



ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

The Relationship Between Organizational Culture and the Professional
Learning Community Under the Office of Secondary Educational Service Area 25

ปวีณา เจริญภูมิ^{1*} และ เสาวনী ลีริสุขศิลป์²

Paweena Charoenphum^{1*} and Saowanee Sirisooksilp²

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Assistant Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 2) ศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 126 คน และครูผู้สอน จำนวน 338 คน รวมทั้งสิ้น 464 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.975 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า

1) วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว

2) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้ร่วมกัน และประยุกต์ใช้ความรู้ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

*Correspondent author. Mobile: +66 (0) 9 1053 9989

E-mail address: paweena5658@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study 1) level of organizational culture of schools under the Office of Secondary Educational Service Area 25, 2) level of the professional learning community of these schools, and 3) the relationship between organizational culture and the professional learning community of these schools. Krejcie & Morgan sample size table, stratified random sampling through school size, and simple random sampling method were used to select the sampling group which consisted of 464 persons including 126 school administrators and 338 teachers. Research instrument was a questionnaire with the validity coefficient at 0.975. Data was analyzed using a computer program for figuring out percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient.

The findings were as follows:

1) Overview of organizational culture of schools under the Office of Secondary Educational Service Area 25 revealed a high level of action. When compared to each other, the highest mean score was found with the achievement culture while the lowest one was the adaptability culture.

2) Overview of the professional learning community of schools under the Office of Secondary Educational Service Area 25 also revealed a high level of action. When compared to each other, the highest mean score were found with the shared vision and the cooperative learning & knowledge application. The lowest mean score was found with the supporting condition.

3) The positive relationship between organizational culture and the professional learning community was found with statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Organizational Culture, Professional Learning Community

บทนำ

ปัจจุบัน การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การจัดการศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอนมาเป็นครูฝึกหรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอนมาเป็นห้องทำงาน เปลี่ยนจากเน้นการสอนของครูมาเน้นการเรียนของนักเรียน ครูเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกให้แก่ศิษย์ (วิจารณ์ พานิช, 2554) การเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ทฤษฎีการเรียนรู้ ที่ครูได้รับจากการอบรมนอกชั้นเรียนอาจไม่สามารถใช้กับนักเรียนได้ในบริบท ของโรงเรียนนั้น หรืออาจเป็นองค์ความรู้ที่ล้าสมัย ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนพร้อมที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงให้ทันกับนักเรียนยุคใหม่ ซึ่งเป็นสัญญาณให้ครูและโรงเรียนรู้ว่าโลกได้เปลี่ยนแปลงไปและต้องเตรียมรับกับสิ่งที่เปลี่ยนให้ทัน

และไว้กับนักเรียน (วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์, 2557) ครูจึงต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนต้องมีการปรับ เปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาจากแบบเดิมไปสู่การพัฒนาสถานศึกษา ให้มีความเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ โดยจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นภายในโรงเรียนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การ ที่ถือปฏิบัติ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC (Professional Learning Community) คือการร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลัง ของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหารและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนต่างช่วยกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็น PLC เพื่อรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์การ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ

แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจรวมกันโดยทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้น จะเกิดเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้โรงเรียน ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ (Hord, 1997) วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมและมีลักษณะเหมือน วัฒนธรรมของสังคมทุกประการ คือ มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน หลักสูตรและประมวล การสอนและมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งวิถีทางของการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีขนบประเพณี และวิธีการทำงานซึ่งเป็นกิจวัตรประจำวัน จึงมีอิทธิพลต่อครู ทั้งทางตรงและทางอ้อมและวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อ ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียนโดยก่อให้เกิดความ คาดหวัง เจตคติ และพฤติกรรม ส่งผลต่อผลผลิตของ โรงเรียนด้วย (ธร สุนทรายุทธ, 2551) ซึ่งแต่ละองค์การ ก็จะมีลักษณะวัฒนธรรมในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป Daft (2004) ได้กล่าวถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การไว้ 4 ลักษณะ คือ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 2) วัฒนธรรม แบบราชการ 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว และ 4) วัฒนธรรม แบบเครือข่าย ในปัจจุบันวัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือ ที่ช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียน ช่วยสร้างค่านิยม ขององค์การให้ทุกคนปฏิบัติตาม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกัน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนดำเนินไปอย่างราบรื่น

