



วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย

Organizational Culture Affecting Individual Learning of Teacher in Nongkhai Municipality Schools, Nongkhai Province

เพ็ญศรี กัลยาณกิตติ¹⁾ * และ กนกอร สมปราษฎ²⁾

Pensri Kanlayanakitti¹⁾ * and Kanok-orn Somprach²⁾

¹⁾สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon kaen University

²⁾รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) วัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย 2) ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชั้นคือ ผู้บริหารและครู และสุ่มอย่างง่ายจากการเทียบอัตราส่วนตามจำนวนของครู ได้ผู้บริหารจำนวน 16 คน และครูจำนวน 132 คน รวม 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยง 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าทางสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และ ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ 2) วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว 3) วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 4) วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ตามลำดับ

* Corresponding author. Tel.: 089-2319-237

E-mail address : k.pensri@kkuemail.com

2. พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความสามารถในการนำความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม 3) ความกระตือรือร้นสนใจ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ 4) ความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และ 5) ลักษณะนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ตามลำดับ

3. วัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้ง 4 ลักษณะ อยู่ระหว่าง 0.554 - 0.726 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ทั้ง 4 ลักษณะ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.849 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 72.10 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สมการในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y = 0.336 + 0.248(X_3) + 0.252(X_2) + 0.240(X_4) + 0.171(X_1)$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = 0.303(X_3) + 0.287(X_2) + 0.304(X_4) + 0.141(X_1)$$

คำสำคัญ : วัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย บุคคลแห่งการเรียนรู้

Abstract

The objectives of this research were to study: 1) the organizational culture and teacher' individual learning behavior in the municipality schools of Nongkhai Province, 2) the relationship of the organizational culture and teacher' individual learning behavior in the municipality schools of Nongkhai Province, 3) the organizational culture that affects teacher' individual learning behavior in the municipality schools of Nongkhai Province. The study sampling group consisted of the school administrators and teachers from 9 Nongkhai municipality schools. This study sample group was randomly selected according to the stratification of individuals which divided into 2 groups. One stratification group was the school administrators and another was the school teachers. The simple random sampling consisted of 16 school administrators and 132 school teachers, with a total of 148 people altogether. A tool used in this research for data collection was the questionnaire which had the reliability coefficient equal to 0.98. The collected data was analyzed by using the SPSS computer program to calculate the mean, percentage, standard deviation, correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The research results :

1. The organizational culture in Nongkhai municipality schools, Nongkhai Province, overall average is in "High" level. The averages in respective descending order are as follow : 1) the bureaucratic organizational culture 2) the adaptation organizational culture and 3) the result-based organizational culture 4) the clan organizational culture.

2. The behavior of the individual learning of teacher in Nongkhai municipality schools, Nongkhai Province, overall average is in “High” level. The averages in respective descending order are as follow : 1) the initiative creativity 2) the ability to utilize and apply the knowledge learned properly and suitably 3) the eagerness of learning and gaining knowledge 4) the commitment to enhance learning effectiveness and 5) the knowledge learning attribute or trait.

3. The relationship between the organizational culture and the behavior of the individual learning of teacher in Nongkhai municipality schools, Nongkhai Province, shows the positive correlation between the 4 traits which is between 0.554 – 0.726, with statistically significant at the level of .01.

4. The study of organizational culture affecting individual learning of teacher in Nongkhai Municipality Schools in Nongkhai province found that the 4 organizational cultural traits affect the individual learning of the teacher, with a multiple correlation coefficient equal to 0.849, a predictive coefficient or predictive power of 72.10 percent, which the statistically significant level is at .01.

