

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4

Organization Culture Affecting Learning Organization of Schools in Cluster 4 under Nakhonratchasima Provincial Administrative Organization

กรรณิกา อัครปทุม (Kannika Akarapatum)*
เสาวณี ตริพุทธิรัตน์ (Saowanee Treputtharat, Ed.D.)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 และ 3) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดและสร้างข้อคำถาม กับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาเชิงคุณภาพ จำนวน 27 คน ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งเป็นตัวแทนจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กับกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษาเชิงปริมาณ จำนวน 181 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งนำไปทดลองใช้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.985 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยายและเชิงอ้างอิง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งผลการวิจัยพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเอื้ออาทร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตัดสินใจ ส่วนระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เช่นกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ แบบแผนความคิด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับ “มาก” ถึง 7 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความมีคุณภาพ 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) ความไว้วางใจ 4) เป้าหมายหน่วยงาน 5) การตัดสินใจ 6) การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ และ 7) การยอมรับ มีเพียงด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์ “ปานกลาง” กับองค์การแห่งการเรียนรู้คือ ความเอื้ออาทร
3. วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ได้แก่ 1) ความมีคุณภาพ 2) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3) การยอมรับ 4) เป้าหมายหน่วยงาน และ 5) ความไว้วางใจ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยแสดงสมการ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร องค์การแห่งการเรียนรู้

Keywords: Organization Culture, Learning Organization

* นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (Unstandardized score)

$$\hat{Y} = 0.415 + 0.300 (X_7) + 0.239 (X_6) + 0.144 (X_3) + 0.108 (X_8) + 0.091 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

$$\hat{Z}_Y = 0.314 (Z_{X_7}) + 0.268 (Z_{X_6}) + 0.165 (Z_{X_3}) + 0.144 (Z_{X_8}) + 0.109 (Z_{X_2})$$

Abstract

This research aimed to 1) study the level of organization culture and learning organization of schools in cluster 4 under Nakhonratchasima Provincial Administrative Organization, 2) study the relation between organization culture and learning organization of schools in cluster 4 under Nakhonratchasima Provincial Administrative Organization and 3) study the organization culture that affected to learning organization of schools in cluster 4 under Nakhonratchasima Provincial Administrative Organization.

Target group consisted of two groups of persons including group for qualitative and quantitative study. Group for qualitative study consisted of 27 persons including school administrators, teachers and school committees who purposely selected from large, medium and small size schools. Group for quantitative study was 181 school administrators and teachers. Process of conducting research was separated to 2 periods. The first period was qualitative research for confirming conceptual framework and raising the questions using interview form. Data was analyzed by content analysis. The second one was the process of quantitative research conducting with questionnaire. It was found the accuracy coefficient at 0.9850 after test. Data was analyzed through descriptive statistic and referable statistic included values of frequency, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and multiple regression.

Research findings could be concluded as follows:

1. Level of organization culture and learning organization of schools in cluster 4 under Nakhonratchasima Provincial Administrative Organization was found at high level. The findings showed the mean of overview organization culture level at high level. Considering at each aspect, it found the generosity with the highest mean while the decision was found with the lowest mean. The mean of overview learning organization level was found at high level too. Considering at each aspect, it found the joint vision with the highest mean while the lowest mean was thinking approach.

2. Positive relation was found between organization culture and learning organization of schools in cluster 4 under Nakhonratchasima Provincial Administrative Organization at high level in 7 aspects with statistical significance at the level of "0.01". It could be orderly arranged as follows: 1) having quality, 2) feeling of being one part of organization, 3) trustworthiness, 4) organization goals, 5) decision, 6) authorization and 7) acceptance. The only one aspect in which found the relation at moderate level was generosity.

3. Organization culture that could predict the learning organization of schools in cluster 4 under Nakhonratchasima Provincial Administrative Organization at 78.90% with statistical significance at level of "0.01" included 1) having quality, 2) feeling of being one part of organization, 3) acceptance, 4)) organization goals and 5) trustworthiness. Prediction equations were exhibited in the format of Unstandardized Score and Standardized Score as follows:

Prediction equation in the format of Unstandardized Score:

$$\hat{Y} = 0.415 + 0.300 (X_7) + 0.239 (X_6) + 0.144 (X_3) + 0.108 (X_8) + 0.091 (X_2)$$

