



Original Research Article

**Sanġahavatthu Principles of School Administrators Affecting
Organizational Culture of Schools Under Bangkok Metropolitan
Administration, Southern Krungthon Group**

สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

Janjira Ninlapong^{1*}, & Phramaha Kraiwan Chiinathattiyo²

จันทร์จิรา นิลพงศ์^{1*}, & พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย²

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Janjira Ninlapong*

จันทร์จิรา นิลพงศ์

Mahamakut Buddhist University,
Thailand.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Email: janjira3838@gmail.com

2. Phramaha Kraiwan
Chiinathattiyo

พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย

Mahamakut Buddhist University,
Thailand.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Email: kraichinnat@gmail.com

คำสำคัญ:

สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา,
วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา,
สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้

Keywords:

Sanġahavatthu Principles of School
Administrators, Organizational Culture
Of School, Bangkok Metropolitan
Administration, Southern Krungthon
Group

Article history:

Received: 15/01/2026

Revised: 20/01/2026

Accepted: 10/03/2026

Available online: 21/04/2026

How to Cite:

Ninlapong, J. & Chiinathattiyo, P.
(2026). Sanġahavatthu Principles of
School Administrators Affecting
Organizational Culture of Schools
Under Bangkok Metropolitan
Administration, Southern Krungthon
Group. *Journal Dhamma for Life*, 32(3),
206-221.

ABSTRACT

This thesis aimed to study (1) Sanġahavatthu Principles of School Administrators under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group, (2) the organizational Culture of Schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group, and (3) Sanġahavatthu Principles of School Administrators Affecting Organizational Culture of Schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group. The population for this study consisted of 70 schools under the Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group. The sample included 59 schools, with 236 respondents comprising school directors, deputy directors or academic heads, and teachers. Research instruments included in-depth interviews and a questionnaire. Data were analyzed using statistical software. Descriptive statistics (Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation) and Multiple Regression Analysis were used for hypothesis testing.

The results of this research were as follows: 1. Sanġahavatthu Principles of School Administrators under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group, was at the highest level overall. The principle practiced most was the administrators' Atthacariya (beneficial actions), followed by the administrators' Piyavaca (kind speech), and the administrators' Dana (liberality). 2. The organizational Culture of Schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthon Group was also at the highest level overall. The highest-rated dimension was criteria of success, followed by dominant characteristics, and organizational leadership. 3.



Saṅgahavatthu Principles of School Administrators affected the organizational Culture of Schools under Bangkok Metropolitan Administration, Southern Krungthong Group, with statistical significance at the .01 level, and the predictive equation can be written as follows:

Forecast equations in raw score form

$$Y = 1.017 + .198(X_2) + .177(X_3) + .344(X_4)$$

Forecast equations in standard score form

$$Z = .236(X_2) + .218(X_3) + .412(X_4)$$

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 2) วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ และ 3) สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 70 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำนวน 59 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน จำนวน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านอัตถจริยาของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านปิยวาจาของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านทานของผู้บริหารสถานศึกษา 2) วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะเด่นขององค์กร สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำองค์กร 3) สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ } Y^{\wedge} = 1.017 + .198(X_2) + .177(X_3) + .344(X_4)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z^{\wedge} = .236(X_2) + .218(X_3) + .412(X_4)$$



บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการศึกษาในระดับโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทางการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างไร้ขีดจำกัด เกิดการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (lifelong learning) และต้องปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) สำหรับประเทศไทย การจัดการศึกษามีทิศทางการพัฒนาภายใต้กรอบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวในระดับสถานศึกษายังคงเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างและเชิงการบริหาร โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา เนื่องจากต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งยังมีบทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา ในมิติทางจริยธรรมและพุทธจริยศาสตร์ แนวคิด “สังคหวัตถุ 4” ถือเป็นหลักธรรมสำคัญในการบริหารและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ประกอบด้วย (1) ทาน (การให้และการแบ่งปัน) (2) ปิยวาจา (การสื่อสารด้วยถ้อยคำที่เหมาะสม) (3) อตถจริยา (การประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น) และ (4) สมานัตตตา (ความเสมอภาคและการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น) ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวมีบทบาทในการเสริมสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก ความสามัคคี และความยุติธรรมภายในองค์กร (พุทธทาสภิกขุ, 2525; สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า, 2541) ในขณะเดียวกัน แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) ได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ความร่วมมือ และประสิทธิผลขององค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรสะท้อนถึงแบบแผนความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานที่บุคลากรยึดถือร่วมกัน ซึ่งมีการสืบทอดและพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร (นิติพล ภูตะโชติ, 2560) วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสามารถระหว่างวัฒนธรรมของนักเรียน ($r = 0.625, p < 0.01$) และสามารถทำนายความสามารถดังกล่าวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.228, p = 0.029$) สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาในมิติที่กว้างขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่ งานวิจัยส่วนใหญ่ยังเน้นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับผลลัพธ์ทางการศึกษา แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารในการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรโดยตรง นอกจากนี้ ยังขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทสถานศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กรุงเทพมหานคร อีกทั้งการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารสถานศึกษาเชิงวัฒนธรรมองค์กรยังมีจำกัด และยังไม่ปรากฏเป็นแบบจำลองการวิจัยที่ชัดเจนหรือเป็นระบบ ดังนั้น การศึกษานี้จึงมี



ความสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยมุ่งวิเคราะห์อิทธิพลของการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารการศึกษาอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืนต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

หลักสังคหวัตถุธรรมในบริบทการบริหารสถานศึกษา

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นกรอบแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่มีรากฐานจากการสร้างความสัมพันธ์เชิงสังคมอย่างเกื้อกูลและยั่งยืน โดยประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งมีได้มีความหมายจำกัดเพียงมิติของการให้วัตถุสิ่งของ หากแต่ครอบคลุมถึงการให้ในเชิงคุณค่า การแบ่งปันทางจิตใจ การสื่อสารเชิงบวก และการวางตนอย่างเสมอภาคในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่มสังคม (กรมการศาสนา, 2544; พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภโท, 2563) เมื่อพิจารณาในบริบทของการบริหารสถานศึกษา หลักสังคหวัตถุธรรมสามารถถูกตีความใหม่ในฐานะ “ทุนทางสังคมเชิงจริยธรรม” (ethical social capital) ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยท่านสามารถสะท้อนถึงการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรมและเอื้อเพื่อ ปิยวาจาเป็นกลไกของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ที่ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกในองค์กร อตถจริยาสะท้อนถึงการลงมือปฏิบัติงานที่มุ่งประโยชน์ส่วนรวม และสมานัตตตาเป็นการวางตนอย่างเสมอภาค ลดลำดับชั้นเชิงอำนาจที่กดทับความร่วมมือในองค์กร ในเชิงทฤษฎีการบริหารการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดี ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในองค์กร (Brown & Treviño, 2006) โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้หลักธรรมดังกล่าวอย่างเป็นระบบ จะสามารถสร้างความไว้วางใจ (trust) และความยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาของนักวิชาการร่วมสมัยยังชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารสถานศึกษาไม่ได้เป็นเพียงมิติทางศีลธรรม แต่ยังเป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาให้มีความยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกันทางสังคม (บรรณวัชร พลคำ, 2567)

แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงระบบของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และรูปแบบพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งถูกถ่ายทอดผ่านกระบวนการทางสังคมภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เสมือน “กรอบความหมายร่วม” ที่กำหนดวิถีคิด วิถีปฏิบัติ และการตัดสินใจของบุคลากรในสถานศึกษา ในบริบทของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรเชิงความรู้ (knowledge-based organization) ที่ต้องอาศัยความร่วมมือของ

ครู บุคลากร และผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ งานวิจัยจำนวนมากพบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารแบบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและประสิทธิผลของสถานศึกษา (จินตนา ทายะ, 2565; จิราภรณ์ พงษ์พัง, 2565) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรยังมีบทบาทในฐานะตัวแปรเชิงสื่อกลาง (mediating variable) ที่เชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับผลลัพธ์ขององค์กร กล่าวคือ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลผ่านการหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบโดยมุ่งเน้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องภายในองค์กร โดย Peter Senge ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การคิดเชิง ความเป็นบุคคลรอบรู้ แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และการเรียนรู้เป็นทีม เมื่อประยุกต์ใช้ในบริบทของสถานศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้หมายถึงสถานศึกษาที่สามารถพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างที่สำคัญ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นในลักษณะเปิดกว้างหรือปิดกั้น งานวิจัยร่วมสมัยชี้ให้เห็นว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสนับสนุน และเน้นความร่วมมือ จะมีแนวโน้มสูงในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จินตนา ทายะ, 2565) ทั้งนี้ การสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงลึกในระดับบุคคลและองค์กร

