



Guidelines for Developing the Organizational Culture of Schools under the Bangkok

Nutsuda Suksinchai and Siriphong Sauphayana

Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail: 6614470060@rumail.ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-2426-1141>

E-mail: domgogo@ru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0000-4323-0816>

Received 03/02/2025

Revised 03/04/2025

Accepted 10/05/2025

Abstract

Background and Aims: The organizational culture of educational institutions affiliated with Bangkok also faces the problem of conflicts of personnel in the organization that affect the development and management of education, which requires continuous improvement and growth in terms of personnel management so that personnel are ready to improve the quality of education and be able to respond effectively to the needs of today's society. Therefore, it is necessary to develop the organizational culture of educational institutions affiliated with the Bangkok Metropolitan Government to build personnel and foster good relationships within the organization, including by having management raise the level of education for students to the highest standards. This research is a Mixed Methods Research in which the researcher conducts research divided into 2 phases as follows: Phase 1. The objectives of the Quantitative Research are 1) to study the organizational culture of educational institutions affiliated to the Bangkok Metropolitan Government, and 2) to compare the organizational culture of educational institutions affiliated to Bangkok. Classified according to the size of the educational institution and its location. Phase 2: Guidelines for the development of the corporate culture of educational institutions affiliated to Bangkok from interviews with educational experts.

Methodology: The number of teachers affiliated with the Bangkok Metropolitan Government for the academic year 2023 was 13,597 people from a total of 437 schools. A sample of 370 people was selected from the pre-made table of Cohen, Manion, and Morrison (2011) and multi-stage random sampling, and then multiple sampling was performed in proportion to the sample size to obtain a representative sample of the population in the questionnaire.

Results: Phase 1: Study and comparison of the organizational culture of educational institutions affiliated to the Bangkok Metropolitan Government. Results of the comparison of organizational culture by size of educational institution and position. It was found that small educational institutions have a different view of organizational culture than medium-sized educational institutions, and medium-sized educational institutions have a different view of organizational culture. Phase 2: Guidelines for developing a corporate culture of educational institutions affiliated to the Bangkok Metropolitan Government. The survey was conducted in a structured manner





based on the results of the research in Phase 1 from the two lowest average questions in each area, so that the experts could propose guidelines for the development of the organizational culture of the educational institutions affiliated to the Bangkok Metropolitan Government.

Conclusion: Corporate Culture of Educational Institutions Affiliated to the Bangkok Metropolitan Government. The overall picture is very high in all aspects, and when compared according to the size of the educational institution and position, it is found that teachers in different sizes of educational institutions have different views on organizational culture, overall and individual aspects. Medium-sized educational institutions have a higher organizational culture. Organizational Culture of Small Educational Institutions Statistically significant at .05. Teachers with different positions have views on organizational culture, overall and individual aspects, and the guidelines for developing the organizational culture of educational institutions affiliated to the Bangkok Metropolitan Government. The results of the research show the development of the organizational culture of educational institutions affiliated with the Bangkok Metropolitan Government. The guidelines are as follows: 1) Teamwork, 2) Professional work under the education policy from the government and the education policy from the Bangkok Metropolitan Office of Education.

Keywords: Development Approach; Organization Culture; Educational Institutions Affiliated to the Bangkok Metropolitan Government



แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ณัฐสุดา สุขสินชัย และ ศิริพงษ์ เสาภายน

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครยังต้องเผชิญกับปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาและการจัดการการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการบริหารบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อพัฒนาบุคลากรและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับการศึกษาของนักเรียนให้มีมาตรฐานสูงสุด การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่ง ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย: ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 13,597 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ (Cohen, Manion, and Morrison, 2011) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มแบบหลาย ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรในการตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย: ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่ง พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ครูมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางครูมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาจากผลการวิจัยในระยะที่ 1 จากประเด็นคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2 ลำดับในแต่ละด้านเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

