

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้
The Role of School Administrators Affecting the Organizational
Culture of Educational Institutions under the Bangkok
Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group

สุวิมล จารุมณี^{1*} และธดา สิทธิธาดา²

Suwimol Jarumanee^{1*} and Thada Siththada²

Emai: dewy.18v2@gmail.com

^{1,2}หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2}Master of Education (Educational Administration), Suan Sunandha Rajabhat University

(Receipt of the manuscript: October 17, 2024; Receipt of the revised manuscript:
November 11, 2024; Acceptance of the final manuscript: November 14, 2024)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ 2) เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ 3) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 59 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูรวมทั้งสิ้น 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงเท่ากับ 0.895 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

*Corresponding author e-mail: s60567809010@ssru.ac.th

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ได้แก่ ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา ด้านการจัดการทรัพยากรและด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบสัมประสิทธิ์แห่งการพยากรณ์ของวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 81.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา / วัฒนธรรมองค์กร / ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน

Abstract

The objectives of this research were to: 1) study the level of the roles of school administrators in educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthong Group; 2) examine the level of organizational culture in educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthong Group; and 3) determine the roles of school administrators affecting the organizational culture of educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthong Group. The sample comprised 59 basic education institutions, with a total of 354 respondents, including school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.961. Statistical methods employed included percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the roles of school administrators in educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthong Group, were rated at the highest level overall; 2) the organizational culture of educational institutions under the same administration was also rated at the highest level overall; 3) the roles of school administrators were positively and significantly correlated with the organizational culture at a high level, with a correlation coefficient of 0.895 and statistical significance at the level of .01; and 4) the roles of school

administrators affecting the organizational culture included building community relationships, fostering a supportive educational environment, school operations, resource management, and mentorship or role modeling. These roles collectively predicted 81.20 percent of the organizational culture in educational institutions under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthong Group, with a statistically significant level of 0.05.

Keywords: Roles of School Administrators / Organizational Culture / Building Community Relationships

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทำให้การศึกษาในประเทศไทยจำเป็นต้องปรับรูปแบบการทำงานมากขึ้นให้ทันกับยุคสมัย การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการแข่งขันภายใต้เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทาง การผลิตและการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในยุคใหม่ เพื่อให้ได้ทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 16)

การบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานและการบริหารคนไปพร้อม ๆ กัน ผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานหรือพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำจริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่งและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, น. 91) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา มีหลายบทบาทด้วยกันขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมในการบริหารและการบริหารงานสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสถานศึกษาในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารเป็นตัวแปรสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากต่อคุณภาพของผลลัพธ์ในการจัดระบบการศึกษาและการเรียนการสอน

ประสิทธิภาพการบริหาร รวมทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความล้มเหลวหรือความสำเร็จทางการศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหาร จึงเป็นตัวแปรสำคัญ ในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (บรรจง ลาวะสี, 2560, น. 206) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการและบริหารงานต่าง ๆ ในวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรเป็นเอกลักษณ์ แบบแผน จุดเด่นขององค์กร สำหรับพฤติกรรมบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการปฏิบัติงานในองค์กร มีพฤติกรรมเหมาะสม เข้าใจหน้าที่ของตนเอง เข้าใจองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ลดการลาออก ปฏิบัติงานขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ชัยอนันท์ ภูมิลำเนา, 2560, น. 18) หากวัฒนธรรมองค์กรเน้นไปทางใดจะสามารถส่งผลกระทบไปสู่ผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน จากข้อสรุปสามารถนำมานิยามการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรได้ว่า การปฏิบัติตามสิ่งที่ยึดถือปฏิบัติมาจากพื้นฐานขององค์กรหรือการดำเนินไปขององค์กรของผู้ที่อยู่ในองค์กร โดยผู้บริหารมีหน้าที่สร้างวัฒนธรรมหรือส่งเสริมให้ดำเนินกิจกรรมตามที่กำหนด ปัญหา คือ สมาชิกในองค์กรขาดการสื่อสารหรือสื่อสารกันไม่เข้าใจ ขาดการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกันหรือการไม่ยอมมีส่วนร่วมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ การทำงานของคนในองค์กรยากขึ้นและทำให้สมาชิกในองค์กรเครียดมากขึ้น มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานในองค์กร ดังนั้น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ ค่านิยมและชุดพฤติกรรมที่ชัดเจนจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการแก้ไขปัญหาได้ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอีกว่า วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งเกิดขึ้นได้โดยผู้นำสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองและสมาชิกชุมชน พัฒนาและทำนุบำรุงค่านิยมทางบวกและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำสถานศึกษาทุกระดับเป็นกุญแจสำคัญในการบริหารแบบธรรมาภิบาลและฉลองความสำเร็จในวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ดี (สุกัญญา ไชยถา, 2555, น. 22)

ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยสำคัญหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้จึงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยจะนำไปศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการบริหารของ

โรงเรียนกลุ่มอื่น ๆ ในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้
2. เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้
4. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยผู้วิจัยรวบรวมเนื้อหาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรจากวรรณกรรม ต่าง ๆ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสรุปครอบคลุมตัวแปรบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา 2) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา 3) ด้านจัดการทรัพยากร 4) ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน และ 5) ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ และในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) บรรทัดฐานขององค์กร 2) ค่านิยมขององค์กร 3) งานพิธีกรรมในสถานศึกษา และ 4) อัตลักษณ์ขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 70 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) หัวหน้ากลุ่มสาระ และ 3) ครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 59 โรงเรียน โดยวิธีหาขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างโดยใช้ตารางการประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ผู้ให้ข้อมูล คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน ประจำปีการศึกษา 2565

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์การและนักการศึกษา กำหนดเป็นกรอบของตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 3.1.1 ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา
- 3.1.2 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา
- 3.1.3 ด้านการจัดการทรัพยากร
- 3.1.4 ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน
- 3.1.5 ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องขององค์การและนักการศึกษา กำหนดเป็นกรอบของตัวแปรตาม จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 3.2.1 บรรทัดฐานขององค์กร
- 3.2.2 ค่านิยมขององค์กร
- 3.2.3 งานพิธีกรรมในสถานศึกษา
- 3.2.4 อัตลักษณ์ขององค์กร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงปีการศึกษา 2565

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ริญาภรณ์ สุภาศิริธนานนท์ (2563, น. 12) กล่าวว่า “บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อันเป็นการกระทำที่แสดงออก ที่เป็นผลผลิตจากความคิด ความเชื่อของผู้บริหารและความหวังของบุคคลอื่นที่คาดหวัง” โดยสรุป บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรม การปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติงานสัมพันธ์ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในด้านการกำหนด

นโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากร การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง ตามเกณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษา Öznacar & Dericioğlu (2017, p. 253) กล่าวว่า ครูส่วนใหญ่ระบุว่า ปัจจัยภายในและการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินงานและแนะนำบุคลากรของสถานศึกษาเกี่ยวกับแผนงาน การประสานงานและตรวจสอบงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อตอบสนองการแข่งขันระหว่างสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถูกคาดหวังให้มีบทบาทและความรับผิดชอบใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีในสถานศึกษา

องค์ประกอบของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ ด้านการจัดการทรัพยากร ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ชัยอนันต์ ภูมิลำเนา (2560, น.17) กล่าวว่า “วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ซึ่งมีระเบียบแบบแผน มีรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม มีกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกัน เป็นบรรทัดฐานและที่สมาชิกเห็นพ้องต้องกัน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ไข ปัญหาการปรับตัวและถูกถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น” โดยสรุป ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีการ ความคิด ทักษะ ค่านิยม เป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติร่วมกัน โดยเกิดจากการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร ทำให้องค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน Owens (2001) กล่าวถึง “องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร โดยแบ่งระดับวัฒนธรรมองค์กรเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) สิ่งประดิษฐ์ 2) ค่านิยม 3) สมมติฐาน โดยองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรถูกแบ่งออกเป็น 6 มิติ ได้แก่ 1) ประวัติความเป็นมาของสถานศึกษา 2) เรื่องราวของสถานศึกษา 3) บุคคลสำคัญของสถานศึกษา 4) บรรทัดฐานของพฤติกรรมของสถานศึกษา 5) ค่านิยมของสถานศึกษา และ 6) ประเพณีและงานพิธีที่เป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา”