Prediction equation in the format of Standardized Score:

$$\hat{Z}_Y = 0.314 (Z_{X_7}) + 0.268 (Z_{X_6}) + 0.165 (Z_{X_3}) + 0.144 (Z_{X_8}) + 0.109 (Z_{X_2})$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมโลกในศตวรรษใหม่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากอันเป็นผลมาจากการที่ในแต่ละประเทศมุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมกับจุดเน้นรัฐบาล หน่วยงานและสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และมีความสามารถที่หลากหลายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 การจัดการศึกษาให้ยึดหลักดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และ 3) การพัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 มุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีความสามารถในการเรียนรู้ โดยสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้เป็นกลุ่มจนติดเป็นนิสัย เพื่อใฝ่หาความรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานกฤษฎีกาฯ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550)

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กำหนดไว้ว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยต้องรับรู้ข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) การเรียนรู้ในส่วนขององค์กรนั้น การเรียนรู้เป็นหัวใจของความสามารถขององค์กรในอันที่จะ ต้องปรับตัวตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และประยุกต์ใช้ความรู้ นั้นอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และสิ่งสำคัญที่จะสร้างการเรียนรู้ขององค์กรได้คือ “วัฒนธรรมองค์กร” (Organization Culture) (Martin, 2001); (Schein, 1994) เป็นนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญในด้านวัฒนธรรมองค์กรได้ทำการสำรวจความ

สัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นได้ภายในองค์กรนั้นจะต้องเป็นผลมาจากการเรียนรู้ร่วมกันของผู้คนในองค์กร ซึ่งหมายถึง การเรียนรู้ของกลุ่มจะกลายเป็นวัฒนธรรมกลุ่มอันจะกลายเป็นวัฒนธรรมของกลุ่ม และการเรียนรู้ในที่นี้คือ การเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น (Learning to learn)

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) หมายถึง เอกลักษณ์เฉพาะของหน่วยงานองค์กรที่เป็นแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างสมจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งมีผลต่อการสร้างการเรียนรู้ขององค์กร จากแนวความคิดของ Davenport และคณะ (2000, อ้างถึงใน นิทัศน์ วิเทศ, 2542) เห็นว่า ค่านิยมกับความเชื่อของคนในองค์กรนั้นมีพลังอำนาจที่มีผลต่อความรู้ในองค์กร ทั้งนี้เพราะองค์กรประกอบไปด้วยคน ซึ่งคิดและแสดงพฤติกรรมออกมาตามอิทธิพลและความเชื่อของตนเอง จึงทำให้องค์กรปรับตัวเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ของทุกคนในองค์กร โดยอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยให้ทุกคนได้เรียนรู้ที่จะมีวินัยของการพัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายโอนความรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำมาปฏิบัติจริง วัฒนธรรมองค์กรที่ควรสร้างขึ้น ได้แก่ ความมุ่งประสงค์ขององค์กรใช้เป็นแนวทาง การปฏิบัติงาน การให้อำนาจมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจเพื่อบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน การยอมรับคุณค่าของบุคลากร ส่งเสริมบุคลากร ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่ ความเจริญก้าวหน้า ความมีศักดิ์ศรี และความหลากหลายของบุคลากร โดยให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้นวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความดีงามและการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน (Patterson, 1986 อ้างถึงใน เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม, 2550) นอกจากนี้ นักวิชาการหลายๆ ท่าน เช่น Daft (2001) และ Schein (1994) ได้นำเสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้จำเป็นต้องมีลักษณะที่สามารถปรับตัวได้ตอบกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีการสื่อความหมายในงานต่อกันอย่างเปิดเผยและอยู่บนพื้นฐานแห่งความจริง รวมทั้งมีความผูกพันร่วมกันในการเรียนรู้เพื่อที่จะคิดอย่างเป็นระบบของทุกคนในองค์กร ด้วยคุณลักษณะเช่นนี้จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่การเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization)

องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) คือ องค์การที่บุคลากรในองค์การนั้นมุ่งมั่นที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนาเป็นที่ยอมรับและมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ได้อย่างอิสระ และสมาชิกขององค์การมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถึงวิธีการที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง Senge (1990) ได้ให้หลักการสำคัญของการนำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ต้องประกอบด้วย วินัย 5 ประการ ได้แก่ วินัยประการที่ 1) ความรอบรู้แห่งตน (Personal Mastery) วินัยประการที่ 2) แบบแผนความคิด (Mental Model) วินัยประการที่ 3) วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วินัยประการที่ 4) การเรียนรู้ของทีม (Team Learning) วินัยประการที่ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) (ริชาร์ดส์ ปันนิตมาชัย, 2544) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หัวข้อที่เกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จากนักวิชาการ นักวิจัยหลายท่านเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพบริบท ผู้วิจัยพบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) สร้างและถ่ายทอดความรู้ 3) แบบแผนความคิด 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) การคิดอย่างเป็นระบบ 6) เทคโนโลยีสนับสนุน 7) โครงสร้างเหมาะสม และ 8) บรรยากาศการเรียนรู้ ซึ่งการที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ถือว่าเป็นการพัฒนาองค์การรูปแบบหนึ่งที่เป็นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ ไม่ว่าจะเป็นภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน โดยการประยุกต์ใช้ร่วมกับการบริหารรูปแบบอื่น ๆ ที่มีลักษณะพัฒนาองค์การให้เพียบพร้อมไปด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative Organization) รวมถึงให้บรรลุผลสำเร็จในระบบบริหารเชิงคุณภาพรวม (Total Quality Management) ตลอดทั้งองค์การ (วีรยุทธ มาฆะสีรานนท์, 2550)

สถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ประกอบด้วยโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 9 แห่งคือ 1) โรงเรียนบัวใหญ่ 2) โรงเรียนวัดประชานิมิตร 3) โรงเรียนบัวลาย 4) โรงเรียนหนองหัวฟักยาสรรค์ 5) โรงเรียนไตนตพิทยาคม 6) โรงเรียนมะค่าวิทยา 7) โรงเรียนปรังค์ทองวิทยา 8) โรงเรียนหนองบัวพิทยาคม และ 9) โรงเรียนหินดาดวิทยา เปิดทำการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีบุคลากรครูและผู้บริหาร รวมทั้งสิ้น จำนวน 327 คน โดยแยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 308 คน มีลักษณะสภาพบริบททั่วไปของวัฒนธรรมในโรงเรียนที่คล้ายคลึงกันเนื่องจากโรงเรียนอยู่ในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่ใกล้เคียง สภาพสังคมชีวิตความเป็นอยู่และวิถีทางการดำเนินชีวิตของผู้ปกครองตลอดจนพฤติกรรมของนักเรียนเอง คล้ายคลึงกัน ส่วนใหญ่ผู้ปกครอง ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และรับจ้างต่างจังหวัด ส่งผลให้ครูมักประสบปัญหากับนักเรียนที่ขาดความพร้อมในการเรียนรู้ จากรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา กลุ่มย่อยที่ 4 (SAR) ประจำปี 2552 สภาพในปัจจุบันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ยังขาดทิศทางและความชัดเจนในรูปแบบการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (กลุ่มโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4, 2552) คือ ต่างโรงเรียนต่างดำเนินงานไปตามศักยภาพของตนเอง ขาดความเข้าใจในการนำปัจจัยทางการบริหารมาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ถึงแม้ว่าจากผลการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา กลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในเกณฑ์ดี แต่โดยภาพรวมทุกโรงเรียนยังมีข้อเสนอแนะจุดที่ควรพัฒนา โดยการวิเคราะห์ SWOT ในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มย่อยที่ 4 ที่เหมือนกันคือ สถานศึกษาควรมีทิศทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยวางแผนพัฒนาให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างยั่งยืนให้มีทักษะในการเรียนรู้ ทักษะการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีสุนทรีย์ สุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์เป็นคนดีของสังคม ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดีงาม ครูมีความรู้ความสามารถ สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเอง และร่วมในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้และดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สนุกกับการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา ระดมทรัพยากรบุคคลจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สืบไป (กลุ่มโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4, 2552)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรคนหนึ่งของสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นอย่างไร และมีปัจจัยวัฒนธรรมองค์การใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 หากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ตรงกับลักษณะขององค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนสถานศึกษาและผู้เรียนได้ถูกทิศทาง มีประสิทธิภาพมากขึ้น และนำพาสถานศึกษาก้าวไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

คำถามการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 อยู่ในระดับใด
2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 เป็นอย่างไร
3. วัฒนธรรมองค์การใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4

สมมติฐานการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

2. มีวัฒนธรรมองค์การอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง เอกลักษณ์เฉพาะของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ที่เป็นแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยมที่สร้างสมจากบุคคลหลายฝ่าย ประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ประการคือ ความเอื้ออาทร การยอมรับ เป้าหมายหน่วยงาน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ การตัดสินใจ ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความไว้วางใจ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง หน่วยงานที่มีบรรยากาศสนับสนุน กระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างและถ่ายทอดความรู้ แบบแผนความคิด การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ เทคโนโลยีสนับสนุนโครงสร้างเหมาะสม และบรรยากาศ การเรียนรู้

3. สถานศึกษา กลุ่มย่อยที่ 4 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 จำนวน 9 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนบัวใหญ่ โรงเรียนวัดประชาธิมิตร โรงเรียนบัวลาย โรงเรียนหนองหัวฟ้าพิทยาสรรค์ โรงเรียนไตนตพิทยาคม โรงเรียนมะค่าวิทยา โรงเรียนปรางค์ทองวิทยา โรงเรียนหนองบัวพิทยาคม และโรงเรียนหินตาดวิทยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบผสม (Mixed methodology) ทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ มีการดำเนินการเป็น 2 ระยะ คือระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันกรอบแนวคิด ระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4

2. กลุ่มเป้าหมาย การวิจัยครั้งนี้

- 1) กลุ่มเป้าหมายระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อยืนยันกรอบแนวคิด โดยใช้การสัมภาษณ์

เชิงลึก (Indept Interview) กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวแทนจำนวน 27 คน ที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ใช้วิธีเลือกตัวแทนแบบเจาะจงจากโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ 1 แห่ง โรงเรียนขนาดกลาง 1 แห่ง และโรงเรียนขนาดเล็ก 1 แห่ง โดยมีเกณฑ์พิจารณาตัวแทน ดังนี้ (1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน (2) ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 9 คน (3) ครูผู้สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 9 คน และ (4) คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 3 คน

2) กลุ่มเป้าหมายระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์หาระดับความคิดเห็นด้านวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2553 ซึ่งมีประชากร 327 คน จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจากตารางของ R.V. Krejcie และ D.W.Morgan (ประภาพร ศรีตระกูล, 2550) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 181 คน โดยแยกเป็น (1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน ใช้ทั้งหมดเนื่องจากเป็นผู้นำองค์กรและมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา (2) ครู จำนวน 162 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในระยะที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันกรอบแนวคิดและสร้างข้อกระทงคำถามของชุดที่ 2 โดยแบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

2) เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในระยะที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 33 ข้อ และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จำนวน 33 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลระยะที่ 1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept Interview) กับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นตัวแทน จำนวน 27 คน เพื่อยืนยันกรอบแนวคิดและหาประเด็นที่จะนำมาสร้างข้อกระทงคำถามในแบบสอบถาม

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะที่ 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบทั้งความตรงเชิงเนื้อหาและภาษา และความเที่ยง จำนวน 181 ชุด ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์แยกแยะรายละเอียดของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในแต่ละประเด็นคำถาม 2) จัดหมวดหมู่ลำดับของข้อมูลที่ได้มาตามตัวแปรที่ศึกษา 3) ศึกษาถึงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือส่วนประกอบต่าง ๆ ตามประเด็นที่ศึกษา และ 4) สรุปเพื่อแสดงสาระสำคัญที่เป็นข้อค้นพบจากการศึกษา แล้วนำเสนอ ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และกำหนดรหัสตัวเลข เพื่อจัดทำคู่มือลงรหัสและหาค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับดังนี้ (1) ใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (2) ใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ (3) ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์การด้วยกันเอง (4) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Regression) เพื่อนำเสนอสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดเพื่อนำไปใช้ในการทำนาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้มีสภาพ

ปัจจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ณรงค์ หล้าวงศา (2548) ที่ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับน้อยคือ ด้านรูปแบบการคิด และสอดคล้องกับ เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2550) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ “มาก”

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ศึกษาทั้ง 8 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.563 ถึง 0.854 (ระดับปานกลาง ถึงระดับมาก) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ นพมาศ ประภา (2552) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทั้งสิ้น และสอดคล้องกับ สมบัติ แสงพล (2552) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ได้แก่ ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความหลากหลายของบุคลากร การมอบอำนาจให้ปฏิบัติ การยอมรับ การตัดสินใจ เป้าหมายหน่วยงาน ความไว้วางใจ และความเอื้ออาทร

3. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Regression) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การทั้ง 8 ปัจจัย มี 5 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับ เป้าหมายหน่วยงาน และความไว้วางใจ ซึ่งสามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถึงร้อยละ 78.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ นพมาศ ประภา (2552) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก มีปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออาทร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความหลากหลายของบุคลากร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 91.7 สถานศึกษาขนาดกลาง มีปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทร การตัดสินใจ การให้การยอมรับ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 76.1 ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 85.5 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร ความมีคุณภาพ ความเอื้ออาทร ความมุ่งประสงค์ขององค์การ ความไว้วางใจ สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 84.6 และสอดคล้องกับ สมบัติ แสงพล (2552) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเอื้ออาทร และเป้าหมายหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 81.20 จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้เราทราบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ดังนั้น หากต้องการให้สถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 มีการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น ก็ต้องเน้นความสำคัญ ในการพัฒนาปัจจัย

วัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าว มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านความมีคุณภาพ เนื่องจากว่าองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งมีการจัดหา สร้าง ถ่ายโอนความรู้ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการใช้ความรู้ใหม่ ๆ เป็นองค์การที่ใช้แนวคิดการจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ทีมงานและองค์การ และเป็นองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพและสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างยั่งยืนและสง่างาม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเร่งพัฒนาระดับวัฒนธรรมองค์การ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการตัดสินใจ ด้วยการวินิจฉัยสั่งการ โดยใช้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการตัดสินใจ มีการตัดสินใจโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของหน่วยงานที่จะสามารถทำได้เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยปัจจัยด้านการตัดสินใจนี้ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ หากได้รับการพัฒนาจะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้แข็งแกร่งพร้อมรองรับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูควรเร่งพัฒนาระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านแบบแผนความคิด ด้วยการมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความแตกต่างในแบบแผนความคิดของแต่ละบุคคล มีการใช้เหตุผลเพื่อวิเคราะห์และประเมินปัญหามากกว่าใช้อารมณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนตามข้อมูลที่ปรากฏจริง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านแบบแผนความคิดนี้ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ

3. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูควรมุ่งเน้นพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ทั้ง 5 ปัจจัย คือ ความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยอมรับ เป้าหมายหน่วยงาน และความไว้วางใจ ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาปัจจัยนั้น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยทั้ง 5 สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ถึง ร้อยละ 78.90 ซึ่งหากได้รับการพัฒนาแล้วจะทำให้สถานศึกษานั้นเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษารูปแบบหรือตัวแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้จากปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้กับสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในกลุ่มย่อยอื่น ๆ หรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อยืนยันผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ และหารูปแบบหรือตัวแบบในการปรับใช้

2. การวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาในกลุ่มย่อยอื่น ๆ หรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา หรือหน่วยงานอื่น ๆ เป็นการเปรียบเทียบผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อจะได้มั่นใจในข้อค้นพบ

3. ผู้วิจัยควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลายในการวิจัย เพื่อพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านแบบแผนความคิด เช่น การวิจัยแบบมีส่วนร่วม การวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยและพัฒนา

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4. (2552). **รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self Assessment Report) ปีการศึกษา 2552** กลุ่มโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4. นครราชสีมา: กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.
- เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับการจัดการการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม. **วารสารการบริหารการศึกษา**, 1 (1), 55-70.
- ณรงค์ หล้าวงศา. (2548). **ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 1**. รายงานการศึกษานิเทศศาสตร์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นพมาศ ประภา. (2552). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1**. รายงานการศึกษานิเทศศาสตร์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิทัศน์ วิเทศ. (2542). **การจัดการความรู้**. กรุงเทพฯ: เออาร์ บีซิเนส เพรส.
- ประภาพร ศรีตระกูล. (2550). **แบบฝึกและเอกสารประกอบการเรียนการสอน วิชา 217720 ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อีระป้อม วรรณกรรม.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์. (2550). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- สมบัติ แสงพล. (2552). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้: คณะสัตวแพทยศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546**. ค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2546. จาก http://www.pub-law.net/library/dec_goodgov.html
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Daft, R.L. (2001). **Organization Theory and Design**. Ohio: South-Western College Publishing.
- Martin, J. (2001). **Organizational Behavior**. 2nd ed. London: Thomson Learning.
- Schein, E.H. (1994). **Organizational and managerial culture as a facilitator or inhibitor of organizational learning**. De.Vos. Consultancy. Retrived October 9, 2002, from <http://www.itconsultancy.com/extern/culture.html>.
- Senge, P.M. (1990). **The Fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday/Currency.