



การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา *

DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE IN THE DIGITAL ERA ACCORDING TO
SANGAHAVATHU PRINCIPLES IN PRIMARY SCHOOL, PHRA NAKHON SI
AYUTTHAYA DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

¹จุฑามาศ รัชณจิตติบุรุษ Jutammat Ratchanachitborisoot

²พระครูกิตติญาณวิสิฐ Phakhrukittiyanawisit

³พีรวัฒน์ ชัยสุข Peerawat Chaisouk

^{1,2,3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Anniejtm5@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ทำการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู 217 คน และใช้แบบสัมภาษณ์รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติพื้นฐานคือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) วิธีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเจตนาธรรม อุดมการณ์ วิธีการ กระบวนการต่างๆ รวมถึงพฤติกรรม ที่มีการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอเป็นบรรทัดฐาน และสนับสนุนให้ทุกคนปฏิบัติตาม บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 3). แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยามี เป็นการพัฒนาองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านวัฒนธรรมขององค์กร บูรณาการกับหลักสังคหวัตถุ 4 โดยการมีส่วนร่วมของทุกคน ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข ความสามัคคี บรรลุเป้าหมายสูงสุด

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, โรงเรียนประถมศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4



Abstract

The purposes of this thesis were 1) to study the condition corporate culture in the digital era according to Sangahavathu principles in primary school, Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. 2) to study the method of corporate culture development in the digital era according to Sangahavathu principles in primary school, Phra Nakhon Si Ayutthaya district, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. 3) to propose guidelines for development corporate culture in the digital era according to Sangahavathu principles of primary schools Phra Nakhon Si Ayutthaya District. Mixed methods research was used combines the methods of quantitative and qualitative research. The questionnaire was used as a quantitative data collection tool from a sample of 217 teachers and an interview questionnaire was used to collect qualitative data from five experts. Quantitative data were analyzed by using descriptive statistics consisted of mean and standard deviation whereas qualitative data was analyzed by content analysis. Results found that 1) the condition corporate culture in the digital era according to Sangahavathu principles in primary school, Phra Nakhon Si Ayutthaya District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province in all 4 aspects was at a high level. 2) the method of corporate culture development in the digital era according to Sangahavathu principles in primary school, Phra Nakhon Si Ayutthaya district, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, It consists of the development to bring about changes in intentions, ideology, methods, processes, and behaviors that are regularly practiced as the norm and encourage everyone to follow and integrate with the Sangahavathu principles. 3) the guidelines for development corporate culture in the digital era according to Sangahavathu principles of primary schools Phra Nakhon Si Ayutthaya District is development of the organization to change the organization culture Integrate with Sangahavathu principles with participation of everyone. Promote a good relationship between personnel in the organization itself and between the organization and personnel more. This will result in working with happiness, unity and achieving the highest goals.