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ บรรทัดฐานขององค์กร ค่านิยมขององค์กร งานพิธีกรรมในสถานศึกษา และอัตลักษณ์ขององค์กร เป็นตัวแปรตามในงานวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 70 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระและครูผู้สอน ประจำปีการศึกษา 2565 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 70 โรงเรียน มีขั้นตอนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 607) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จำนวน 59 โรงเรียน
2. ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 6 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 1 คน และ 3) ครูผู้สอน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 354 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิธีตารางเลขสุ่ม (Table of Random Numbers) ด้วยการกำหนดหมายเลขประจำตัวให้แก่สมาชิกทุกหน่วยในประชากรแล้วทำการสุ่มจนครบจำนวนตัวอย่างที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษาสูงสุด และ 4) ประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 45 ข้อ จำแนกเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา จำนวน 11 ข้อ ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา จำนวน 7 ข้อ ด้านการจัดการทรัพยากร จำนวน 9 ข้อ ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน จำนวน 8 ข้อ และด้านความเป็นที่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ จำนวน 10 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 33 ข้อ ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ บรรทัดฐานขององค์กร จำนวน 8 ข้อ ค่านิยมขององค์กร จำนวน 9 ข้อ งานพิธีกรรมในสถานศึกษา จำนวน 8 ข้อ และอัตลักษณ์ขององค์กร จำนวน 8 ข้อ

โดยแบบสอบถามตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามกรอบแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scale) ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ระดับวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามสำหรับการวิจัยที่สร้างขึ้น ไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปดำเนินการตรวจสอบ หาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

หลังจากนั้นจึงนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item-objective congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา สามารถนำไปวัดผลได้อย่างแน่นอน ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ ว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา จึงไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน โดยค่า IOC ที่ได้จริงมีค่า 0.67-1.00

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบ (try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เป็นสถานศึกษาจำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารและบุคลากรครู สถานศึกษาละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.961

3. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์แล้วใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 354 คน โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระ และครูผู้สอน แล้วเก็บข้อมูล โดยใช้ QR CODE ของแบบสอบถาม

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผลของข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยรวมทุกด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 354		แปลผล	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา	4.48	0.52	มาก	5
2. ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา	4.58	0.49	มากที่สุด	1
3. ด้านการจัดการทรัพยากร	4.51	0.56	มากที่สุด	4
4. ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน	4.53	0.59	มากที่สุด	2
5. ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ	4.52	0.58	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย	4.52	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษายู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.49) รองลงมาคือด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.59) ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.58) ด้านการจัดการทรัพยากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.56) และด้านการดำเนินงานในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของ
สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยรวม

วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา	n = 354		ระดับ	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
1. บรรทัดฐานขององค์กร	4.44	0.47	มาก	3
2. ค่านิยมขององค์กร	4.42	0.66	มาก	4
3. งานพิธีกรรมในสถานศึกษา	4.55	0.53	มากที่สุด	2
4. อัตลักษณ์ขององค์กร	4.58	0.56	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.50	0.50	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาประเด็นการดำเนินงานจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อัตลักษณ์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ งานพิธีกรรมในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.53) บรรทัดฐานขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.47) และค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Y_{tot}	ระดับ ความสัมพันธ์
X_1	1.000					0.800	สูง
X_2	0.757	1.000				0.785	สูง
X_3	0.804	0.807	1.000			0.802	สูง
X_4	0.646	0.662	0.701	1.000		0.749	สูง
X_5	0.778	0.741	0.781	0.746	1.000	0.854	สูง
X	0.902	0.874	0.924	0.844	0.907	0.895	สูง

