



**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก**

**THE RELATIONSHIPS BETWEEN SCHOOL CULTURAL FACTORS AND
LEARNING ORGANIZATION IN BASIC EDUCATIONAL SCHOOLS UNDER
THE JURISDICTION OF PHITSANULOK EDUCATION AREA OFFICE**

รัตนะ บัวสนธ์¹ ชัด อินทะสี² น้าฝน ทรรตนะปัญญา³ มนตรี สังข์ทอง⁴ สิริพร ปาณาวงษ์⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับการปฏิบัติของปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียน และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก 3) ศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 2 จำนวน 154 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการปฏิบัติของปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก การปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ใน

¹ รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

² นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

³ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

⁴ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

⁵ นิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์



ลำดับแรก ได้แก่ ความเอื้ออาทร และมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในลำดับแรก ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. แบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเป็นดังนี้

คู่ที่ 1 เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ และความเอื้ออาทรกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีแบบแผนของความคิด และการเรียนรู้เป็นทีม

คู่ที่ 2 เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงรองลงมาที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความไว้วางใจ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านความคิดเชิงระบบและการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนโรงเรียนที่มีปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ และการบูรณาการมีความสัมพันธ์กับ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

คู่ที่ 3 เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดรองลงมาเป็นอันดับ 3 ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนโรงเรียนที่มีปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความหลากหลายของบุคลากร และความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนของความคิด ความคิดเชิงระบบ และการเป็นบุคคลที่รอบรู้

ส่วนคู่ที่ 4 และคู่ที่ 5 เป็นแบบแผนความสัมพันธ์ที่ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



Abstract

The purposes of this research were a) to study the level of school cultural factors and learning organization in Basic Educational Schools (BES) under the jurisdiction of Phitsanuloke Education Area Offices (PEAO) b) to study the correlations among school cultural factors and learning organization and c) to study the patterns of the canonical weights associated with the canonical relations between school cultural factors and learning organization. The sample of 154 subjects were selected through the stratified random technique from the school administrators in BES under PEAO. The 90 item questionnaire, constructed by the researcher, was employed to collect data.

The findings are as follows :

1. The overall practices of school culture were perceived at high level. The most practiced was care and concern. So were the overall practices of the learning organization, in which the most practiced was shared vision.

2. There was a positive correlations among school culture variables and learning organization at the .01 level of statistical significance. The most weighted coefficient was found in the pair of care and concern and shared vision.

3. The patterns of the highest canonical relations between school cultural factors and learning organization appear as follows :

3.1 The highest canonical relationship coefficient, was found at the .01 level of statistical significance in the first pair of variates ; school culture factors : quality, trust, care and concern and learning organization : shared vision, system thinking, and team learning.

3.2 The second highest canonical relationship coefficient, was found at the .01 level of statistical significance in the second pair of variates ; school culture factors : trust, delegation, decision-making, a sense of belongings and learning organization : system thinking and team learning.

School culture factors : diversity of personnel, quality, integration, have a positive canonical relationship with learning organization : personal mastery, system thinking and shared vision.



3.3 The third highest canonical relationship coefficient, was found at the .01 level of statistical significance in the third pair of variates ; school culture factors : care and concern and learning organization : shared vision, team learning.

School culture factors : diversity of personnel, school commitment, integration, have a positive canonical relationship with learning organization : system thinking, mental model and shared vision.

3.4 The canonical relationship coefficients of the fourth and fifth pairs of variates are not significant at the .01 level of statistical significance.