สรุปผล: วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่ง พบว่า ครูที่อยู่ในขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กร ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน สถานศึกษาขนาดกลางมีวัฒนธรรมองค์กร ภาพรวมรายด้านสูงกว่า วัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กร ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทางดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การทำงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้นโยบายการศึกษาจากภาครัฐ และนโยบายการศึกษาจากสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; วัฒนธรรมองค์กร; สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิต เป็นพื้นฐานการแสดงพฤติกรรมและตัดสินใจของคนในองค์กร ส่งผลถึงเกียรติภาพขององค์กรทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (ณัฐธัญญา โคทั่งคะ. 2561: 27) เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม การสร้างบรรยากาศขององค์กรโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี ระบบและวัฒนธรรมองค์กรที่นำมาปฏิบัติได้ในองค์กร (จตุรงค์ ธนะสีลังกูร, 2558: 112) วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและเหมาะสมโลกยุคปัจจุบันที่ผู้บริหารเชื่อว่าความสำเร็จขององค์กรในศตวรรษที่ 21 ขึ้นอยู่กับความรู้ (Knowledge) และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อองค์กรและการทำงาน ของบุคคลภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง (ธนาพนธ์ ตาซัน, 2562: 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนเกิดจากการมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีพื้นฐานความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผนการปฏิบัติงานที่ยอมรับและใช้ร่วมกันทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยการบริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน โรงเรียนจึงเป็นหน่วยปฏิบัติการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมการบริหารจัดการในโรงเรียนจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล คนในองค์กรจำเป็นต้องสร้างสรรค์รูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง (เพียงกานต์ พวงยอม, 2558: 19)

จากเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

โยชิตา กฤตพรพินิต (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กรโดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอด หรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะเป็นรูปธรรม สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนและ

นามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัววัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์การได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

Hoy & Miskel. (2556) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือระบบที่มีการควบคุมบุคลากรในองค์การใหม่มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดอัตลักษณ์ที่เด่นชัด