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เป็นอีกองค์การหนึ่งที่ตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาองค์การเพื่อเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือว่าทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านการศึกษา จากการรายงานผลการทดสอบ O-NET ในปีการศึกษา 2558 นั้น ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้งระดับมัธยมศึกษา ปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ปัจจัยที่ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนน้อยเกิดจาก ตัวผู้เรียนที่ยังไม่พร้อม พฤติกรรมการสอนของครู

ระบบการบริหารที่ขาดความร่วมมือ ขาดการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน ขาดงบประมาณในการพัฒนา ขาดสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดความสัมพันธ์ระหว่าง ชุมชน และมีวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานแบบเดิม ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมกันวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อขับเคลื่อน กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มี ประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาไว้หลายประการ เช่น โรงเรียน ชุมชน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายร่วมกันกำหนด เป้าหมายการพัฒนาการศึกษา ควรมีการพัฒนาการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง ครูควรได้รับการฝึกอบรม เพื่อสร้างเสริมศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพ ผลดีสื่อ ที่ทันสมัย มีระบบสารสนเทศที่สามารถสืบค้นได้อย่างสะดวก รวดเร็ว (กลุ่มนิเทศติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา สพม. 25, 2558) การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นอีกทางเลือก ที่สำคัญงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ให้ความสนใจ เพราะผลการวิจัยพบว่า การที่แต่ละฝ่าย ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน แทนการมุ่ง ทำงานแบบต่างคนต่างทำ จะส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2556)

ด้วยเหตุนี้จึงเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวช่วย ขับเคลื่อนในการบริหารงานต่างๆ ในโรงเรียนให้ประสบ ผลสำเร็จ สามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้ เกิดขึ้นในโรงเรียนได้ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ถือว่าเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มี การบริหารงานที่หลากหลายตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 84 โรงเรียน การบริหารงานเน้นให้สถาน ศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายใต้กรอบ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และปฏิบัติงานที่กำหนดด้วยตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ครู ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วม (กลุ่มนิเทศติดตามประเมิน ผลการจัดการศึกษา สพม.25, 2558) จึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การใดที่ทำให้ องค์การ

ประสบผลสำเร็จ และความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางใด เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาการดำเนินงานให้ก้าวไป สู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
2. เพื่อศึกษาระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ปีการศึกษา 2558 โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นในการสุ่ม ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 126 คน ครูผู้สอน จำนวน 338 คน รวมทั้งสิ้น 464 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการตรวจสอบรายการ (Checklist) มีข้อความจำนวน 6 ข้อ เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดของโรงเรียน และ

ประสบการณ์การทำงาน และเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งมีทั้งหมด 77 ข้อ ทุกข้อได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ 2546)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ความคิดเห็นในระดับ น้อยที่สุด

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ระดับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 4.35 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.28) เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ 2) วัฒนธรรมแบบราชการ 3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมแบบเครือข่าย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว

1.2 ระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่ามีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.11 - 4.25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.19) เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำร่วม 2) วิสัยทัศน์ร่วม 3) การเรียนรู้

ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ 4) การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน
5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุดมี 2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้ร่วมกัน
และประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ
การมีเงื่อนไขที่สนับสนุน