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศและใช้แก้ไขปัญหาของสังคม เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองไปตลอดชีวิต ช่วยให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุขรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้ามั่นคงของเศรษฐกิจในประชาคมโลกบนพื้นฐานของความเป็นไทย (กรมวิชาการ, 2540. หน้า 1) โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ฉะนั้นโรงเรียนจะต้องมีมาตรฐานทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ โรงเรียนจะต้องเป็นสังคมที่กระตุ้นการเรียนรู้เพื่อสร้างพื้นฐานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และวิถีการศึกษาตลอดชีวิต เป็นบุคคลที่มีคุณภาพที่มีทั้งสติปัญญา (Intelligence quotient) และการควบคุมตนเอง (Emotion quotient) เพื่อจะเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องได้รับการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังคงต้องคำนึงถึงตัวการสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอันเป็นที่ยอมรับว่ามีผลต่อบุคลากรในโรงเรียน เพราะครอบคลุมถึงแนวคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากรซึ่งเรียกว่า วัฒนธรรมโรงเรียน (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2531. หน้า 40) สถานศึกษาทุกแห่งต่างก็มีวัฒนธรรมของตนเองซึ่งประกอบด้วยวัฒนธรรมย่อยหลาย ๆ อย่าง วัฒนธรรมเหล่านี้ต่างก็มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนาสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ทศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม อารมณ์ และความรู้สึกตลอดจนการปฏิบัติต่อกันของบุคคลภายในโรงเรียนจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของโรงเรียนนั้น ๆ อัน



เป็นขบวนการที่นำไปสู่ความเป็นสถาบันในลักษณะของการก่อตั้งและเสริมสร้างการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการเรียนรู้ การเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใด ๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีลักษณะเช่นนั้นได้ผู้บริหารต้องมองว่าโรงเรียนเป็นองค์กร ซึ่งส่วนต่าง ๆ ต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องขนาดหรือความซับซ้อนขององค์กร เรื่องการตัดสินใจ เรื่องอำนาจในองค์กร เรื่องวัฒนธรรมในองค์กร เรื่องภาวะผู้นำในองค์กร เรื่องการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เรื่องประสิทธิผลในองค์กร เรื่องการติดต่อสื่อสาร และเรื่องการใช้ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร เป็นต้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544. หน้า 7)

การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนภายใต้ความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในองค์กร โดยยึดหลักการให้การทำงานและการพัฒนาคนเป็นเรื่องเดียวกัน คือให้ทุกคนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง และเรียนรู้ซึ่งกันและกันจากที่ทำงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการกำหนดนโยบายวางแผนการดำเนินงาน กำกับ ติดตาม สร้างขวัญกำลังใจ และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยการเสริมสร้างให้ทุกคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน ได้ทำงาน และเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม จะทำให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ที่เอื้อให้การบริหารและการทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว เกิดคุณภาพขึ้นในทุก ๆ ส่วนของหน่วยงาน มีศักยภาพ และมีความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืนในอนาคต เพื่อมุ่งสู่การประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีตลอดไป

ในส่วนของจัดการศึกษาของไทยพบว่าสังคมไทยได้ลงทุนเพื่อการศึกษาเป็นจำนวนมหาศาลแต่ประชากรในประเทศก็ยังไม่ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ หรือได้มาตรฐานความต้องการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยไม่บรรลุผลอีกทั้งเป็นการสูญเปล่าในแง่การลงทุนของชาติ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ การจัดการศึกษาของไทยที่ผ่านมาไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาดังกล่าวให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้ว่าการดำเนินงานประเมินผลโดยหน่วยงานมีน้อยมากทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้ไม่สามารถนำมาปรับปรุง และยกระดับคุณภาพการศึกษาได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542. หน้า 17)

สิ่งที่น่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็คือวัฒนธรรมของโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นองค์กรที่ให้บริการเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ การเรียนการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรใด ๆ เมื่อโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นักเรียน ครู และผู้บริหารย่อมมีการพัฒนาตนเองขึ้นมาเรื่อยๆ แต่การที่จะพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้น่าจะเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมของ แต่ละโรงเรียน



ผู้วิจัยในฐานะนักการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับโรงเรียนรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป โดยมีคำถามการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติของปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
3. เพื่อศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงระดับการปฏิบัติปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกว่าอยู่ในระดับใด
2. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์และแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
3. จากผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องดังเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

- ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
ปีการศึกษา 2548 จำนวน 517 คน