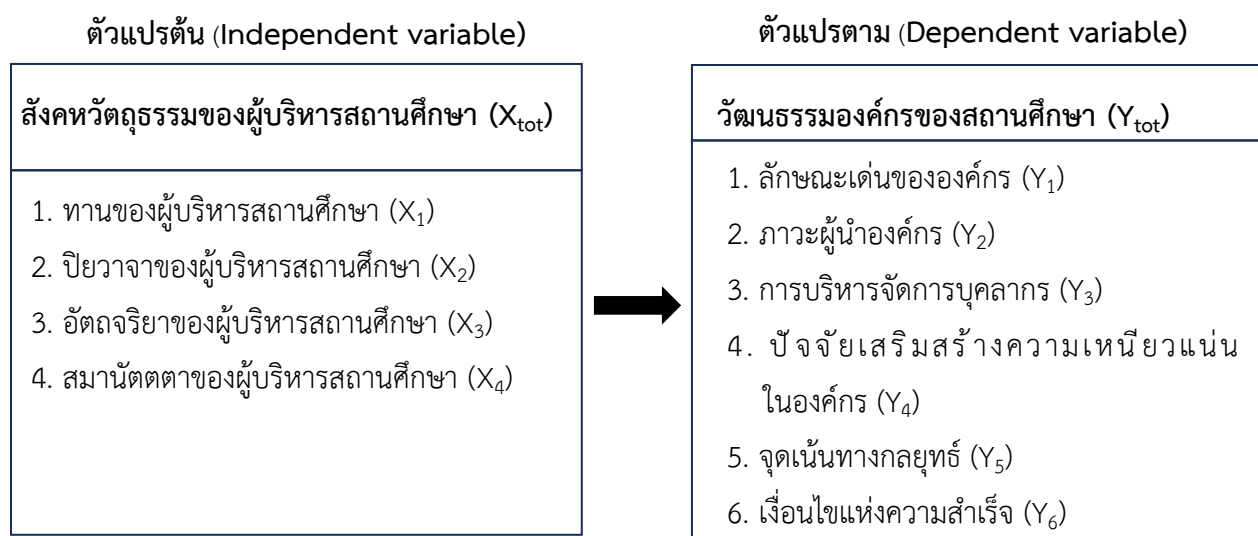
ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุธรรมกับวัฒนธรรมองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับวัฒนธรรมองค์กรสามารถอธิบายได้ในลักษณะของความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยหลักสังคหวัตถุธรรมทำหน้าที่เป็น “กลไกเชิงคุณค่า” (value-based mechanism) ที่หล่อหลอมพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เป็น “ผลลัพธ์เชิงระบบ” ที่สะท้อนรูปแบบพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์กร การประยุกต์ใช้ทาน ปิยาวจา อรรถจริยา และสมานัตตตา ในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่มีความไว้วางใจ (trust-based culture) ลดความขัดแย้งภายใน และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคลากรในระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีโครงสร้างเชิงลำดับชั้น การใช้หลักสมานัตตตาช่วยลดช่องว่างทางอำนาจและส่งเสริมความเสมอภาคในการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรนอกจากนี้ หลักสังคหวัตถุธรรมยังมีบทบาทในการเสริมสร้างทุนทางสังคมภายในองค์กร (organizational social capital) ซึ่งประกอบด้วยความไว้วางใจ เครือข่ายความสัมพันธ์ และบรรทัดฐานของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน องค์ประกอบเหล่านี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน (กัญญาณัฐ ลิ้มสวัสดิ์, 2566; บรรณวัชร พลคำ, 2567) ในเชิง