Keywords: Corporate Culture, Primary School, Sangahavathu Principles



บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เมื่อเทียบกับโลกในศตวรรษก่อนโดยเฉพาะความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและนวัตกรรม ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและเกิดการแผ่กระจายไปยังทุกแห่งอย่างรวดเร็ว แบบไร้ขีดจำกัดไม่เว้นแม้แต่ในประเทศไทย ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตสินค้าจนทำให้การขนส่งหรือส่งออกของสินค้าชนิดต่างๆ ในภาคของรายได้ทางอุตสาหกรรมนั้นกลับกลายมาเป็นส่วนที่เป็นรายได้หลักใหญ่ๆ ของประเทศ ส่งผลต่อเนื่องไปสู่อัตราความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าและที่สำคัญคืออัตราการรายได้ต่อหัวของประชากรภายในประเทศที่มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตที่ผ่านมาจากการเจริญก้าวหน้าและการมุ่งเน้นทางด้านอุตสาหกรรมนั้น ทำให้ทุกสิ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เศรษฐกิจเจริญก้าวหน้า ประเทศชาติมั่งคั่ง แต่ถ้าหากลองมองย้อนดูให้แล้วจะพบว่าความเจริญก้าวหน้าบนวัตถุเหล่านี้เป็นล้วนแล้วแต่เป็นความเจริญก้าวหน้าที่ไม่ยั่งยืน เนื่องจากความร่ำรวย ความมั่งคั่งความก้าวหน้าเหล่านี้ไม่ใช่มาจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคมไทยอย่างแท้จริงหรือเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมที่ไทยเป็นคนคิดค้นขึ้นมาเองได้ หากแต่มีการนำเข้าจากนานาอารยประเทศ เมื่อสภาวะการณ์ของโลกรวมทั้งเศรษฐกิจต่างๆ รวมทั้งวงการอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในหลายๆ ครั้งจึงทำให้เกิดวิกฤตทางการเงินหรือทางด้านอื่นๆ อย่างรุนแรงและต่อเนื่อง สิ่งที่ได้กล่าวมานั้นนำมาซึ่งปัญหาต่างๆ อย่างมากมายในปัจจุบัน รวมทั้งปัญหาทางการจัดการศึกษา ความล้มเหลวทางการศึกษาที่ไม่สามารถสร้างคนให้มีจิตใจที่ดีมีศักยภาพที่เพียงพอในการดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีคุณภาพประกอบอาชีพอย่างพอเหมาะและสามารถพัฒนาชีวิตของตนเองให้ดียิ่งขึ้น (ก่อการ ไชยสงคราม, 2561) องค์กรที่มีศักยภาพคือองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในโลกแห่งความเป็นจริงได้นั้นก็คือ องค์กรที่ต้องมีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคด้วยนั่นเอง ในส่วนเป้าหมายหนึ่งของทุกๆ องค์กรก็คือการมุ่งพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา

วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการพัฒนาองค์กรแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อก่อให้เกิดคนที่มีความรู้ควบคู่คุณธรรม และเมื่อคนในองค์กรมีคุณภาพแล้วย่อมส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพด้วยเช่นกัน ซึ่งการพัฒนาคนและองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและคนในฐานะกลไกการขับเคลื่อนงานในองค์กร นับเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรต่างๆ จึงเริ่มหันมาให้ความสนใจในการบริหารงานควบคู่กับการบริหารคน “แนวคิด Happy Workplace ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน” (จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคณะ, 2556) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน เช่น การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรมระบบการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์มากต่อพฤติกรรมและการจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้นๆ ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเสียบๆ โดยวัฒนธรรมในองค์กรอย่างมีระเบียบแบบแผน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรหรือการบริหารงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (วันชัย ปานจันทร์, 2560)

องค์กรยุคดิจิทัลต้องเริ่มที่ความคิดของบุคลากรทุกคนในองค์กรไม่ใช่เฉพาะคนในองค์กรเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงผู้บริหารทุกระดับด้วย เพราะการนำองค์กรด้วยวิสัยทัศน์จะทำให้ทุกคนพร้อมเดินไปในทาง