The regression equation in unstandardized score :

$$Y = 0.336 + 0.248(X_3) + 0.252(X_2) + 0.240(X_4) + 0.171(X_1)$$

The regression equation in standardized score :

$$Z = 0.303(X_3) + 0.287(X_2) + 0.304(X_4) + 0.141(X_1)$$

Keywords : organizational culture, clan organizational culture, individual learning

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ที่ไม่หยุดยั้ง ทำให้สังคมโลกในยุคปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนไปจากเดิมสู่การเป็น “สังคมแห่งการเรียนรู้” (Knowledge-based Society) ภายใต้ความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้ของคนในสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาประเทศสู่การพัฒนา การศึกษาเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างประชากรให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในการเรียนรู้ ผู้เรียนจะไม่เป็นเพียงผู้ที่คอยรับความรู้หรือเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการจดจำข้อมูลความรู้ได้เท่านั้น แต่ผู้เรียนต้องเป็นผู้แสวงหาความรู้ ค้นหาคำตอบของข้อสงสัยต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างชาญฉลาด และเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความกระตือรือร้น สนใจแสวงหาความรู้ อยู่เสมอ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ ในการ

เรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา [1] บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวนี้ เรียกว่า “เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้” ในทางการศึกษา การที่ผู้เรียนจะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ปัจจัยหนึ่งเกิดจากการที่ผู้เรียนมีความสนใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดและต้องการค้นหาคำตอบด้วยตัวเอง แต่ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งขึ้นอยู่กับสภาพบริบทและสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิด บุคคลที่มีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้นั้น ก็คือ “ครู” เพราะครูสามารถเป็นต้นแบบที่ดี ถ้าครูเป็นผู้มีลักษณะนิสัยหรือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นตัวอย่างที่ดีในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนแล้วนั้น ผู้เรียนก็จะเกิดการเรียนรู้และปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เห็น สอดคล้องกับคำกล่าวของ ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน [2] ที่ได้กล่าวไว้ว่า “สิ่งสำคัญของการประกอบวิชาชีพครู คือการมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ซึ่งต้องอาศัยความรักในวิชาชีพเป็นพื้นฐาน ต้องมีวินัยในตนเอง และเป็นตัวอย่างให้กับนักเรียนในเรื่องของความเป็นบุคคล

แห่งการเรียนรู้”

ครูเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งจัดเป็นองค์กรที่มีโครงสร้างการบริหารจัดการและมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวขับเคลื่อน วัฒนธรรมเป็นรากฐานที่กำหนดแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของคนในสังคม องค์การเป็นหน่วยย่อยของสังคมย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักหรือวิถีทางในการดำเนินชีวิต หรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของมนุษย์ โดยที่สมาชิกในสังคมหรือมนุษย์ไม่รู้ตัว โดย Kluckhohn and Kelly [3] ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมในองค์การว่า เป็นแบบหรือวิธีการดำรงชีวิตที่ทำให้องค์การมีเอกลักษณ์ ของตนเองต่างไปจากองค์การอื่น และแบบการดำรงชีวิตนี้สามารถแลกเปลี่ยนกันและกันหรือแพร่กระจายออกไปได้ในหมู่สมาชิกของสังคม โดยมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม วัฒนธรรมนี้เปรียบเสมือนเป็นกาวหรือหลักที่ยึดองค์การหรือหน่วยงานให้กลมเกลียว ไม่แตกสลายลงไป สอดคล้องกับ Paul Bate and M.E.P. Seligman [4] ได้กล่าวไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ อยู่ 3 ประการดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์การสามารถกำหนดรูปแบบพฤติกรรมขององค์การได้ 2) รูปแบบพฤติกรรมองค์การที่เกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์การอาจเป็นได้ทั้งปัจจัยเกื้อกูลหรืออุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการบริหารงาน 3) วัฒนธรรมจะมีอำนาจชักนำให้เกิดภาวะการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีความสำคัญกับองค์การ