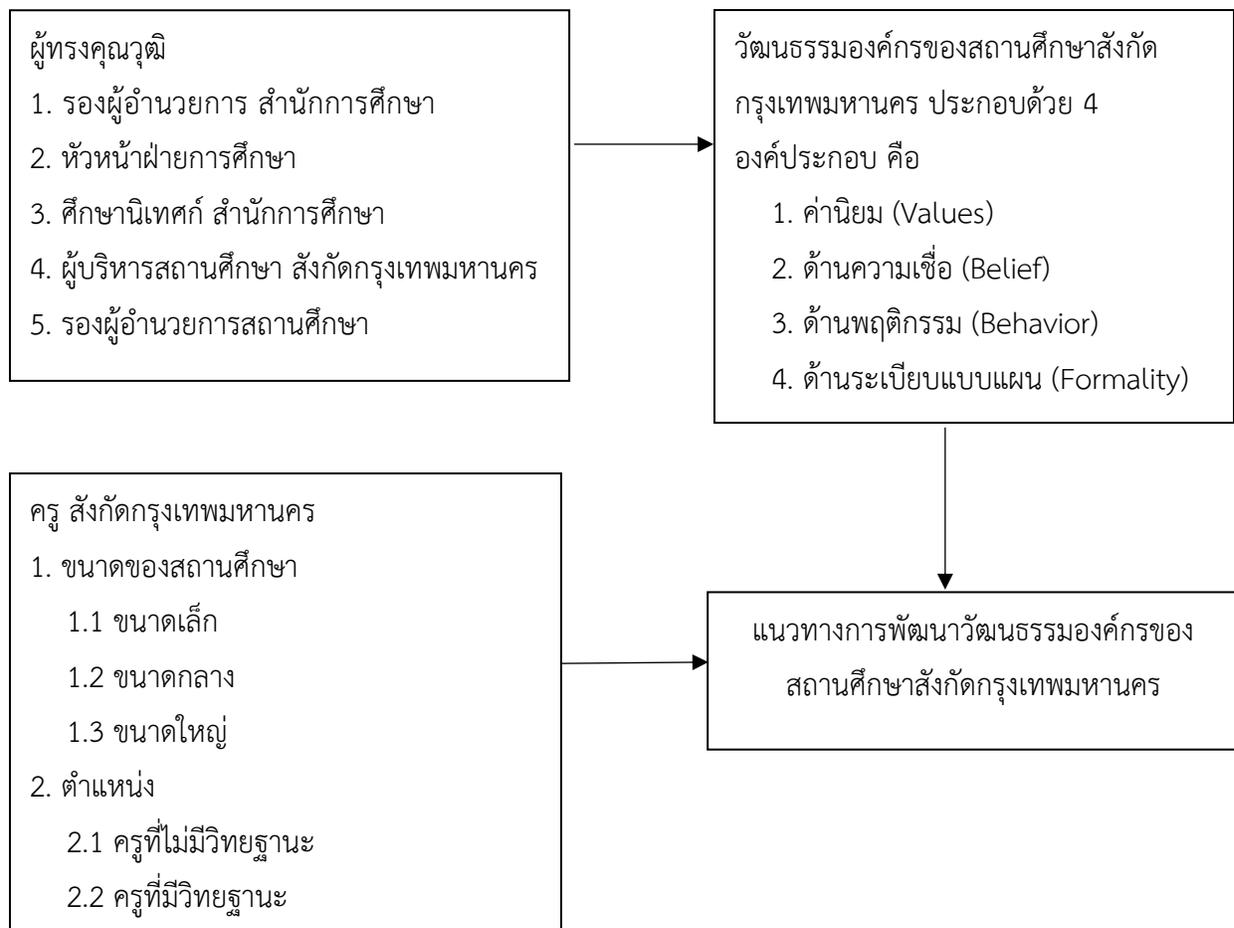
กึ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมในองค์การเปรียบเสมือน กรอบหรือกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการ เป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกันเป็นเครื่องมือในการกำหนดโครงสร้างขององค์การภายใต้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ยังผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งเป็นอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์การ ทำให้เห็นเอกลักษณ์ที่สามารถแยกออกจากองค์กรอื่นได้

โรเบิร์ต เอล. พีเตอร์ (2555) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาองค์กร ไว้ว่า ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างที่ดี ความสำเร็จในการสร้างวัฒนธรรมอยู่ในมือของผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพราะเราปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้นำมีส่วนสำคัญในการเป็นตัวอย่างให้กับผู้ร่วมงาน ถ้าผู้นำไม่เชื่อในวัฒนธรรมองค์กร ก็คงไม่มีใครเชื่อมั่นเช่นกันการดำเนินการตามค่านิยม ซึ่งวิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดภารกิจ แต่ค่านิยมจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติ ค่านิยมจึงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรม ซึ่งถ้าหากทุกคนสามารถดำเนินการตามค่านิยมได้อย่างจริงก็จะเกิดเป็นวัฒนธรรมที่ทุกคนทำได้จริง หาใช่คำพูดสวยหรูที่ไม่สามารถทำได้ และต้อง หมั่นสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เป็นการสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างความรู้จักกันให้มากขึ้น สายสัมพันธ์นี้จะส่งเสริมให้แต่ละฝ่ายทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกใจขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพเช่นกัน เน้นการเรียนรู้และการพัฒนา วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ พนักงานควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม (Soft Skill) ตระหนักถึงวัฒนธรรมทุกวันแรกเริ่มการรับพนักงานแล้วที่จะมีการปฐมนิเทศวันเดียวแล้วปล่อยให้พนักงานลุยงานทันที แต่ทางที่ดีเราควรสร้างความตระหนักถึงวัฒนธรรมที่อยากสร้างให้พนักงานรับรู้บ้าง เนื่องจากจะทำให้พวกเขารักษาวัฒนธรรมนั้น ๆ ให้สดใหม่และทำตามอยู่เสมอ ปรับแต่งให้เข้ากับประสบการณ์แต่ละคน เพราะความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน การยืดหยุ่นจึงเป็นทางออกที่ดีกว่าการบังคับ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงต้องสำรวจความต้องการของพนักงานอยู่เสมอว่าพวกเขาต้องการหรือไม่ต้องการวัฒนธรรมแบบไหน นับเป็นความเอาใจใส่ที่จะจูงใจให้เขาปฏิบัติตามวัฒนธรรม