เดียวกัน ในฐานะผู้บริหารต้องทำให้คนในองค์กรมองเห็นว่าแนวคิดขององค์กรยุคใหม่จะขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างไร และจำเป็นต้องมีปัจจัยเสริมอะไรบ้าง ซึ่งอาจเป็นไปได้ยาก หากต้องการเปลี่ยนสู่องค์กรยุคดิจิทัลแต่ระบบงานภายในยังยึดติดกับรูปแบบการทำงานแบบเดิมๆ ไม่ว่าจะเป็นเอกสารในรูปแบบกระดาษ ข้อมูลประเภทเดียวกันแต่ถูกเก็บกระจายอยู่หน่วยงานต่างๆ การนัดหมายทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยการติดบอร์ดหรือต้องทำหนังสือเวียน เหล่านี้ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน สิ้นเปลืองทรัพยากร เสียเวลาและเกิดความผิดพลาดได้ง่าย การเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารถึงกัน การจัดทำระบบข้อมูลกลางขององค์กร และการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าถึงได้จากทุกที่ ทุกเวลา ทุกอุปกรณ์ คือสิ่งจำเป็น แนวคิดมีระบบมีแต่พนักงานใช้ไม่เป็นอาจทำให้สิ่งที่ทุ่มเทไปเปล่าประโยชน์ การทำให้พนักงานทุกคนรับรู้ว่าปัจจุบันองค์กรมีเทคโนโลยีดิจิทัลอะไรมาใช้งานบ้างแล้ว และเทคโนโลยีดังกล่าวมีการใช้งานอย่างไร ถือเป็นสิ่งที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องผลักดัน ตัวพนักงานเองก็ต้องมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และที่สำคัญผู้บริหารก็ต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงต้องสามารถนำมาใช้อย่างเหมาะสม การปรับตัวสู่องค์กรยุคดิจิทัล ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนในองค์กร วิสัยทัศน์ต้องชัดเจน ผู้นำต้องเข้มแข็ง และพนักงานทุกคนทุ่มเททั้งกายและใจที่จะปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล (ลลิตเทพ ทรัพย์เมือง, 2559)

โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหน้าที่สร้างและพัฒนานคนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ฉะนั้นสถานศึกษาจะต้องรับภาระหน้าที่สำคัญสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยตนเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น โดยมีวิธีการแนวทางในการบริหารสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรมสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลของโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำไปสู่การปรับตัวขององค์กรในด้านหน้าที่การงาน ด้านอารมณ์ ด้านร่างกายให้เหมาะสมกับความเป็นครู และสามารถเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 27 โรงเรียน จำนวน 493 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากกลุ่มประชากรโดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยสัมภาษณ์เจาะจงด้วยคุณสมบัติ ได้แก่ มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารหรือผู้นำน้องที่ เป็น Best Practice ในการปฏิบัติ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพวัฒนธรรมองค์กรยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สรุปผลดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวม

สภาพวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	n = 217			
	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านทาน	4.22	0.71	มากที่สุด	4
2. ด้านปิยวาจา	4.23	0.78	มากที่สุด	3



3. ด้านอัตถจริยา	4.27	0.78	มากที่สุด	1
4. ด้านสมานัตตตา	4.23	0.75	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.24	0.76	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76) เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านอัตถจริยา รองลงมาคือ ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา ด้านทาน ตามลำดับ

2. วิธีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 วิธีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทาน การทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลาทำงาน การทำกิจกรรมเพื่อสังคมร่วมกัน การไปร่วมบริจาคโลหิต กิจกรรมส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่การทำบุญ 9 วัด การทำกิจกรรมพักผ่อนท่องเที่ยวนอกสถานที่ การจัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้ออกไปเรียนรู้นอกสถานที่ การช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่างๆ การให้การเฉลี่ยเผื่อแผ่ทุกคนทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีการจัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้ การทำกิจกรรมเพื่อสังคมเพื่อเรียนรู้ถึงการเป็นผู้ให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนรอบข้าง และผู้ที่ตกอยู่ใน สภาวะยากลำบากด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ

2.2 วิธีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจา การทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีคนเก่ง การจัดกิจกรรมเชิดชูบุคลากรที่เป็นคนดีขององค์กร ทั้งด้านการมีน้ำใจ การปฏิบัติงานดีเยี่ยม หรือมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรการสอนหลักธรรมทางศาสนา การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา การปลูกฝังในเรื่องศีลธรรม จริยธรรมในการทำงาน การพูดคุยสื่อสารในองค์กร การจัดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกระดับในองค์กร การจัดกิจกรรม Buddy โดยให้บุคลากรเก่าจับคู่กับบุคลากรใหม่เพื่อดูแลให้คำแนะนำและถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรให้แก่บุคลากรใหม่