เมื่อวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การย่อมส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ ครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีในการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพราะครูคือตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย มีการจัดการศึกษาหลายระดับ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับอาชีวศึกษา บางสถานศึกษา เช่นโรงเรียนเทศบาล 1 สว่างวิทยาและโรงเรียนเทศบาล 3 ยุวบูรณ์บำรุง มีการจัดการศึกษาถึง 3 ระดับคือ ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา การจัดการศึกษาหลายระดับในสถานศึกษาเดียวกันก่อให้เกิดปัญหาหลายด้านทั้งในด้านการบริหารจัดการที่ขาดประสิทธิภาพ ด้านผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตกต่ำ อันเนื่องมาจากผู้เรียนไม่เอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ ไม่มีความกระตือรือร้นใฝ่เรียนรู้ มุ่งผลสำเร็จในอนาคต โดยเฉพาะด้านครูผู้สอนที่เป็นปัญหาอย่างมาก คือครูจำนวนมากขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่มีความใส่ใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนแสวงหาความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ มาเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยน่าสนใจ เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ ประสิทธิภาพของผู้เรียน ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบกับสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การที่ไม่มีความเข้มแข็ง บุคลากรขาดความรัก ความสามัคคีและการทำงานร่วมกันเป็นทีม ยึดถือระบบการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่มีการร่วมคิดร่วมทำและเรียนรู้ร่วมกันทั้งที่นโยบายของสำนักงานการศึกษาเทศบาล จังหวัดหนองคายมีนโยบายในการส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งหมายถึงครูผู้สอนต้องมีทั้งสมรรถนะและศักยภาพในการเรียนรู้ คือเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้นั่นเอง [5]

จากสภาพปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสถานศึกษาสังกัด เทศบาล จังหวัดหนองคาย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรม องค์การในอันที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของครู คุณภาพของผู้เรียน และเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การเพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือ การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูมากที่สุด เพื่อที่จะนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทาง

การพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ช่วยพัฒนาครู พัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้มีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเอง ปฏิรูปคุณภาพการศึกษาและส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรม องค์การกับพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลหรือ ทำนายพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การอย่างน้อย 1 ลักษณะที่ส่งผล หรือทำนายการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ประจำปีการศึกษา 2556 จำนวน 9 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 234 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัด หนองคาย ปีการศึกษา 2556 โดยการกำหนดขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) จากตารางกำหนด

ขนาดตัวอย่างสำหรับการศึกษาค่าเฉลี่ยของ ประชากรของ ศิริชัย กาญจนวาสี [6] ที่ความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรโดยวิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัด เทศบาล จังหวัดหนองคาย โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบ สำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ เป็นมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความ คิดเห็น/การรับรู้พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งเรียนรู้ ของครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระคือวัฒนธรรม องค์การ (X) และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็น บุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู (Y) แล้วนำข้อมูลที่ได้ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) มาทำการ วิเคราะห์ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย เพื่อบรรยายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยการหา ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) วิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัด หนองคาย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบ แบบสอบถามนำไปแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์วัดพัฒนธรรมองค์กร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลผลข้อมูล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ของครู โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลผลข้อมูล

4.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง พัฒนธรรมองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3 การวิเคราะห์วัดพัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูใน สถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคายใช้การ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. พัฒนธรรมองค์กร ในสถานศึกษาสังกัด เทศบาล จังหวัดหนองคาย

ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมพัฒนธรรม องค์กร ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัด หนองคาย มีความคิดเห็นต่อพัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าสถานศึกษาสังกัด เทศบาล จังหวัดหนองคาย เป็นสถานศึกษาในการ กำกับดูแลของ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย การบริหารจัดการสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น พัฒนธรรม องค์กรในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ที่มีความเป็นกันเอง ใกล้ชิดสนิทสนมกันแบบเครือญาติ มีความเหมาะสมกับสภาพการดำรงชีวิตของคนใน ท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในขับเคลื่อน การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกลไก ของรัฐและมีความสอดคล้องกับความต้องการของ

ท้องถิ่นอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ Daniel R. Denison [7] ในปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กรและประสิทธิผลขององค์กร พบว่า วัฒนธรรม องค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์กรนั้น ก่อให้เกิด ความผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วม ในการทำงานเพื่อองค์กร