**p < .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา (X_1) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา (X_2) ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (X_3) ด้านการจัดการทรัพยากร (X_4) และด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน (X_5) กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < .01$) ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.749 ถึง 0.854 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวกโดย ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน (X_5) ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (X_3) ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา (X_1) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา (X_2) และด้านการจัดการทรัพยากร (X_4) มีความสัมพันธ์กันภายในตัวแปรอยู่ในระดับสูง หากพิจารณารายด้านพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สูงสุด คือ ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.854 รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.802 ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.800 ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.785 และด้านการจัดการทรัพยากร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์รูปแบบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

โมเดล	ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SEE	F
1	X_4	0.854 ^a	0.730	0.729	0.26248	949.378
2	$X_4 X_2$	0.884 ^b	0.781	0.779	0.23673	624.420
3	$X_4 X_2 X_1$	0.893 ^c	0.798	0.796	0.22744	461.088
4	$X_4 X_2 X_1 X_3$	0.900 ^d	0.810	0.807	0.22116	371.002
5	$X_4 X_2 X_1 X_3 X_5$	0.901 ^e	0.812	0.810	0.21996	301.018

** $p < .01$

จากตารางที่ 4 พบว่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทดสอบแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการจัดการทรัพยากร (X_4) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา (X_2) ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา (X_1) ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (X_3) และด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน (X_5) เมื่อพิจารณาทั้ง 5 รูปแบบ พบว่ารูปแบบที่ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.812 ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์แห่งการพยากรณ์ที่สูงที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE _b	β	T	Sig.t
ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน (X_5)	0.328	0.038	0.385	8.536	0.000
ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา (X_2)	0.175	0.043	0.171	4.031	0.000
ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา (X_1)	0.184	0.043	0.188	4.294	0.000
ด้านการจัดการทรัพยากร (X_4)	0.137	0.033	0.153	4.169	0.000
ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (X_3)	0.092	0.042	0.106	2.196	0.029
R = 0.901 R ² = 0.812 Adj R ² = 0.810 SEE = 0.21996 F = 301.018 a = 0.352					

* p < .05

จากตารางที่ 5 พบว่า คือ ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน (X_5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา (X_2) ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา (X_1) ด้านการจัดการทรัพยากร (X_4) และด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ได้ร้อยละ 90.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ(b) เท่ากับ 0.328, 0.175, 0.184,

0.137 และ 0.092 ตามลำดับและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.385, 0.171, 0.188, 0.153 และ 0.106 ตามลำดับค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร) และตัวแปรพยากรณ์ (X_4 X_2 X_1 X_3 X_5) มีค่าเท่ากับ 0.901 และสัมประสิทธิ์แห่งการพยากรณ์ ร้อยละ 81.20 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.21996

สมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ในรูปคะแนนดิบ มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= a + b_5X_5 + b_2X_2 + b_1X_1 + b_4X_4 + b_3X_3 \quad (\text{สมการที่ 1}) \\ &= 0.352 + 0.328X_5 + 0.175X_2 + 0.184X_1 + 0.137X_4 + 0.092X_3\end{aligned}$$

สมการพยากรณ์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ในรูปคะแนนมาตรฐาน มีดังนี้

$$\begin{aligned}\hat{Z} &= \beta_5Z_5 + \beta_2Z_2 + \beta_1Z_1 + \beta_4Z_4 + \beta_3Z_3 \quad (\text{สมการที่ 2}) \\ &= 0.385Z_5 + 0.171Z_2 + 0.188Z_1 + 0.153Z_4 + 0.106Z_3\end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดเรียงลำดับจาก ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชนด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ ด้านการจัดการทรัพยากร และด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สร้างความสัมพันธ์กับบุคคล และพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งในด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชนนั้น บทบาทในด้านการจัดการทรัพยากร มีข้อเสนอแนะของ Schleicher (2012, p. 20) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่จัดการทรัพยากรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ ในขอบเขตข้อจำกัดของการเงินและทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดทิศทางในการบริหารงานที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาและหลักสูตรของสถานศึกษา

2. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดถึง

มาก เรียงลำดับจากอัตลักษณ์ขององค์กร งานพิธีกรรมในสถานศึกษา บรรทัดฐานขององค์กร และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรและบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเอาใจใส่ สร้างเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์กร ส่งผลให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่ดี Owens (2001, p. 147) กล่าวว่า งานพิธีกรรมในสถานศึกษาเป็นส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะให้ความสำคัญกับผู้ประกอบการที่สนับสนุนสถานศึกษาหรือวันครบรอบของสถานศึกษาและนำเสนอในรูปแบบของงานพิธีกรรมในสถานศึกษา ในด้านบรรทัดฐานขององค์กร Oakland (2000, p. 22) กล่าวว่า บรรทัดฐานที่เกิดจากการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์กร สถานศึกษามีระเบียบแบบแผนและแนวปฏิบัติชัดเจนตามเกณฑ์ที่กำหนดภายใต้เป้าหมายสถานศึกษานำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วย Oakland (2000, p. 22) กล่าวถึงค่านิยมขององค์กรว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร สถานศึกษาร่วมกันกำหนดค่านิยมของสถานศึกษานำไปใช้ในสถานศึกษาและเผยแพร่ให้ชุมชนได้รับทราบ ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในสถานศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ พบว่า ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ ด้านการจัดการทรัพยากรและด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชนกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง 0.749 ถึง 0.854 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาและด้านการจัดการทรัพยากรมีความสัมพันธ์ภายในตัวแปรอยู่ในระดับสูง หากพิจารณารายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ระดับสูงสุด คือ ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน โดยมีข้อเสนอแนะจากเมธาพร เชื้อหอม (2559, น. 106) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมอย่างเป็นมิตร ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ผู้บริหารคอยแนะนำครูเพื่อปรับปรุงข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาสถานศึกษา รวมทั้งการส่งเสริมสถานภาพและสวัสดิการต่าง ๆ ของครูเป็นอย่างดี เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในลำดับถัดมา โดยเหตุผลถูกสนับสนุนจาก สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, น. 144) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการในการสร้างระบบดำเนินงานในสถานศึกษาภายใต้หลักบริหารที่ดี

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาธรรมองค์กรที่ดี ถ้ากล่าวถึงด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาเป็นความสัมพันธ์ในลำดับถัดมา ซึ่งถูกสนับสนุนเหตุผลจาก ริญญภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563, น. 95) ที่กล่าวว่า ต้นแบบความเป็นผู้นำ ทศนคติ วิธีการของผู้บริหารส่งผลต่อบรรยากาศภายในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร ยุคตันทน์ หวานฉ่ำ (2555, น. 78) กล่าวว่าความสามารถในการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตามความเห็นของครูที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนของผลวิจัยอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณและทรัพยากรทุกด้านที่จำกัดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเป็นข้อสนับสนุนในความสัมพันธ์ระหว่างด้านการจัดการทรัพยากรกับวัฒนธรรมองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดได้มีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมทำให้สถานศึกษามีบรรทัดฐานและค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีและชัดเจนเพียงนั้น บรรยากาศในสถานศึกษาเอื้อต่อการทำงานมากเพียงใด การทำงานของบุคลากรก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากเท่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี มีผลงานมากเท่าไร บุคลากรก็จะเชื่อมั่นและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามากเท่านั้น สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะสร้างผลงานและผลิตนักเรียนที่มีศักยภาพออกมาสู่ภายนอกและเป็นที่กล่าวขานและชื่นชม

4. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการจัดการทรัพยากร ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบและด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชน สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 90.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากด้านบทบาทของสถานศึกษาที่ส่งผลวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มากที่สุด ไป น้อยที่สุด พบว่า ด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชนส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา มากที่สุด ลำดับต่อมา คือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา โดยริญญภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563, น. 95) กล่าวสนับสนุนว่า บรรยากาศในองค์กรจะดีหรือไม่ เกิดจากศักยภาพของผู้บริหารขององค์กรที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561, น. 144) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ดำเนินงานในสถานศึกษาบนพื้นฐานของหลักการบริหารที่ดี ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดีด้วย ในด้านการจัดการทรัพยากรที่

ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ยุคต้นนันท หวานฉ่ำ (2555, น. 78) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีการจัดการทรัพยากรทุกด้านให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นด้วย วัฒนธรรมองค์กรจะดี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาตนเองและส่งเสริมการพัฒนาบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นบทบาทที่สำคัญในฐานะความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ ดังนั้น จะเห็นได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ที่กล่าวมาข้างต้น มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เพื่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงธนใต้ ควรนำแนวทางที่กล่าวมาในข้างต้น ไปพิจารณาเพื่อกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลทางการบริหารงานต่อไป

ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินกิจกรรมอย่างมีระเบียบแบบแผน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดภายใต้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด ส่งผลให้สถานศึกษามีบรรทัดฐานและค่านิยมของสถานศึกษาที่ดีและชัดเจน บรรยากาศในสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้ความเชื่อมั่นและผลงานของผู้บริหาร ส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับและชื่นชมของผู้ปกครอง ชุมชนและสถานศึกษาอื่น ทำให้บุคลากรถูกกล่าวชื่นชมด้วยบุคลากรจึงเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเอง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแนวทางการบริหาร ที่มีความทันสมัย เพื่อกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาภายใต้กรอบสภาพแวดล้อมปัจจุบันและปัญหาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ให้ครอบคลุมและชี้แจงให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานตามแผนปฏิบัติการสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการกำหนดแนวทางในการมอบผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เหมาะสมทั้งเงินเดือน การเลื่อนขั้น สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงาน โดยมุ่งเน้นที่การสร้าง ความเท่าเทียมกันของบุคลากรในสถานศึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นร่วมกัน กำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน ยืดหยุ่นปรับได้ตามสถานการณ์และนำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมอย่างเป็นขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา มุ่งสร้างคุณลักษณะเฉพาะขององค์กรที่สร้างความแตกต่างกับสถานศึกษาอื่น เพื่อให้สถานศึกษามีจุดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้กับผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำสถานศึกษา ไปปรับใช้ในการบริหารงานที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาสถานศึกษา และสามารถสนองตอบต่อนโยบายทางการศึกษาและความต้องการของผู้เข้ารับบริการในภาคหน้า

4. สำนักงานเขตในแต่ละพื้นที่การศึกษา และสำนักการศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการดำเนินงานในสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษา ด้านความเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นต้นแบบ ด้านการจัดการทรัพยากร และด้านการสร้างสัมพันธ์ชุมชนไปปฏิบัติ เพื่อให้การบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลข้อมูลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพัฒนาและแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

3. ควรสร้างแบบจำลองของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่ดี

เอกสารอ้างอิง

- ชัยอานนท์ ภูมิลำเนา. (2560). การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอรัญญิต, 6(2), 206-215.
- เมธาวร เชื้อหอม. (2559). บรรยากาศองค์การในโรงเรียน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุกัญญา ไชยถา. (2555). การประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Oakland, J. (2000). *Total quality management: Text with case* (2nd ed.). Oxford: Butterworth Heinemann.

- Owens, R. G. (2001). *Organizational behavior in education* (7th ed.). Allyn & Bacon.
- Öznacar, B., & Dericioğlu, S. (2017). The Role of School Administrators in The Use of Technology. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(1), 253 -268.
<https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00615a>
- Schleicher, A. (Ed.). (2012). *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: Lessons from around the world*. OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264174559-en>