2.3 วิธีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านอัตถจริยา การทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม การส่งบุคลากรออกไปทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่ต้องลงแรงซึ่งถือเป็นการออกกำลังกายทางอ้อม เช่น การจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ในชุมชน การออกไปทำความสะอาดในชุมชนช่วงน้ำท่วม การจัดอาสาสมัครไปออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ในชุมชนทุรกันดาร ควรทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ตลอดถึงประเทศชาติสิ่งใดที่เป็นโทษก็ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกาย วาจาใจ ในทุกเวลา และทุกโอกาส การร่วมบริจาคเงินช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อนจากความเจ็บป่วยหรือประสบเหตุภัยพิบัติมอบทุนการศึกษาแก่บุตรหรือการจัดหาเงินกู้สำรองฉุกเฉินสำหรับบุคลากร

2.4 วิธีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตา องค์กรมีการจัดอบรมและศึกษาดูงานพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ปลูกฝังจิตสำนึก การให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สร้างความสามัคคีเป็นหมู่คณะเพื่อป้องกันมิให้การทะเลาะวิวาทในองค์กรอันส่งผลสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวกเกี่ยงกันปฏิบัติงานซึ่งจะเกิดความเสียหายกับองค์กร



การให้ความรู้เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การให้ความรู้เกี่ยวกับการปรับตัวและ การเรียนรู้เพื่ออยู่ร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการจัดกิจกรรม การละลายพฤติกรรมต่างๆ

3. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอพะนงศรีอยุธยา

3.1 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านทาน ควรเป็นผู้รู้จักให้ รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปันเพื่อส่วนรวมอย่างเหมาะสม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หรือให้ทรัพย์สินสิ่งของ ให้กำลังใจ ให้อภัยกัน ให้ความรู้ ความสามารถ ศิลปวิทยา สอนทักษะในการ ปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญ มีจิตสำนึกที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ จัดแบ่งภาระหน้าที่ในการปฏิบัติอย่าง ชัดเจน กระจายงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดความรักความเมตตา เห็นอกเห็นใจกัน เสียสละ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีความจริงใจต่อกันและเสนอแนะในสิ่งที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ปฏิบัติงานในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คนในองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรได้รับการศึกษาที่ สูงขึ้น นำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรอย่างเหมาะสม

3.2 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านปิยวาจา ควรเป็นผู้ที่ใช้คำพูดในการสื่อสารด้วยถ้อยคำหรือวาจาที่สุภาพไพเราะ อ่อนน้อมถ่อมตน อ่อนหวานน่าฟังที่ ก่อให้เกิดความสามัคคี มีประโยชน์ ถูกกาลเทศะ เกิดความประทับใจ โดยการพูดเป็นไปด้วยความเต็มใจ จริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว ส่อเสียด แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผลชักจูงใจให้ ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม รู้จักใช้คำพูดที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ รักใคร่นับถือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ควรมีการฝึกเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการประสานงานที่ดี มีมนุษย สัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใส ช่วยแก้ไขปัญหาคือข้อสงสัยในงานของเพื่อนร่วมงานให้เข้าใจทำให้บรรยากาศ ในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น หลีกเลี่ยงคำพูดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือทำร้ายกัน ตลอดจนเปิดโอกาสให้คนใน องค์กรได้แสดงความสามารถและกล้าพูดในที่ประชุมต่อหมู่คณะและส่งเสริมสนับสนุนให้คนในองค์กรมีการใช้ คำพูดด้วยความปรารถนาดีมีน้ำใจไมตรี เห็นใจ ปลอดภัย ให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้ฟังเกิดมีกำลังใจและสบายใจ

3.3 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านอัตถจริยา ควรเป็นผู้รู้จักและปฏิบัติตนในการทำประโยชน์ต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้วยแรงกายหรือแรงใจ ช่วยเหลือกิจกรรมเพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ ไม่เกี่ยงงานหรือเลื่องงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้คนใน องค์กรรู้จักแบ่งปันความรู้ในการปฏิบัติงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองรวมถึงสร้างจิตสำนึกเรื่องการ ติดต่อประสานงานกัน ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ให้คำแนะนำทั้ง เรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้การปฏิบัติงานการปฏิบัติตนมีความสุข รู้สึกเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกันรักและสามัคคีกัน ตลอดจนผู้บริหารต้องเสียสละเวลาของตนเองให้กับคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ประพฤติปฏิบัติตนในความเป็นกลาง สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

