภาพดังกล่าวสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาองค์การเชิงระบบ โดยมุ่งเสริมสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ ความผูกพัน การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบร่วมกัน ตลอดจนคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว (โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล”, 2567)

ข้อมูลพื้นฐานสำหรับการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ตั้งอยู่เลขที่ ๗๕ ถนนท่าเรือ – ท่าลาน ฝั่งเหนือ ตำบลท่าเรืออำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13130 โทรศัพท์ 0 – 3534 – 1120 โทรสาร 0 – 3534 – 2752 เปิดสอนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3) ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย(ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) มีนักเรียน ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 1,686 คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 4 คน ข้าราชการครู จำนวน 78 คน ครูต่างชาติ จำนวน 3 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 2 คน และเจ้าหน้าที่อื่นๆ จำนวน 4 คน

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ประกอบกับผล การประเมินตนเองของสถานศึกษาและแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล”



กุล” ที่สะท้อนประเด็นควรพัฒนาในด้านการประสานงาน การสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากร การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) การสร้างแรงจูงใจ และการยกย่องชื่นชมอย่างต่อเนื่อง จึงเห็นได้ว่าโรงเรียนยังมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็งและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ทั้งนี้ วัฒนธรรมองค์การนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ ความผูกพัน การทำงานเป็นทีม ตลอดจนประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ในปัจจุบัน และแสวงหาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล”
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล”

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาในพื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มุ่งศึกษาสภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ 1) ผู้บริหารและข้าราชการครู ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 5 คน ข้าราชการครู 78 คน รวมทั้งหมด 83 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและข้าราชการครู จำนวน 70 คน ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามความคิดเห็น วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” โดยนำเครื่องมือที่สร้างให้อาจารย์ผู้คุมการค้นคว้าอิสระตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข และนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบหาความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยเทคนิค IOC (index of item objective congruence) แล้วนำมาปรับปรุง ข้อบกพร่องและเรียบเรียงใหม่ให้สมบูรณ์ โดยได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced choice) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี้ และปาร์คเกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ของแบบสอบถามในตอนี่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scales) 2) แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ซึ่งมี 10 ประการ ดังนี้ 1) หลักเป้าหมายขององค์การ (principle of purpose) 2) หลักการมอบอำนาจ

(principle of empowerment) 3) หลักการตัดสินใจ (principle of decision making) 4) หลักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (principle of belonging) 5) หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) 6) หลักความเป็นเลิศ (principle of excellence) 7) หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (principle of recognition and reward) 8) หลักความเอื้ออาทร (principle of caring) 9) หลักความซื่อสัตย์ (principle of integrity) และ 10) หลักความหลากหลาย (principle of diversity) โดยผู้วิจัยได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามข้อที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตที่น้อยที่สุด (arithmetic mean : μ) ในแต่ละด้านมาสร้างกระแท่งค่าถามเพื่อทราบแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” และรวบรวมด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยได้นำหนังสือที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ในสถานศึกษาให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ในการวิจัยครั้งนี้ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง มีการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล 3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ แบบรายบุคคล โดยการเลือกแบบกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 1 คน หัวหน้างานกลุ่มบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน และข้าราชการครู จำนวน 1 คนเป็นผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้นำไปตรวจสอบและเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อรวบรวมคะแนน นำไปลงรหัสข้อมูล คำนวณค่าสถิติ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป รวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์บุคคลากรต่อวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” และวิเคราะห์เนื้อหาคำตอบที่ได้รับ (content analysis)

ผลการศึกษา

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” โดยภาพรวมและ รายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ในภาพรวม ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

(n=70)

ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	หลักเป้าหมายขององค์การ (principle of purpose)	4.36	0.41	มาก
2	หลักการมอบอำนาจ (principle of empowerment)	4.00	0.70	มาก
3	หลักการตัดสินใจ (principle of decision making)	3.87	0.91	มาก
4	หลักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (principle of belonging)	4.28	0.60	มาก
5	หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (principle of trust and confidence)	4.16	0.71	มาก