กลุ่มตัวอย่าง

- ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
ปีการศึกษา 2548 จำนวน 154 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ซึ่งประกอบด้วยคำชี้แจงและข้อคำถามต่าง ๆ จำนวน 5 ตอน โดยแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.82

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมตัวเลข

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 50 ข้อ ครอบคลุมปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียน 10 ด้าน ซึ่งคณะผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามมาจากแบบสอบถามปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนของแพตเตอร์สันและคณะ (Patterson and others, 1986) โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.73

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในแต่ละประเด็น

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 40 ข้อ โดยแบบสอบถามตอนที่ 4 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.71

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 5 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในแต่ละประเด็น



การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียน และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอลระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียน และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
 - 1.1 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีการปฏิบัติเกี่ยวกับปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับแรกได้แก่ ความเอื้ออาทร รองลงมาได้แก่ การบูรณาการ การมอบอำนาจ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การยอมรับ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การตัดสินใจ ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ และปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีการปฏิบัติอยู่ในลำดับสุดท้ายได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร
 - 1.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในลำดับแรกได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมาได้แก่ การเรียนรู้เป็นทีม การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ความคิดเชิงระบบ และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการพัฒนาในลำดับสุดท้ายได้แก่ การมีแบบแผนของความคิด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก



ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 10 ด้านได้แก่ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร การบูรณาการ และความหลากหลายของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านได้แก่ การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเอื้ออาทรกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยที่สุดได้แก่ ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านการมอบอำนาจกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้

3. แบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

3.1 ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 3 คู่ โดยคู่ที่ 1 และคู่ที่ 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่ที่ 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคู่ที่ 1 มีค่าสัมประสิทธิ์ คาโนนิคอลลระหว่างตัวแปรทั้งสองกลุ่มนี้สูงสุดมีค่าเท่ากับ 0.856 ค่าไอเกนเท่ากับ 0.733 หมายความว่าปริมาณความแปรปรวนซึ่งร่วมกันในตัวแปรคาโนนิคอลทั้งสองกลุ่มนี้เท่ากับร้อยละ 73.3

สำหรับแบบแผนความสัมพันธ์สูงสุดของปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 10 ด้านกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านสามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

คู่ตัวแปรคาโนนิคอลที่ 1

$$Z_1 = -0.129X_1 - 0.067X_2 - 0.034X_3 - 0.176X_4 - 0.185X_5 - 0.410X_6 - 0.092X_7 - 0.306X_8 - 0.027X_9 - 0.102X_{10}$$

$$W_1 = -0.230Y_1 - 0.211Y_2 - 0.392Y_3 - 0.227Y_4 - 0.113Y_5$$

3.2 นำหนักความสำคัญของตัวแปรคาโนนิคอลระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาจากน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรคาโนนิคอลระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน 5 คู่ พบว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียน



ทั้ง 10 ด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านโดยปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนี้

คู่ตัวแปรคาโนนิคอลที่ 1 มีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด หมายความว่าโรงเรียนที่มีปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนสูงทั้ง 10 ด้านคือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร การบูรณาการ และความหลากหลายของบุคลากรมีแนวโน้มว่าจะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน คือการเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ โดยปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัดต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนคือ ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนด้านความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ และความเอื้ออาทรมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การมีแบบแผนของความคิด และการเรียนรู้เป็นทีม

คู่ตัวแปรคาโนนิคอลที่ 2 ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัดในด้านความไว้วางใจ การมอบอำนาจ การตัดสินใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความคิดเชิงระบบและการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนโรงเรียนที่มีปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัดในด้านความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ และการบูรณาการมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

คู่ตัวแปรคาโนนิคอลที่ 3 ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัดในด้านความเอื้ออาทรมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้เป็นทีม ส่วนโรงเรียนที่มีปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัดในด้านความหลากหลายของบุคลากร และความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีแบบแผนของความคิด ความคิดเชิงระบบ และการเป็นบุคคลที่รอบรู้