สังเคราะห์เชิงทฤษฎี สามารถกล่าวได้ว่าหลักสังคหัตถุธรรมเป็นปัจจัยเชิงจริยธรรมระดับบุคคลและผู้นำ ขณะที่วัฒนธรรมองค์กรเป็นผลสะท้อนเชิงโครงสร้างระดับองค์กร ซึ่งทั้งสองมิติมีความสัมพันธ์แบบพลวัตและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิผลและยั่งยืนในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสังคหัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้
3. เพื่อศึกษาสังคหัตถุธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานนี้แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งสะท้อนผ่านหลักทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา จะส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 70 แห่ง แบ่งตามสำนักงานเขตได้ 7 สำนักงานเขต ได้แก่ สำนักงานเขตภาษีเจริญ สำนักงานเขตหนองแขม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สำนักงานเขตราชพฤกษ์ สำนักงานเขตบางแค สำนักงานเขตทุ่งครุ และสำนักงานเขตบางบอน โดยมีผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 2,990 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร จำนวน 59 แห่ง ซึ่งได้จากการเปิดตารางการประมาณค่าสัดส่วนประชากรตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน มีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กระจายและครอบคลุมทั่วถึง ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็น 3 ขนาด คือ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 400 คน สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 800 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า 800 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าและสร้างขึ้น เพื่อรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (force choice) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสังคหวัตถุธรรมของผู้บริหาร 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านทานของผู้บริหาร 2) ด้านปิยวาจาของผู้บริหาร 3) ด้านอิตถจริยาของผู้บริหาร 4) ด้านสมานัตตตาของผู้บริหาร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงระดับประสิทธิภาพเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง สังคหวัตถุธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง สังคหวัตถุธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง สังคหวัตถุธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง สังคหวัตถุธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย ระดับ 1 หมายถึง สังคหวัตถุธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ลักษณะเด่นขององค์กร 2) ภาวะผู้นำองค์กร 3) การบริหารจัดการบุคลากร 4) ปัจจัยเสริมสร้างความเหนียวแน่นในองค์กร 5) จุดเน้นทางกลยุทธ์ 6) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's Five Rating Scale) โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงระดับประสิทธิภาพเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้ ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ผ่านประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2) ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำวิจัย 3) รวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่รับคืน และก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอันดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยการแยกการวิเคราะห์ข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยเมื่อได้รับข้อมูลกลับคืนมาโดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมารวบรวมเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ แล้วจัดระเบียบข้อมูล 2) ลงรหัสในแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อคำนวณ ค่าทางสถิติ

ผลการวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) เพื่อศึกษาสังคหัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาสังคหัตถุธรรมของผู้บริหารส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงคุณภาพและกลุ่มตัวอย่างวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดของผลการ วิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลทั่วไป (n=236)

ข้อที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	116	49.15
	หญิง	120	50.85
	รวม	236	100
ข้อที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
2.	อายุ		
	ไม่เกิน 30 ปี	42	17.80
	31 - 40 ปี	83	35.17
	41 - 50 ปี	79	33.47
	51 ปีขึ้นไป	32	13.56
	รวม	236	100
3.	ระดับการศึกษา		
	ปริญญาตรี	87	36.86
	ปริญญาโท	133	56.36
	ปริญญาเอก	16	6.78
	รวม	236	100
4.	ตำแหน่งหน้าที่		

ข้อที่	ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	59	25.00
	รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	59	25.00
	ครูผู้สอน	118	50.00
	รวม	236	100
5.	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	63	26.69
	5 - 15 ปี	98	41.53
	16 - 25 ปี	52	22.03
	มากกว่า 25 ปี	23	9.75
	รวม	236	100
6.	ขนาดสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 400 คน)	88	37.29
	ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 800 คน)	52	22.03
	ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า 800 คน)	96	40.68
	รวม	236	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 236 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.85 และเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 49.15 ใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.17 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.47 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 56.36 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 36.86 และมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.78 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่ ครูผู้สอน จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนไม่น้อยกว่า 800 คน) จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40.68 รองลงมา คือ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 400 คน) จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.29 และขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 800 คน) จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.03 ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Y_6) ($n=236$)

ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ (Y_6)		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง	4.74	0.48	มากที่สุด
2.	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.54	0.57	มากที่สุด
3.	ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.56	0.60	มากที่สุด
4.	สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.55	มากที่สุด
5.	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้	4.63	0.58	มากที่สุด
6.	สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จ	4.63	0.53	มากที่สุด
รวม		4.61	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ สถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกเพื่อเสริมสร้างความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.53) สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินงานอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.58) สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพความก้าวหน้าของครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นร่วมกันในการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.60) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57)