ข้อ	วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
	confidence)			
6	หลักความเป็นเลิศ (principle of excellence)	4.45	0.56	มาก
7	หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (principle of recognition and reward)	4.39	0.62	มาก
8	หลักความเอื้ออาทร (principle of caring)	4.42	0.56	มาก
9	หลักความซื่อสัตย์ (principle of integrity)	4.54	0.51	มากที่สุด
10	หลักความหลากหลาย (principle of diversity)	4.51	0.57	มากที่สุด
	รวม	4.30	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักความซื่อสัตย์ (principle of integrity) ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.51$) ด้านหลักความหลากหลาย (principle of diversity) ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.57$) จำนวน 8 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านหลักความเป็นเลิศ (principle of excellence) ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.56$) อยู่ในระดับมาก ด้านหลักความเอื้ออาทร (principle of caring) ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.56$) ด้านหลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (principle of recognition and reward) ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.62$) ด้านหลักเป้าหมายขององค์การ (principle of purpose) ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.41$) ด้านหลักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (principle of belonging) ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.60$) ด้านหลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.71$) ด้านหลักการมอบอำนาจ (principle of empowerment) ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.70$) และด้านหลักการตัดสินใจ (principle of decision making) ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.91$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.91 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ผู้วิจัย ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลของทุกด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในแต่ละหลักมาเป็นประเด็นเพื่อหา แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การของ โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ซึ่งผลการวิเคราะห์เนื้อหาสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) หลักเป้าหมายขององค์การ (principle of purpose) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรทุกฝ่ายควรยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกันภายใต้กรอบแผนพัฒนาการศึกษา และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย รวมถึงการวางแผนโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและส่งเสริมการสนับสนุนร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุเป้าหมาย ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2) หลักการมอบอำนาจ (principle of empowerment) เป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยสถานศึกษาควรกำหนดโครงสร้างการบริหารให้ชัดเจนและครอบคลุมทุกภารกิจ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมทั้งในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจด้านการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารควรสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นผ่านการประชุม การชี้แจง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมสื่อสารเหตุผลของการตัดสินใจอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน อันจะนำไปสู่ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ การยอมรับผลการดำเนินงาน ลดการกล่าวโทษ และเสริมสร้างความสามัคคีในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3) หลักการตัดสินใจ (principle of decision making) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมผ่านการประชุม การซักถาม การเสนอแนะ และการสะท้อนความต้องการอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการกำหนดโครงสร้างการบริหาร 4 กลุ่มงานและการมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้มแข็งเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจ นอกจากนี้ การมอบอำนาจ การตัดสินใจตามลำดับชั้นยังช่วยให้การดำเนินงานคล่องตัว รวดเร็ว และเหมาะสมกับภารกิจ โดยเฉพาะงานที่ไม่ซับซ้อนหรือมีความเสี่ยงต่ำ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานและส่งเสริมให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

4) หลักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (principle of belonging) มุ่งให้บุคลากรตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน โดยเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการทำงานกับภาพรวมการบริหารโรงเรียน ควบคู่กับการส่งเสริมให้เห็นคุณค่าในตนเองด้านความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ผ่านการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับวิชาเอกและความถนัด ทั้งนี้ เมื่อครูและบุคลากรรับรู้ว่ามีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร ย่อมเกิดความภาคภูมิใจ ความผูกพัน และกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความเข้มแข็งขององค์กรโดยรวม

5) หลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น (principle of trust and confidence) เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือในสถานศึกษา โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรควรมี ความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ทุกฝ่ายควรร่วมกันระดมความคิดเพื่อแก้ไขปัญหา โดยมีผู้บริหารให้คำปรึกษาและส่งเสริมความร่วมมือทั้งภายในองค์กรและกับชุมชน ทั้งนี้ ความเชื่อมั่นระหว่างกันจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ พร้อมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยไม่กล่าวโทษ อันนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