3.4 แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านสมานัตตตา ควรเป็นผู้ที่ครองตนวางตนให้มีความเหมาะสมถูกกาลเทศะ ไม่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีทั้งต่อหน้าและลับ หลัง รู้จักการประพฤติปฏิบัติตนให้สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย มีความเสมอภาคเท่า เทียมกันต่อคนทุกเพศทุกวัย ไม่ถือตัวไม่แบ่งแยก ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหามา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันและวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็นส่งเสริมสนับสนุนให้ คนในองค์กรอยู่ร่วมกันด้วยความรักความสามัคคีไม่มียศถือดีต่อกัน มีระบบความยุติธรรมที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม



ส่งเสริมให้คนในองค์กรรู้จักการแยกแยะเรื่องส่วนตัวจากเรื่องงาน ไม่เลือกปฏิบัติ และมีระบบการให้คำปรึกษาช่วยเหลือกันภายในองค์กรโดยปฏิบัติกับทุกๆ คนด้วยความเสมอภาค ตลอดจนสร้างความประทับใจแก่ผู้ร่วมงาน ไม่เย่อหยิ่ง หรือวางตัวสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการบริหารอย่างตรงไปตรงมาไม่เลือกปฏิบัติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอยะนิง จังหวัดยะนิง ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะนิง จังหวัดยะนิง ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะวัฒนธรรมเกิดจากการประพฤติปฏิบัติของบุคคลในกลุ่มหนึ่งๆ โดยการปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอจนเกิดความเคยชินอันนำไปสู่การสืบทอดและเป็นแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน สามารถกำหนดเป็นแบบแผนกำหนดระเบียบปฏิบัติของบุคคลได้ ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีและอาจกล่าวได้ว่ามีความสำคัญในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและตอบสนองต่อความต้องการด้านพื้นฐานขององค์กร ซึ่งเป็นบรรทัดฐานของกลุ่มที่สนับสนุนให้สมาชิกปฏิบัติตาม สอดคล้องกับการวิจัยของเบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ คือการบริหารอาคารสถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย ภาวะผู้นำความมีเสถียรภาพของบุคลากร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและการจัดองค์กร การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครองที่ได้รับยกย่องในคุณภาพทางวิชาการ การจัดการเวลาเรียนให้มากที่สุด การได้รับการสนับสนุนจากท้องถิ่น ความร่วมมือในการวางแผนและความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน การมีเป้าหมายและมีความคาดหวังที่ชัดเจนและความ เป็นระเบียบ และความมีวินัย และ สอดคล้องกับการวิจัยของชยาภรณ์ เรืองสุวรรณ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