สรุปเนื้อหาผลการวิจัยเรื่อง สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงธนใต้) สามารถเรียงเป็นเนื้อหาต่อเนื่องได้ดังนี้ครับจากการศึกษาพบว่า สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยด้านที่มีการปฏิบัติโดดเด่นที่สุดคือ ด้านอัตถจริยา ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านปิยวาจา ที่เน้นการใช้ถ้อยคำสุภาพเหมาะสม และ ด้านสมานัตตตา ที่มุ่งสร้างบรรยากาศความสามัคคี ขณะที่ ด้านทาน แม้จะมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายแต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเน้นที่ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรเป็นหลักในส่วนของ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เช่นกัน โดยมี ด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ เป็นอันดับแรก ซึ่งสะท้อนถึงการมีวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริง รองลงมาคือ ด้านลักษณะเด่นขององค์กร ที่มีระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ ด้านภาวะผู้นำองค์กร เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งผู้บริหารโดดเด่นในเรื่องการกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสมเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพล พบว่า สังคหัตถุธรรมของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อ วัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรได้ร้อยละ 77.6 ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์หลักประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านสมานัตตตา (ที่มีอิทธิพลส่งผลมากที่สุด) ตามด้วย ด้านปิยวาจา และ ด้านอัตถจริยา ตามลำดับ โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ว่า $\hat{Z} = .236(X_2) + .218(X_3) + .412(X_4)$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับสังคหัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (2) ศึกษาระดับ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และ (3) วิเคราะห์อิทธิพลของสังคหัตถุธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยผลการวิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

ระดับสังคหัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติหลักสังคหัตถุธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านอัตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และอุทิศตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรและบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ผลดังกล่าว สะท้อนบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารเชิงโครงสร้าง แต่ยังคงครอบคลุมถึงการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมในบริบทการบริหารการศึกษา ที่เน้นการสร้าง ความศรัทธา ความร่วมมือ และความไว้วางใจภายในองค์กร (กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์, 2566; พระครูไพโรจน์กิจจาทร (สกุล สุภทโท), 2563) นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากร ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารที่ยึดหลักพุทธบูรณาการ ซึ่งมุ่งสร้างดุลยภาพระหว่างประสิทธิภาพการบริหารและความเป็นมนุษย์ในองค์กร (บรรณวัชร พลคำ, 2567)



ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านเงื่อนไขแห่งความสำเร็จที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีระบบคุณค่าที่ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรอย่างชัดเจน ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา (จิราภรณ์ พงษ์พิง, 2565) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่มีความชัดเจนในด้านค่านิยมร่วม จะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการบริหารและผลลัพธ์ทางการศึกษา (จินตนา ทายะ, 2565) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในกลุ่มกรุงธนใต้จึงสะท้อนถึงการพัฒนาองค์กรเชิงระบบที่อาศัยทั้งภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็นกลไกสำคัญ

อิทธิพลของสังคหวัตถุธรรมต่อวัฒนธรรมองค์กร

ผลการวิเคราะห์พบว่า สังคหวัตถุธรรมของผู้บริหาร ได้แก่ สมานตตตา ปิยวาจา และอัทธจริยา สามารถร่วมกันพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 77.6

ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีบทบาทโดยตรงต่อการกำหนดและหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม การสื่อสารเชิงบวก และการอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันของบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุธรรมที่เน้นว่า พฤติกรรมของผู้นำเป็นปัจจัยกำหนดทิศทางของวัฒนธรรมองค์กรทั้งในเชิงค่านิยมและพฤติกรรมร่วมของบุคลากร (บรรณวัชร พลคำ, 2567; กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์, 2566)

ประเด็นที่ไม่พบอิทธิพลทางสถิติของ “ทาน”

ผลการวิจัยพบว่า “ทาน” ไม่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมการให้ในระดับปัจเจกบุคคลมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในเชิงจิตวิทยาสังคม แต่ยังไม่เพียงพอในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม ซึ่งต้องอาศัยระบบการบริหารจัดการที่เป็นทางการและความต่อเนื่องในระดับองค์กร กล่าวโดยสรุป การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรจำเป็นต้องอาศัยทั้งพฤติกรรมเชิงคุณธรรมของผู้นำควบคู่กับระบบการบริหารที่มีความเป็นเอกภาพ มิใช่เพียงการแสดงออกเชิงน้ำใจหรือการให้ในระดับบุคคลเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเชิงพุทธที่มองว่าการพัฒนาองค์กรต้องดำเนินควบคู่ทั้งมิติพฤติกรรมและโครงสร้างอย่างสมดุล