6) หลักความเป็นเลิศ (principle of excellence) เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรควรกล้าคิด กล้าริเริ่ม และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันต้องนำผลการประเมินมาปรับปรุงและต่อยอดสู่การสร้างสรรคผลงานที่มีคุณภาพและได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ ควรพัฒนาความสามารถด้านเทคโนโลยี และการผลิตผลงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและบริบททางการศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน



7) หลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน (principle of recognition and reward) เป็นปัจจัยสำคัญ ในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อสถานศึกษา โดยโรงเรียนควรจัดสวัสดิการและดูแลบุคลากรด้วยความเอาใจใส่เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความร่วมมือ พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และมอบรางวัลอย่างเท่าเทียมเพื่อสะท้อนคุณค่าและความสำคัญของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ การได้รับการยอมรับและผลตอบแทนที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างกำลังใจ ความสุขในการทำงาน และแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่ความผูกพันระยะยาวและความจงรักภักดีต่อองค์กร

8) หลักความเอื้ออาทร (principle of caring) เป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลและส่งเสริมประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยบุคลากรควรช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเข้าใจเหมือนครอบครัว พร้อมทั้งถ่ายทอดความรู้และเปิดโอกาสให้เสนอแนะความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ขณะเดียวกัน ทุกฝ่ายควรยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามัคคี และร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ ความสัมพันธ์อันดีและการช่วยเหลือเกื้อกูลกันจะช่วยให้อากาศการทำงานราบรื่น ลดความขัดแย้ง เสริมสร้างความสุขในการทำงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

9) หลักความซื่อสัตย์ (principle of integrity) เป็นรากฐานสำคัญของการบริหารสถานศึกษาตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยโรงเรียนควรกำหนดนโยบายที่ยึดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทุกระบวนการ ทั้งด้านการบริหารงบประมาณ การติดตามกำกับ และการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ทุกฝ่ายควรปฏิบัติตามระเบียบราชการอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การรับฟังความคิดเห็น และการมีช่องทางสะท้อนปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เสมอภาค และสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน

10) หลักความหลากหลาย (principle of diversity) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน โดยผู้บริหาร ครู และบุคลากรควรส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างด้านความคิดเห็น ความสามารถ เพศ และวัย ควบคู่กับการทำงานร่วมกันบนพื้นฐานของความเสมอภาคและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรและนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนมุมมองอย่างเท่าเทียมและสร้างสรรค์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการอยู่ร่วมกัน อีกทั้งยังสามารถนำความแตกต่างด้านความคิดและประสบการณ์มาใช้เป็นพลังในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าสถานศึกษามีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การอย่างชัดเจน ทั้งด้านการยึดมั่นในเป้าหมายร่วม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพครู

และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ ความโปร่งใส ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ และการยอมรับความหลากหลาย อันนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น สร้างสรรค์ และการขับเคลื่อนสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกตุ ที่ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (วัลลภ บุตรเกตุ, 2563) สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ยึดมั่นในเป้าหมายร่วม และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ย่อมก่อให้เกิดความผูกพัน แรงจูงใจ และความสุขในการทำงานของบุคลากร อันเป็นพื้นฐานสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” มีหลายแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ที่ว่าแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” มีหลายแนวทาง มีดังนี้

2.1 ด้านหลักความซื่อสัตย์ สถานศึกษาควรมีการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน โดยเฉพาะด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ ทั้งในด้านการบริหารงบประมาณและการดำเนินโครงการต่างๆ ที่มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้บุคลากรยังปฏิบัติงานตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ทำให้ทุกขั้นตอนสามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน อีกทั้งการดำเนินงานที่โปร่งใสดังกล่าวยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร ลดความขัดแย้งและข้อขัดข้องใจในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรธีรา วงษาวดี ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่บุคลากรมีความซื่อสัตย์ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในหมู่บุคลากร และช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ภัทรธีรา วงษาวดี, 2565)