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ
กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.250 - 0.686
มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การกับการ
เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทิศทาง
เดียวกัน คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ วัฒนธรรมแบบ
เครือญาติ (X_4) กับ ภาวะผู้นำร่วม (Y_1) ($r = 0.686$) มีความ
สัมพันธ์อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
คือ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รูปแบบ
ของวัฒนธรรมนี้มีลักษณะมุ่งเน้นความมั่นคงและความ
สำเร็จในองค์กร นำผลสะท้อนจากสังคมและชุมชนมา
เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้สอดคล้อง
กับความต้องการของสังคม มีการสร้างผลงานนวัตกรรม
มีการแข่งขันในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานเชิงรุก
มีความเอาใจจริงเอาใจในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นความสำเร็จ
ขององค์กร สอดคล้องกับ Harrison (1987) ได้กล่าวว่า
วัฒนธรรมรูปแบบนี้มุ่งเน้นให้สมาชิกแสดงพลังอย่างเต็ม
ที่เพื่อผลตอบแทน เป็นการใ้ภารกิจในการดึงดูดความ
สนใจและปลดปล่อยพลังในตัวของสมาชิกให้เป็นไปตาม
เป้าหมายที่ได้วางไว้ สอดคล้องกับ Daft (2004) ได้กล่าว
ว่าการให้บริการลูกค้าเฉพาะที่อยู่ภายนอก มุ่งเน้นการ
ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของจุดประสงค์
และเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ
Cameron & Quinn (2011) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมมุ่งผล
สำเร็จ เป็นการมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ และการปรับตัว

ปฏิบัติงานเสมือนเป็นเจ้าของกิจการ และมีความกล้าเสี่ยง
เน้นตัวบุคคลมากกว่ากลุ่ม ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความ
คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้อิสระแก่บุคลากรในการคิดการทำ
ไม่ยึดติดกับระเบียบจนขาดความคล่องตัว และชอบที่จะเสี่ยง
โดยมองว่าความเสี่ยงคือสิ่งที่ทำลาย ตัวประสานองค์การ
คือ การค้นคว้าทดลองและสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มีความพร้อม
รับการเปลี่ยนแปลงและเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ

2.2 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ด้าน คือ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) การเรียนรู้
ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้มีการ
ปฏิรูปการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการในการ
บริหารจัดการสถานศึกษาจากแนวทางเดิม ไปสู่การพัฒนา
สถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นภายใน
โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
จึงมุ่งเน้นให้โรงเรียนเป็นเหมือนชุมชนการเรียนรู้
ทางวิชาชีพ โดยเฉพาะทุกคนต้องร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์
ร่วมกัน และมีการเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้
ทั้งนี้บุคลากรในสถานศึกษาต้องมีการพัฒนาความ
ทักษะ กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา
สอดคล้องกับ Hord (1997) ได้กล่าวว่าการกระทำแบบนี้
เรียกว่า “กลุ่มสร้างสรรค์” เป็นการทำงานร่วมกันระหว่าง
ครูและผู้บริหารเพื่อหาแนวทางปรับเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิด
ความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ร่วมกันรับผิดชอบทำให้ได้ผลผลิต
ที่สร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นที่
หลอมรวมวัฒนธรรมแห่งความร่วมมือ ทำให้โรงเรียนเกิด
การพึ่งตนเองและพัฒนาตนเองอย่างสอดคล้องกับผลการ
วิจัยของ ชูลิพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ (2558)
ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อส่งเสริม
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พบว่า 1) การเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่ 5 ด้าน คือ
การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วม, การสร้างค่านิยมและ
วิสัยทัศน์ร่วม, กลุ่มการเรียนรู้และประยุกต์ใช้การเรียนรู้,

การมีเงื่อนไขสนับสนุน, และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณีฎิกา นครสูงเนิน (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเงื่อนไขสนับสนุน รองลงมา คือ การสร้างค่านิยมและวิถีทัศน์ร่วม

2.3 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กัน ในทางบวกกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่ายติดกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของโรงเรียนจะเน้นการทำงานในสถานที่ราชการแต่ทุกคนก็ต้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคุ้นเคย สนับสนุน ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้สมาชิกร่วมมือกันปฏิบัติงานได้ดีขึ้น สอดคล้องกับ สาคร ทะเยียม (2557) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมทั้ง 4 ด้านคือ วัฒนธรรมแบบเครือข่าย วัฒนธรรมแบบราชการ วัฒนธรรมแบบปรับตัว และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พิรัช จำรัสแนว (2553) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคุณวิทยาคาร รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการศึกษาวรรณกรรมโรงเรียนโนนคุณวิทยาคาร รัชมังคลาภิเษก พบว่า การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรยอมรับในกฎกติกา ที่ตั้งไว้ มีความเสียสละช่วยเหลือเกื้อกูล มีความซื่อสัตย์สุจริตมี