1. จ้างบุคลากรใหม่อย่างระมัดระวัง เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ดีที่สุดในการรักษาวัฒนธรรมองค์กร โดยเราอาจต้องเข้มงวดมากขึ้น ตรวจสอบให้ดูว่าพวกเขาเหมาะสมกับงาน เพื่อหลีกเลี่ยงอคติบางอย่างเมื่อรับเข้ามาทำงานจริง
2. ย้ำถึงค่านิยมบ่อย ๆ เพื่อให้พนักงานทั้งเก่าและใหม่รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ควรจะเป็น โดยเฉพาะพูดกับพนักงานใหม่ก็จะเป็นคัดเลือกระดับหนึ่งว่าพวกเขามีความคิดเห็นอย่างไรกับวัฒนธรรมองค์กรของเรา
3. พัฒนาและรักษาวัฒนธรรมอยู่เสมอ กล่าวคือเป็นการสานต่อวัฒนธรรมองค์กรจากรุ่นสู่รุ่น
4. ตระหนักถึงความสำเร็จและผลงานของพนักงานเป็นประจำ สิ่งเหล่านี้จะช่วยมัดใจพนักงานให้มีความรู้สึกที่ดีกับองค์กรอยู่เสมอ อาจเป็นการให้รางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างการชื่นชม
5. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็น หมั่นตรวจสอบว่าพวกเขาต้องการอะไร และรับฟังคำแนะนำนั้น ๆ เป็นประจำ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (MixedMethods Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2566 สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร และสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านค่านิยม 2) ด้านความเชื่อ 3) ด้านพฤติกรรม และ 4) ด้านระเบียบแบบแผน ดังแสดงในแผนภาพ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 13,597 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ (Cohen, Manion, and Morrison, 2011) และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) จากนั้นทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มีดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสุ่มสำนักงานเขตมาจากแต่ละกลุ่มเขต คือ กลุ่มกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้ กลุ่มกรุงเทพเหนือ กลุ่มกรุงเทพตะวันออก กลุ่มกรุงธนเหนือ และกลุ่มกรุงธนใต้ โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มากกลุ่มเขตละ 1 สำนักงานเขต รวม 6 สำนักงานเขต ขั้นตอนที่ 2 สุ่มสถานศึกษาแต่ละ ขนาด (เล็ก กลาง ใหญ่) ในแต่ละสำนักงานเขตขนาดละ 1 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้สถานศึกษาขนาดใหญ่ 6 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลาง 6 โรงเรียน และสถานศึกษาขนาดเล็ก 6 โรงเรียน รวม 17 โรงเรียน ขั้นตอนที่ 3 สุ่มครูจากแต่ละสถานศึกษาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random sampling) ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 คน เพื่อให้ได้ตัวแทนของประชากรในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือวิจัย

ระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่ง ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ระยะที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 5 คน ซึ่งเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาในระยะที่ 1 มาเป็นประเด็น ในการสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน มีดังนี้ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษานิเทศก์พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามจากนิยามศัพท์เฉพาะ หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (Povinelli and Hambleton, 1977) จากนั้นนำค่าคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละข้อมารวมกัน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.60 - 1.00

2. การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก 3 โรงเรียน โรงเรียนละ 10 คน คือโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ) โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน และโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพัฒน์รังสรรค์) ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) มีค่าอำนาจ

จำแนก ตั้งแต่ 0.40 -0.84 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.962