2.2 ด้านหลักความหลากหลาย สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการยอมรับและเคารพความแตกต่างของบุคลากรและนักเรียน ทั้งในด้านความคิดเห็น ความสามารถ เพศ และช่วงวัย โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนมุมมองอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ การทำงานร่วมกันของบุคลากรที่มีความหลากหลายยังช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งบรรยากาศภายในองค์กรยังเอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างเข้าใจและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและความสามัคคีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชินวิทย์ จันทร์เพ็ญ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาน่าน พบว่า ความหลากหลายของบุคลากร เช่น ความเชื่อ สัญชาติ ศาสนา และความคิด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา เนื่องจากความแตกต่าง



ดังกล่าวเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชินวิทย์ จันทรเพ็ญ, 2566)

2.3 ด้านหลักความเป็นเลิศ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และบางส่วนยังได้รับการยอมรับหรือรางวัลจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งสะท้อนถึงศักยภาพและความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กร อีกทั้งการที่บุคลากรมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ยังช่วยยกระดับคุณภาพโดยรวมของโรงเรียนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของภัคพร เจริญลักษณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครู การสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุนให้ครูปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในเชิงบวก และช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ภัคพร เจริญลักษณ์, 2562)

2.4 ด้านหลักความเอื้ออาทร สถานศึกษาควรมีบรรยากาศการทำงานที่เน้นความร่วมมือและการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน โดยบุคลากรมีการทำงานร่วมกันอย่างเข้าใจ เปรียบเสมือนครอบครัว มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เช่น การสอนงานหรือให้คำแนะนำระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้อง นอกจากนี้ บุคลากรยังเปิดโอกาสให้กันและกันในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับความแตกต่าง และพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ซึ่งเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิพร มิตติศิลป์ ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านความเอื้ออาทรสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ เนื่องจากผู้บริหารมีการเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ของครู และส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจ ความผูกพัน และความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (สุทธิพร มิตติศิลป์, 2561)

2.5 ด้านหลักการยอมรับและการให้ผลตอบแทน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยมีการยกย่อง ชื่นชม และให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมถึงมีการดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกมล เกลี้ยงแก้ว ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การยอมรับผู้อื่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ โดยบุคลากรมีการยอมรับในความสามารถของเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย และสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม ตลอดจนให้การยอมรับในความสำเร็จและผลงานของบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่

ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กิ่งมล เกลี้ยงแก้ว, 2562)

2.6 ด้านหลักเป้าหมายขององค์การ สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน โดยบุคลากรมีความเข้าใจและรับรู้เป้าหมายร่วมกัน แม้ว่าบางส่วนอาจยังต้องพัฒนาในด้านการสื่อสารหรือการนำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น แต่โดยภาพรวมยังคงส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลภ บุตรเกต ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจและเห็นคุณค่าในเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางเดียวกัน และส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วัลลภ บุตรเกต, 2563)

2.7 ด้านหลักความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ บุคลากรควรมีความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยได้รับมอบหมายงานตามความถนัดและความสามารถ ทำให้เห็นคุณค่าในตนเองและบทบาทหน้าที่ของตน อีกทั้งยังมีความผูกพันและความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความตั้งใจและความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภณัฐ กุลนาดา ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตห่อไตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญพบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การร่วมวิเคราะห์สถานการณ์ และการทำงานร่วมกันในการแก้ไขปัญหาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา (ศุภณัฐ กุลนาดา, 2568)

2.8 ด้านหลักความไว้วางใจและความเชื่อมั่น สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารและปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งร่วมกันแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดอุปสรรคในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและสบายใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา ศรีอัสตร ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูและผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร เชื่อว่าครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุนิสา ศรีอัสตร, 2561)

2.9 ด้านหลักการมอบอำนาจ สถานศึกษาควรมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม โดยมีการแบ่งโครงสร้างการทำงานเป็นกลุ่มงานและมอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว และบุคลากรสามารถตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสมได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์ธร หนูฤทธิ์ ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและดำเนินงาน โดยมีการจัดตั้งคณะกรรมการในด้านต่าง ๆ และกำหนดให้บุคลากรมีส่วน