ความรัก ความผูกพันแบบพี่น้อง มีเมตตาต่อกัน ให้การยอมรับนับถือกันรู้จักบทบาทหน้าที่ที่ตัวเองเป็นอย่างดี ทุกคนเคารพ ให้เกียรติกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสมือนอยู่ในครอบครัวเดียวกัน บุคลากรและชุมชนมีความรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูให้มีความก้าวหน้ามีความมั่นคงในอาชีพ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศความไว้วางใจให้แก่บุคลากรและพัฒนางานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชน และเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่ต้องมีภาวะผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง และจะต้องใช้ กลยุทธ์ทางการบริหารเพื่อโน้มน้าวผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข และทำให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำร่วม ทั้งนี้ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษา เป็นที่ยอมรับในอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารโรงเรียน ในการปรับปรุงแก้ไขสอดคล้องกับ Hord (1997) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่อยู่ในแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาภายในโรงเรียนในด้านการสนับสนุนการปฏิบัติการให้ประสพผลสำเร็จของนโยบาย ผู้บริหารที่ดีต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อลดความขัดแย้ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 วัฒนธรรมองค์การที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ วัฒนธรรมแบบปรับตัว ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวให้แต่ละโรงเรียนโดยจัดโครงการ กิจกรรม อบรม หรือสัมมนา เน้นรูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัวควบคู่กันไปกับวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.2 วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้านภาวะผู้นำมากที่สุด ทำให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การที่สถานศึกษาใช้ในการบริหารอยู่ปัจจุบันจะเป็นวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จแต่วัฒนธรรมองค์การที่จะทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นจะต้องเป็นวัฒนธรรมแบบเครือข่ายจึงสามารถเป็นแนวทางในการบริหารจัดการต่อไป

1.3 ผู้บริหารควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 ด้านและนำมาปรับใช้กับบริบทของแต่ละโรงเรียนเพื่อการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนแต่ละขนาดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 หรือโรงเรียนในสังกัดอาชีวศึกษาและสังกัดองค์การส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพต่อไป

2.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยเก็บข้อมูลเชิงลึกจากการสัมภาษณ์ จัดสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลข้อเท็จจริงที่มีคุณภาพ และข้อค้นพบจะเป็นการยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณสามารถพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานวัดและประเมินผลการศึกษา. (2558). รายงานการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET: Ordinary National Education Test) ปีการศึกษา 2558. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.
- ชูลิพร เกลี้ยงสง และ ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อส่งเสริมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย*. 5(1), 86 - 98.
- ณัฐภา นครสูงเนิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พิรัช จำรัสแนว. (2553). *วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโนนคุณวิทยาคาร รัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกกรินทร์ สังข์ทอง และชวลิต เกิดทิพย์. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่ วิชาการ*. 12(2), 123 - 134.

- วิจารณ์ พานิช. (2554). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ตาปลาอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด.
- สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2546). **สถิติประยุกต์เพื่อการวิจัย (ฉบับปรับปรุง: สูตรและการแปลผล Computer Printout)**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2556). **ผู้นำสถานศึกษากับการสร้างโรงเรียนแห่งการเรียนรู้**. บทความทางวิชาการ สืบค้นเมื่อ 14 ธันวาคม 2558, จาก <http://suthep.cru.ac.th/>
- สาคร ทะเยียม. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). **Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework**. 3rd ed. San Francisco: Jossey – Bass.
- Daft, R. L. (2004). **Organization theory and design**. 8 th ed. Mason, OH: South - Western College.
- Harrison, R. (1987). **Organizational culture and quality of service: a strategy for releasing love in the work place**. London: Association for Management and Development.
- Hord, S. M. (1997). **Professional Learning Communities: Communities of continuous inquiry and improvement**. Austin: Southwest Educational Development Laboratory.