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม กลุ่มเขตขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กรที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความเชื่อ (Belief)	4.41	0.50	มาก	1
2. ด้านพฤติกรรม (Behavior)	4.29	0.53	มาก	2
3. ด้านระเบียบแบบแผน (Formality)	4.28	0.50	มาก	3
4. ค่านิยม (Values)	4.25	0.48	มาก	4
รวม	4.30	0.43	มาก	

จากตาราง 1 วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเชื่อ (Belief) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม (Behavior) และ ด้านระเบียบแบบแผน (Formality) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่านิยม (Values)

ตาราง 2 การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมและรายด้าน

วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	ขนาดของสถานศึกษา			F	P
	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
1. ค่านิยม (Values)	4.23	4.36	4.19	4.712	.010*
2. ด้านความเชื่อ (Belief)	4.47	4.52	4.32	6.206	.002*
3. ด้านพฤติกรรม (Behavior)	4.20	4.38	4.24	3.394	.035*

วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร	ขนาดของสถานศึกษา			F	P
	เล็ก	กลาง	ใหญ่		
	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
4. ด้านระเบียบแบบแผน (Formality)	4.16	4.42	4.23	7.590	.001*
รวม	4.26	4.42	4.24	6.448	.002*

*p < .05

จากตาราง 2 พบว่าครูมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านค่านิยม ด้านความเชื่อ ด้านพฤติกรรม และด้านระเบียบแบบแผน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

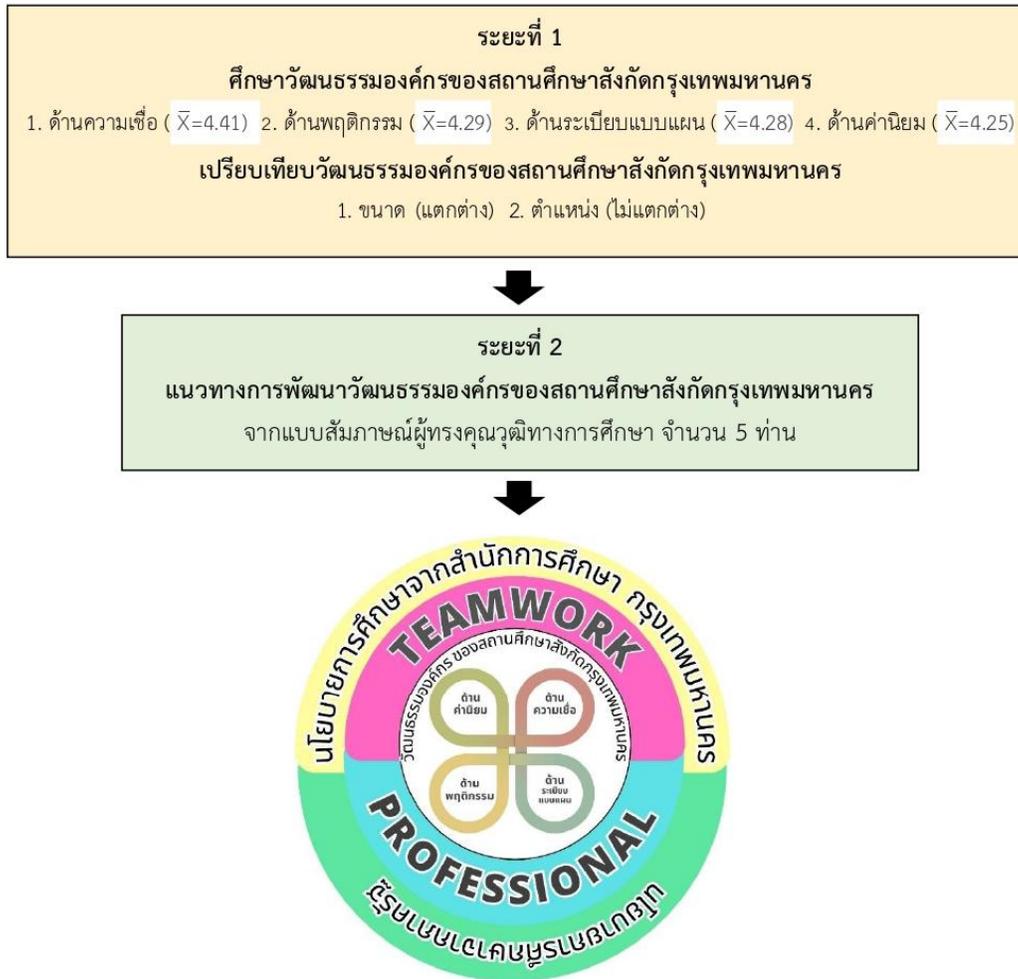
ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของครูเป็นรายคู่ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษาในภาพรวม

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	เล็ก	กลาง	ใหญ่
		4.26	4.42	4.24
1. เล็ก	4.26			
2. กลาง	4.42	.15694*		
3. ใหญ่	4.24		.17564*	

*p < .05

จากตาราง 3 พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ครูมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดกลางครูมีทัศนคติต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ผลการวิจัยได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สัเคราะห์ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปประเด็นสำคัญเพื่อนำมาอภิปรายผล มีดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นความคิด ค่านิยม ความเชื่อบรรทัดฐานที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงลักษณะเด่นขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายกำหนดไว้ได้ และเป็นแนวปฏิบัติที่ยาวนานต่อเนื่องกันไปจนกว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ ฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เป็นตัวเชื่อมและยึดโยงความเป็นองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีระเบียบแบบแผนของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งจะนำไปสู่ความร่วมมือ การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน เกิดการร่วมมือกันในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ

แนวคิดของ ธนาพนธ์ ตาซัน (2562: 25) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานการคิดและกรอบการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการทำงานในองค์กร เป็นตัวเชื่อมและยึดความเป็นองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว วัฒนธรรมเป็นความเชื่อและค่านิยมที่กำกับความคิด การตัดสินใจและพฤติกรรมของคนในองค์กร เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ทายะ (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ ัญญฐิตา มุลทรัพย์ (2567) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำเป้าหมายของสถานศึกษามาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารยอมรับความสำเร็จของผลงานและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็น

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และตำแหน่ง มีดังนี้

2.1 ทักษะของครูที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกันมีทักษะต่อวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยทักษะของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีความคิดเห็นสูงกว่าทักษะของครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาขนาดกลางเป็นองค์กรที่มีจำนวนบุคลากรเพียงพอมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรได้ดีกว่า สถานศึกษาขนาดเล็กที่มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สถานศึกษาขนาดเล็กจะขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญที่ครบทุกสายการสอนรวมทั้งงานที่นอกเหนือจากการสอน ส่งผลให้เกิดการรับภาระงานที่ไม่สอดคล้องกับจำนวนสมาชิกขององค์กร จึงทำให้วัฒนธรรมองค์กรนั้นเกิดขึ้นได้น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาพนธ์ ตาซัน (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามขนาดโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยนันท์ ศิริโสภณ (2565) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีแนวทางดังนี้ 1) การทำงานเป็นทีม โดยองค์กรมีค่านิยมยึดมั่น เป็นเข็มทิศนำการตัดสินใจ พฤติกรรม และแนวทางปฏิบัติงานภายในองค์กร ผู้บริหารและหัวหน้างานฝ่ายต่างๆมีความ เป็นแบบอย่างของค่านิยมที่ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมจริยธรรม มีความเคารพในความคิดเห็นของส่วนร่วม นำไปสู่การทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งทางด้านการเรียนการสอน และเรื่องส่วนบุคคล จึงเป็นเหตุให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพในการบริหารการจัดการทุกด้าน ผู้บริหาร

ควรสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมทางบวก ให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกมีคุณค่า ได้รับความเข้าใจ การสนับสนุนส่งเสริมในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้สมาชิกในองค์กรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร สร้างความรู้สึกให้สมาชิกในองค์กรอยากปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรในระยะยาว ช่วยลดอัตราการย้ายงาน สมาชิกในองค์กรมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันการมีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกมล เกลี้ยงแก้ว (2562: 18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมในองค์กรเปรียบเสมือน กรอบหรือกฎระเบียบที่ไม่เป็นทางการ เป็นหลักยึดในการกำหนดวิธีการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกันเป็นเครื่องมือในการกำหนดโครงสร้างขององค์กรภายใต้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในเป้าหมายขององค์กร ยังผลต่อการดำเนินงานและการตัดสินใจต่าง ๆ ของสมาชิกในองค์กร อีกทั้งเป็นอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์กร ทำให้เห็นเอกลักษณ์ที่สามารถแยกออกจากองค์กรอื่นได้

2) การทำงานอย่างมืออาชีพ องค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ขององค์กรอย่างชัดเจนโดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อนำไปสู่แผนปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์กร สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานโดยยึดหลักมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับ นิธิพร ลิ่มประเสริฐ (2557: 16) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง วิถีปฏิบัติแบบแผนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร อันเป็นสิ่งที่หล่อหลอมจากความคิด ความเชื่อ ทศนคติต่าง ๆ ที่พึงกระทำต่อกันมาซึ่งส่งผลต่อกระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับ Gorton, Alston, & Snowden (2007 อ้างถึงใน ธนาพนธ์ ตาชัน , 2562: 24) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นกรอบพื้นฐานหรือทิศทางในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ในสถานศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาคุณภาพการศึกษาเริ่มต้นที่วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่ตั้งความคาดหวังสูง และมีความเข้าใจถึงความแตกต่างในความสามารถทางการเรียนของนักเรียนผู้บริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพควรใส่ใจในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และ ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม กลุ่มเขต ขนาดของสถานศึกษา และ ตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการมีค่านิยมที่ตีร่วมกันของสมาชิกในองค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม การเปิดใจและยอมรับความคิดเห็นส่วนร่วม การมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย การสร้างความสามัคคีมีการจัดกิจกรรมสร้างทีม เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศทางบวกที่

เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านค่านิยม (Values) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเฉลี่ยด้านอื่นๆ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรสร้างความผูกพัน ความรัก ความสามัคคีภายในองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์กร ของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรุงเทพมหานครมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับขนาดสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานทางการศึกษาอื่นๆ เพื่อความครอบคลุมในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เนื่องจากวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กิงกมล เกลี้ยงแก้ว. (2562). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ใน สุราษฎร์ธานี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี*.
- จตุรงค์ ธนะสีลังกูร. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับการพัฒนาองค์กรสถานศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 11(2), 110–120.
- จินตนา ทายะ. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี*.
- ณัฐธินิชา โคทังคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*.
- ณัฐธิดา มุลทรัพย์. (2567) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนโรงเรียนเครือข่ายที่ 47 สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสาร (เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)*. 7(21), 125–135.
- ธนาพนธ์ ตาขัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. *วารสาร (ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร)*. 1(1), 178–187.
- นิธิพร ลิ้มประเสริฐ. (2557). วัฒนธรรมองค์กรกับกระบวนการทำงานในสถานศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร*.
- ปิยนันท์ ศิริโสภณ. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพียงกานต์ พวงยอม. (2558). การบริหารวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาเพื่อความยั่งยืน. *วารสารการจัดการการศึกษา*, 4(1), 15–22.



- โยชิตา กฤตพรพินิต. (2557). วัฒนธรรมองค์การในสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว. *วารสารพัฒนาการบริหาร*, 12(2), 89–100.
- โรเบิร์ต เอล. พีเตอร์. (2555). *ผู้นำและการสร้างวัฒนธรรมองค์การ*. (แปลโดย คณะนักแปล). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2011). *Research methods in education* (7th ed.). Routledge.
- Gorton, R. A., Alston, J. A., & Snowden, P. E. (2007). *School leadership and administration: Important concepts, case studies, and simulations* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). Pearson Education. (Translated into Thai in 2556)