ร่วมในการจัดทำแผนงานของสถานศึกษา พร้อมทั้งผู้บริหารให้ความไว้วางใจและให้อิสระในการดำเนินโครงการและกิจกรรม ซึ่งส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (พงษ์ธร หนูฤทธิ์, 2563)

2.10 ด้านหลักการตัดสินใจ สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ผ่านการประชุมและการปรึกษาหารือร่วมกัน ส่งผลให้การตัดสินใจมีความรอบคอบ และบุคลากรเกิดความยอมรับในผลของการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนันท์ โยมงาม ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องบทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพาสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการบริหารและดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในประเด็นต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจมีความเหมาะสม โปร่งใส และได้รับการยอมรับจากบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐนันท์ โยมงาม, 2565)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน: ถอดบทเรียนโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล”

ที่มา: สังเคราะห์จากผลการวิจัยและได้สร้างภาพขึ้นจากปัญญาประดิษฐ์

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาจะพัฒนาไปสู่ระดับสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อมีการบูรณาการปัจจัยสำคัญอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมขององค์กรที่ชัดเจน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมอบอำนาจอย่างเหมาะสม การสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร การยึดหลักความซื่อสัตย์และโปร่งใส การยอมรับความหลากหลาย การส่งเสริมความเอื้ออาทรระหว่างบุคลากร ตลอดจนการยกย่องและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม โดยปัจจัยดังกล่าวมิได้ส่งผลเพียงต่อบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น โปร่งใส และสร้างสรรค์เท่านั้น แต่ยังส่งเสริมแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศของบุคลากร อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน

สรุป

วัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนมีการส่งเสริมเป้าหมายร่วม การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องจนก่อให้เกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ สำหรับแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การพบว่ามีหลายด้านสำคัญ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความหลากหลาย ความเป็นเลิศ ความเอื้ออาทร การยอมรับและการให้ผลตอบแทน เป้าหมายองค์การ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความไว้วางใจและความเชื่อมั่น การมอบอำนาจ และการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักการตัดสินใจมีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆ สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมผ่านการประชุม การสื่อสาร และการเสนอความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดโครงสร้างการบริหารและการกระจายอำนาจตามสายงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างคล่องตัว โปร่งใส และสอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวางแผน การตัดสินใจ และการรับผิดชอบงานร่วมกัน พร้อมทั้งสนับสนุนการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ สถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผย โปร่งใส และส่งเสริมความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากรโดยสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และการร่วมกันแก้ไขปัญหาในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทของ



ตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร เกิดความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างแรงจูงใจผ่านระบบการยอมรับ และการให้รางวัลอย่างเหมาะสม การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน และการยอมรับความแตกต่างของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความเป็นเจ้าของร่วม และการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และความรับผิดชอบร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป งานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” เผยแพร่ออกไปและเพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.2 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล” เชิงคุณภาพ

2.3. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เอกสารอ้างอิง

- กิงกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ชินวิทย์ จันทรเพ็ญ. (2566). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษาน่าน. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 67–77.
- ณัฐนันท์ โยมงาม. (2565). บทบาทการสร้างวัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจบุรพา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(10), 364–376.
- พงษ์ธร หนูฤทธิ์. (2563). วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 10(1), 249–259.
- ภาคพร เจริญลักษณ์. (2562). วัฒนธรรมองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 634–648.
- ภัทร์ธิดา วงชาวดิ. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 20(1), 126–140.
- โรงเรียนท่าเรือ “นิตยานุกูล”. (2567). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 4 ปี พ.ศ.2567-2570. พระนครศรีอยุธยา: แผนงานและนโยบาย.

- วัลลภ บุตรเกตุ. (2563). วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 4(3), 747-759.
- ศุภณัฐ กุลนาตา. (2568). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสหวิทยาเขตหอยไทร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 16(2), 41-58.
- สุทธิพร มิตติลพิน. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, 18(1), 191-201.
- สุนิสา ศรีอัสตร. (2561). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งคุณธรรมและความสุขในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