คู่ตัวแปรคาโนนิคอลที่ 4 ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัดในด้านความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ การยอมรับ และความเอื้ออาทรมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ส่วนโรงเรียนที่มีปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัดในด้านการมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ และความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีแบบแผนของความคิด การเรียนรู้เป็นทีม และการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน



คูตัวแปรคาโนนิคอลที่ 5 ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัด
ในด้านการบูรณาการ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ ความเอื้ออาทร และ
ความไว้วางใจมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความคิดเชิงระบบ และการมี
วิสัยทัศน์ร่วมกัน ส่วนโรงเรียนที่มีปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีน้ำหนักความสำคัญเด่นชัด
ในด้านความมีคุณภาพ การยอมรับ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนมีแนวโน้มต่อการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้เป็นทีม

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ซึ่งมีประเด็น
ที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพิษณุโลกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเป็น
ระบบสังคมที่มีระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยมของการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยเฉพาะอย่าง
ยิ่งในระยะที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการได้มีการปฏิรูปการศึกษา นำไปสู่การบริหารจัดการตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดย
กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน ได้แก่ การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อ
พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การจัดการศึกษามีหลักการสำคัญได้แก่เป็นการศึกษาตลอดชีวิต
สำหรับประชาชนให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาโดยจัดให้มีเอกภาพด้านนโยบาย
และมีความหลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพ
การศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษามีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู-อาจารย์และบุคลากร
ทางการศึกษา และพัฒนาครู-อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจาก
แหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสถาบัน
สังคมต่าง ๆ เป็นผลให้การบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาเป็นรูปแบบการใช้สถานศึกษาเป็น
ฐาน (School-Based Management : SBM) โดยแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษามีเป้าหมายที่หลากหลาย
สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความจำเป็นสำหรับการปฏิรูป
การศึกษาเน้นประสิทธิผลและการเปลี่ยนแปลงและคำนึงถึงคุณภาพเป็นหลัก หลักการที่ใช้ในการ



บริหารโรงเรียนได้แก่ 1) ความหลากหลายคือ มีหลายวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเน้นความยืดหยุ่น
2) การกระจายอำนาจคือ ปัญหาควรถูกแก้ไข ถูกกาะและเทศะมุ่งที่ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา
3) หลักการของระบบบริหารตนเองคือ บริหารตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง รับผิดชอบและตรวจสอบ
ง่าย 4) การมีส่วนร่วมคือ พัฒนาทรัพยากรในองค์กร และสมาชิกในองค์กรให้มีส่วนร่วมอย่าง
กว้างขวาง (อุทัย บุญประเสริฐ, 2539)

ผลการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร
ทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร
ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วน
หนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร การบูรณาการ และ
ความหลากหลายของบุคลากร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาติ วีระยุทธศิลป์ (2542)
ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า
วัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลงานวิจัยของอ้อยทิพย์ สุทธิเทพ (2543 :
บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับ สามด้านแรกคือ การยอมรับ การมอบอำนาจ ความ
ไว้วางใจ และที่เป็นลำดับท้ายสุดตามลำดับคือ ความหลากหลายของบุคลากร การตัดสินใจ และความ
มุ่งประสงค์ของโรงเรียน และผลงานวิจัยของวรวัชร ทรัพย์ไพบุลย์ (2545) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรม
องค์กรครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดระยองโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพิษณุโลก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการบริหาร
จัดการสถานศึกษาในปัจจุบันมุ่งการบริหารโดยใช้ โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) นั้นเป็นผลให้แนวคิดและ
หลักการที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนเปลี่ยนไปตามแนวคิดของการบริหารโดยใช้สถานศึกษา เป็นฐาน
เป้าหมายในอุดมคติก็คือ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning
Organization) เป็นการทำให้สถานศึกษาสามารถ 1) สร้างผลผลิตคือ นักเรียนให้สำเร็จตาม
จุดมุ่งหมายของหลักสูตร 2) พัฒนาครู ทำให้ครูเก่งมีปัญญา และ 3) สร้างศาสตร์ที่ใช้การปฏิบัติงาน
เพื่อทำให้นักเรียนเป็นคนดีมีความรู้ และเป็นอัตโนมัติไปโดยตลอดจะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ (วิจารณ์
พานิช, 2544) เป็นผลให้บุคลากรจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ มีแนวคิดในการจัดการเรียน