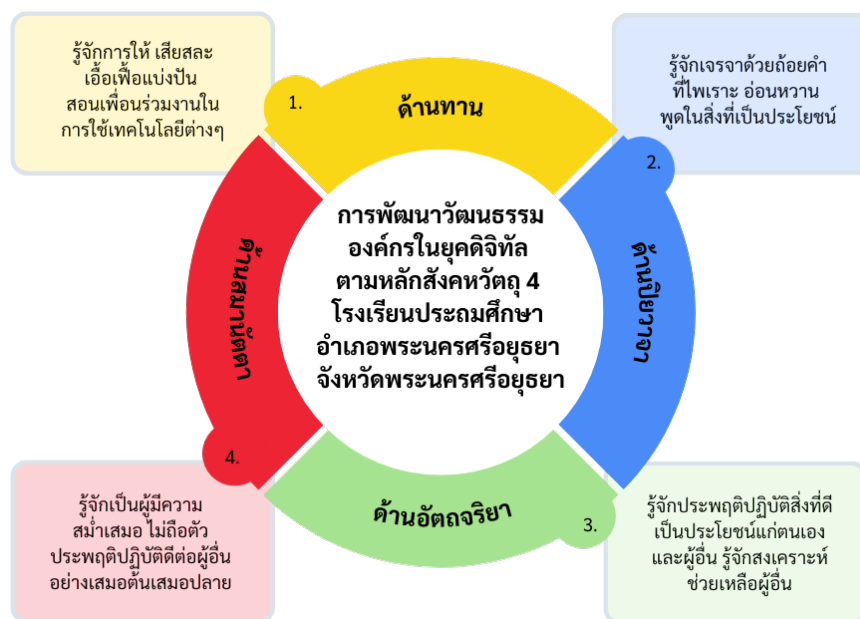
2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะนิง ประกอบด้วย 1) ด้านทาน โดยคนในองค์กรมีการประพฤติปฏิบัติในการเป็นผู้รู้จักให้ รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแบ่งปันเพื่อส่วนรวมอย่างเหมาะสม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หรือให้ทรัพย์สินสิ่งของ ไม่ใช่สิ่งของ ให้กำลังใจ ให้อภัยซึ่งกันและกันเมื่อผู้อื่นทำผิดด้วยความไม่รู้ให้อภัย และแนะนำในทางที่ถูกต้อง มอบของกำนัลให้แก่ผู้อื่นในโอกาสพิเศษเช่นวันเกิด เป็นต้น 2) ด้านปิยวาจา โดยคนในองค์กรมีการประพฤติปฏิบัติ โดยเป็นผู้ที่ใช้คำพูดในการสื่อสารด้วยถ้อยคำหรือวาจาที่สุภาพ ไพเราะ อ่อนน้อม ถ่อมตน อ่อนหวาน น่ารัก คอยแนะนำและให้ความรู้ที่มีประโยชน์ในการทำงาน ใช้คำพูดในเชิงบวกในการทำงานกับองค์กรตอบคำถามและให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวลสุภาพเป็นกันเอง 3) ด้านอัตถจริยา โดยคนในองค์กรมีการประพฤติปฏิบัติโดยรู้จักและปฏิบัติตนในการทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้วยแรงกายหรือแรงใจ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ



ต่างๆ เพื่อส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ ช่วยกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจไม่เกี่ยงงานหรือเลี้ยงงาน เป็นแบบอย่างในการเป็นอาสาสมัครช่วยเหลืองานทุกฝ่าย 4) ด้านสมานัตตตา คนในองค์กรมีการประพฤติปฏิบัติ โดยต้องเป็นผู้ที่ครองตน วางตนให้มีความเหมาะสมถูกกาลเทศะ ไม่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง รู้จักการประพฤติปฏิบัติตนให้สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลายมีความเสมอภาคเท่าเทียมกันต่อคนทุกเพศ ทุกวัย ไม่ถือตัว ไม่แบ่งแยก ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เอาเปรียบ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน และวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้พบเห็น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาเกิดการร่วมมือร่วมใจ ลดความขัดแย้ง ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดี เมื่อเกิดปัญหาทุกคนพร้อมที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข สอดคล้องกับการวิจัยของพระคำจันทร์ คุณวโส (วงษ์ชาติ) (2555) ที่ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำทุกสิ่งโดยหวังให้ประโยชน์ต่อส่วนรวมในการบริหารงานทั่วไปและฝ่ายงานต่างๆ ควรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมในคุณภาพขององค์กร การปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี พร้อมรับผิดชอบร่วมกันในเรื่องงบประมาณ ปฏิบัติงานด้วยความสามัคคีเสมอต้นเสมอปลาย และสอดคล้องกับการวิจัยของปิยะบุตร รักขันธ์ (2556) ที่ผลการวิจัยพบว่า สามัคคี มีประโยชน์ ถูกกาลเทศะ เกิดความประทับใจ โดยการพูดเป็นไปด้วยความเต็มใจจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าวส่อเสียด แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์มีเหตุผล ชักจูงใจให้ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงาม รู้จักใช้คำพูดที่แสดงถึงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะรักใคร่นับถือช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย



องค์ความรู้การวิจัยคือการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อธิบายดังนี้

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกัน ผูกไมตรีเอื้อเพื่อเกื้อกูลประสานใจกัน มี 4 ด้าน ได้แก่

1. ทาน ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อนด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ให้อยู่เสมอ มีวิจารณ์ญาณสังเกตและเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้มีสวัสดิการด้วยความเหมาะสมให้ความช่วยเหลือและแบ่งปันแก่บุคลากรการปฏิบัติงาน

2. ปิยวาจา พูดจริงทำจริงพูดอย่างไรทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อคำสัญญา ทำตนให้เป็นคนที่น่าเชื่อถือเป็นกัลยาณมิตรพูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารด้วยความสุภาพ รู้จักกาลเทศะในการพูดและการกระทำสิ่งต่างๆ

3. อตถจริยา ปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้วางไว้อย่างมีความรับผิดชอบ ปรับตัวเข้ากันได้กับทั้งผู้ใหญ่และผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ทศนคติของสังคม สร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักและมีบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม

4. สมานัตตตา วางตัวให้เหมาะสมแก่สถานะของตนเองเป็นกลางไม่ลำเอียงให้มีความน่าเคารพ น่าเลื่อมใส่นำศรัทธาของผู้ร่วมงาน วางแผนด้วยความเที่ยงธรรมปราศจากอคติเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ให้เกียรติผู้อื่นเป็นผู้ที่มีความเที่ยงตรงและโปร่งใส รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์อ่อนตัวตามเหตุการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านทาน พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ มอบของกำนัลให้แก่ผู้อื่นในโอกาสพิเศษ ดังนั้น ควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คนในองค์กรในเทศกาลต่างๆ

1.2 สภาพการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านปิยวาจา พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ตอบคำถามและให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่นุ่มนวล ดังนั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรแบ่งปันความรู้ ตอบคำถามและให้คำแนะนำด้วยถ้อยคำที่สุภาพเป็นกันเอง

1.3 สภาพการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านอตถจริยา พบว่าข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือ เสนอตนเป็นอาสาสมัครในการทำงานกับทุกฝ่าย ดังนั้น ควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปลุกจิตสำนึกการเป็นอาสาสมัครช่วยเหลืองานกับทุกฝ่าย

1.4 สภาพการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสมานัตตตา พบว่าข้อที่มีระดับน้อย



ที่สุด คือ วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของตนและผู้อื่น ดังนั้น ควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบและในการทำงานให้เกียรติผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชน โดยให้มีความสะท้อนถึงความเป็นเอกลักษณ์ที่ทันสมัย

2.2 ควรมีการศึกษาถึงกระบวนการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสมกับโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ศีล 5 พรหมวิหาร 4 ไตรสิกขา อิทธิบาท 4 ทิศา 6 เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีหลักการคิด หลักปฏิบัติทั้งในด้านของการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน

เอกสารอ้างอิง

- ก่อการ ไชยสงคราม. (2561). รูปแบบการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา. คุษฏีนิพนธ์การศึกษาศษฏีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑามาศ แก้ววิจิตร และคณะ. (2556). 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: สำนักพิมพ์สองขาครีเอชั่น.
- ชยากานต์ เรืองสุวรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ. (2558). วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะบุตร รักขวัช. (2556). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 วิทยาลัยอาชีวศึกษาสระบุรี อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระคำจันทร์ คุณวโส (วงศ์ชาติ). (2555). ทศนคติของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนเครือข่ายกลุ่มที่ 1 เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ลลิต เทพ ทรัพย์เมือง. (2559). ต้องเริ่มที่คนเปลี่ยนองค์กรสู่ยุคดิจิทัล. แหล่งที่มา https://tma.or.th/2016/news_detail.php?id=306 สืบค้นเมื่อ 24 ก.ค. 2564.
- วันชัย ปานจันทร์. (2560). วัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.