สรุป

ผลการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า สังคหวัตถุธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะในมิติของสมานัตตตา ปิยวาจา และอัตถจริยา มีบทบาทเชิงโครงสร้างและเชิงวัฒนธรรมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการหล่อหลอมและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในบริบทการบริหารการศึกษาไทยร่วมสมัย ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์เชิงลึกชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้งสามดังกล่าวมิได้ทำหน้าที่เพียงเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมรายบุคคลของผู้บริหารหรือบุคลากรทางการศึกษาเท่านั้น หากแต่มีลักษณะเป็น “กลไกทางสังคมเชิงบรรทัดฐาน” (normative social mechanism) ที่ช่วยกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และระบบการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ มีนัยสำคัญทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติอย่างลึกซึ้ง ในเชิงทฤษฎี ผลการศึกษาได้ขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการ (Buddhist-integrated leadership) โดยชี้ให้เห็นว่าสังคหวัตถุธรรมสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงโครงสร้างในการอธิบายพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างเป็นระบบ มิใช่เพียงแนวคิดเชิงจริยธรรมในระดับปัจเจกเท่านั้น ในเชิงปฏิบัติ ผลการศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในบริบทไทยอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการออกแบบนโยบายและกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำที่เน้นการเสริมสร้างสมานัตตตา ปิยวาจา และอัตถจริยาเป็นแกนกลางของการพัฒนาองค์กร

ดังนั้น สังคหวัตถุธรรมจึงมิได้เป็นเพียงหลักธรรมทางศาสนา หากแต่สามารถถูกตีความใหม่ในฐานะ “ทุนทางวัฒนธรรมเชิงจริยธรรม” ที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบขององค์กรทางการศึกษาให้มีความยั่งยืน มีความเป็นมนุษย์ และสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยร่วมสมัยอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารในเชิงสังคหวัตถุธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะด้านสมานัตตตา ปิยวาจา และอัตถจริยา เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. สำนักงานการศึกษาหรือสำนักงานเขต ควรจัดอบรมและสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก
3. สถานศึกษา ควรสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในเชิงปฏิบัติ เช่น การจัดกิจกรรม PLC (Professional Learning Community) ด้านการบริหารคุณธรรม การสร้างความผูกพันของบุคลากร และการพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา



4. ผู้นำองค์กร ควรสร้างระบบและบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส มีการสื่อสารสองทาง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาต่อเนื่อง

5. ควรมีระบบประเมินสังคหวัตถุธรรมของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อสังคหวัตถุธรรมของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรในบริบทของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ทรัพยากรบุคคล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

2. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเชิงลึกเพื่อให้เข้าใจบทบาทของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และวิธีการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุธรรมในบริบทการปฏิบัติจริงของโรงเรียน

3. ควรศึกษาผลกระทบของสังคหวัตถุธรรมของผู้บริหารต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และความพึงพอใจของครู เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สามารถนำไปปรับใช้ในระดับโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาได้

4. ควรศึกษาการเปรียบเทียบสังคหวัตถุธรรมของผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรระหว่างกลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อประเมินความแตกต่างและพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการตามบริบทของแต่ละประเภทสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2544). *สารานุกรมไทย ฉบับเยาวชน เล่ม 4*. กรุงเทพฯ: พระบรมมหาราชวัง, 38.

กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์. (2566). *การบริหารงานสังคหวัตถุธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา: ผลกระทบต่อ วัฒนธรรมองค์กร*. วารสารการบริหารการศึกษา, 12(1), 23–37.

จินตนา ทายะ. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

จิราภรณ์ พงษ์พัง. (2565). *วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานครปฐมเขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก2 , บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิติพล ภูตะโชติ. (2560). *พฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- บรรณวัชร พลคำ. (2567). การบริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 นักวิชาการอิสระ. วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 7(3), 218.
- พระครูโพธิ์โรจน์กิจจาทร (สกุล สุภโท). (2563). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7(2).
- พุทธทาสภิกขุ. (2525). สังคหวัตถุ 4 และหลักธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกัน. สุราษฎร์ธานี:ธรรมทานมูลนิธิ.
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร). (2541). หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.