การสอน การแก้ปัญหา มีส่วนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวทางปฏิบัติ มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ กล่าวคือมองเห็นความสัมพันธ์ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการเชื่อมโยงและมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงมีผลทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ หาญกว้าง (2538 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเชิงคุณภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้ แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคต พบว่าในการพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าอย่างต่อเนื่องนั้น เครื่องมือที่สำคัญที่สุดก็คือ การเรียนรู้ขององค์กรและบุคคลในองค์กรจะทำให้องค์กรและคนในองค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผลงานวิจัยของวันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรม การบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง พบว่าพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลงาน วิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ (2545) ที่ได้ศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 9 พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาหมายถึงสิ่งที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิด โครงสร้าง ประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานของบุคคล กลุ่มบุคคล และของสถานศึกษา ด้านนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาวะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์กรจนทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเคลื่อนไหว ยืดหยุ่นเป็นพลวัต อยู่เป็นนิยามไม่หยุดนิ่งโดยเน้นที่ระบบหลักการ และลักษณะขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีการเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน แบ่งออกเป็นระบบย่อยของการเรียนรู้ประกอบด้วยพลวัตแห่งการเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจ และสร้างความสามารถให้กับบุคคล การจัดการความรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกันเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ถ้าองค์ประกอบใดอ่อนแอหรือขาดไปจะส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายของการพัฒนาสถานศึกษาตามแนว



พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งพัฒนาสถานศึกษาสู่การบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นวิธีการบริหารจัดการต่าง ๆ ของสถานศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) คือการทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2544) องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีการเพิ่มขีดความสามารถของตนเองต่อเนื่องทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง โดยมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเพื่อการเปลี่ยนแปลงความรู้และประสบการณ์ (ลือชัย จันทโรปี, 2546) โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะประกอบด้วย 1) มีโครงสร้างที่เหมาะสม ยืดหยุ่น คล่องตัว เอื้อต่อการจัดตั้งทีมงานได้ 2) มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ใฝ่รู้ศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่ต่อกันฉันมิตร สร้างสรรค์สิ่งใหม่ 3) เพิ่มอำนาจในการปฏิบัติ มีความสามารถในการเรียนรู้ มีอิสระในการตัดสินใจ 4) มีการตรวจสอบ 5) ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างและถ่ายทอดความรู้มีการสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้จากเครือข่ายติดต่อผ่านช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ 6) มีเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 7) มุ่งเน้นคุณภาพ 8) ย้ำเน้นความมีกลยุทธ์ 9) มีบรรยากาศที่เกื้อหนุน สร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม 10) มีการทำงานเป็นกลุ่ม 11) มีวิสัยทัศน์ร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ แกริตี้ (Gerrity, 1995) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรกับรูปแบบความคิดในการที่จะยอมรับเทคนิคการฝึกอบรม ในหน่วยงานธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับวิธีการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อความคิดในการที่จะยอมรับเทคนิคการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ค่านิยมการดำเนินชีวิต อายุ และประสบการณ์ที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่มีผลกระทบต่อ การยอมรับเทคโนโลยี และนงลักษณ์ เรือนทอง (2535) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson) จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นศึกษาอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้างานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ผลการวิจัยพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอและหัวหน้างาน โดยแยกพิจารณาตามความคิดเห็นรวมทั้งสองกลุ่ม ตัวอย่างและขอขยายแต่ละกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มของศึกษาธิการอำเภอ ผู้ช่วยศึกษาธิการอำเภอ และหัวหน้างานมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



4. การวิจัยครั้งนี้มีหน่วยการวิเคราะห์เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 154 คน ซึ่งไม่เป็นไปตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ประมาณ ณ ความเชื่อมั่น 95% แต่ถ้าการวิจัยใช้หน่วยการวิเคราะห์ให้เป็นไปตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ประมาณได้ นั่นคือกลุ่มตัวอย่างจะมีขนาดเพิ่มขึ้นจากงานวิจัยนี้ ผลการวิจัยอาจเป็นดังนี้

4.1 ระดับการปฏิบัติวัฒนธรรมทางโรงเรียนและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด

4.2 ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

4.3 ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคอล ค่าไอเกน และปริมาณความแปรปรวนซึ่งรวมกันในตัวแปรคาโนนิคอลทั้งสองกลุ่มเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่พบว่า ปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนทั้ง 10 ด้าน ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร การบูรณาการ และความหลากหลายของบุคลากร มีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ โดยเฉพาะปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนในด้านความมีคุณภาพ ความไว้วางใจ และความเอื้ออาทรมีแนวโน้มต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างเด่นชัด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรยึดหลักการบริหารงานดังนี้

1.1 คำนึงถึงคุณภาพของครู-อาจารย์ และบุคลากรทุกฝ่ายตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครู-อาจารย์ และบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้น

1.2 ให้ความไว้วางใจแก่ครู-อาจารย์ในการตัดสินใจปฏิบัติงานและเชื่อว่าถ้าครูอาจารย์มีโอกาสเลือกทำงานตามต้องการแล้วผลงานจะออกมาดี ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์



1.3 ทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรในโรงเรียนให้ความดูแลเอาใจใส่ เพื่อสร้างความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ถ้าหากบุคลากรในโรงเรียน มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมสะท้อนให้เห็นถึงสภาพบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

2.1 เนื่องจากงานวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ไม่เป็นไปตามขนาด กลุ่มตัวอย่างที่ประมาณได้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรใช้ขนาดกลุ่ม ตัวอย่างให้ครบตามจำนวน

2.2 งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยความสัมพันธ์ คาโนนิคอลล (Canonical Correlation) ซึ่งทำให้ทราบถึงแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทาง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงปัจจัยทาง วัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นสาเหตุของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการวิเคราะห์ด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Path Analysis)

2.3 ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบเพียงปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในมิติลึกโดยทำการศึกษาเป็นรายกรณี (Case Study)



บรรณานุกรม

- ชาติ วีระยุทธศิลป์. (2542). การศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2535). วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงาน
ศึกษาธิการอำเภอ. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประพันธ์ ชาญกว้าง. (2538). องค์กรแห่งการเรียนรู้:แนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากร
มนุษย์ในองค์กรในอนาคต. ภาคนิพนธ์ พ.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- ลือชัย จันทร์โป. (2546). รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ คอ.ต. สาขาวิชาบริหารอาชีวศึกษา,
กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วรลักษณ์ ทรัพย์ไพบลีย์. (2545). วัฒนธรรมองค์กรครูโรงเรียนเอกชน อำเภอเมืองระยอง จังหวัด
ระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันเพ็ญ เจริญแพทย์. (2545). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจารณ์ พานิช. (2544). การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา : กรณีศึกษานิวซีแลนด์.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2532). การวางแผนในโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2531). วัฒนธรรมประจำโรงเรียน. สารพัฒนาหลักสูตร. 79 (ตุลาคม) : 40
- อ้อยทิพย์ สุทธิเทพ. (2543). วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.



อุทัย บุญประเสริฐ. (2539). เอกสารชุดความรู้พื้นฐานการวางแผนสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเรื่องการวางแผนในหน่วยงานหรือองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Garrity, D.M. (1995). The Impact of organizational culture and thinking styles on the adoption of training technologies with in business and industry. In Dissertation Abstracts International, 56(5)

Patterson, Purkey and Parker. (1986). "Guiding Beliefs of Our School District," Productive School Systems for a No rational World. Arlington, Va : Association for Supervision and Curriculum Development.