เมื่อพิจารณาารายด้านจะเห็นว่า วัฒนธรร มองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วัฒนธรรมองค์กรแบบ ราชการ อธิบายได้ว่า สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย เป็นสถานศึกษาภายใต้การกำกับ ดูแลของรัฐบาล โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย รูปแบบ โครงสร้าง การบริหาร จัดการต่างๆเป็นแบบระบบราชการ ที่มุ่งเน้นความมี เสถียรภาพ ความมั่นคง มุ่งเน้นภายในองค์กรเป็น สำคัญ มุ่งเน้นความ มีประสิทธิภาพของการทำงาน จึงมีการทำงาน ที่เป็นทางการ มีระเบียบแบบแผน ปฏิบัติตามกฎหมาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเชฐ ทรวงโพธิ์วันทนี ย์ ภูมิภักทราคม และธีรธินกษ ศิริไวยหาร [8] ความสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการ ทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีผล การวิจัยว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีผลต่อการ เกิดแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อธิบาย ได้ว่า สถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย เป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องมีการเรียนรู้เพื่อให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลง บุคลากรสำคัญที่จะเป็นตัวขับเคลื่อน สถานศึกษา ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงและนำพา สถานศึกษาไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ก็คือครู ดังนั้นครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นผู้นำ ในการเปลี่ยนแปลงให้นักเรียนได้นำเป็นตัวอย่าง

ในการปฏิบัติตน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ [9] กับคุณลักษณะบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยมีหลักการและความมุ่งหวังที่จะต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และพัฒนาตนเองได้ สอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา [10] ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาตนเองและสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเองตลอดชีวิต

ผลการวิจัย พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นการคิดและการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในการเรียนการสอนนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่ซ้ำแบบใคร ครูต้องพยายามคิดวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อให้ผู้เรียนสนใจและเกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาตามความต้องการของการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 2 เพื่อให้ตนเองอยู่ในวิชาชีพครูได้ต่อไป และสามารถพัฒนาความคิดใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณค่า โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ Roger von Oech [11] กล่าวว่าไว้ว่าบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ถอยหนี รับประสบการณ์ต่างๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือ หลบถอยเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง มิใช่เพื่อหวังการประเมินผล หรือการยกย่องจากบุคคลอื่นและ มีความสามารถในการคิดและประดิษฐ์สิ่งต่าง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย

ผลการวิจัย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคายมีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกแบบ โดยส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับสูง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์การในแต่ละด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม

การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู อยู่ในระดับสูง คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย (r = 0.726) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (r = 0.723) และวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (r = 0.709) ตามลำดับ ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัวมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.554) อธิบายได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ และงานต่างๆ ของสถานศึกษาให้มีการดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้การทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะวัฒนธรรมแบบเครือข่ายซึ่งมีการสื่อสารแบบเปิดและมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Daft [12] ที่ว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายมักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์การ เกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างสนุกสนาน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีความสุขในการทำงานและพร้อมใจกันทำให้องค์การของตนเจริญก้าวหน้า

4. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าอำนาจพยากรณ์ 0.849 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 แสดงว่าวัฒนธรรมองค์การทั้ง 4 แบบร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย โดยที่วัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของครูมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่ายทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันเป็นเจ้าของ และมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีกว่าวัฒนธรรมองค์การในแบบอื่น และมีความรู้สึกเกื้อกูล

เชื้ออาหารซึ่งกันและกัน เกิดการเรียนรู้และทำงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความคิด แบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติ และพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ พฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นเมื่อมีวัฒนธรรมขององค์การที่มีความเอื้อต่อการเรียนรู้ และแสวงหาคำตอบในสิ่งที่ตนต้องการ สอดคล้องกับดาวสุวรรณ ถวิลการ [13] ซึ่งกล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวการที่ช่วยให้บุคลากรในองค์การเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานร่วมกันจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาองค์การ ถ้าสามารถเข้าถึงวัฒนธรรมองค์การและใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์การประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 จากการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย ควรเห็นความสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การในรูปแบบผสมผสานเพราะเป็นตัวทำนายที่ใกล้เคียงกันเพื่อส่งเสริมและเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนทั้งครูและนักเรียน โดยการจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่มีความทันสมัยและมีความเหมาะสมให้

1.2 จากการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเครือญาติส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล จังหวัดหนองคายมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนและมีนโยบายในการสร้างองค์การให้มีวัฒนธรรม

แบบเครือญาติที่มีความเอื้ออาหาร ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเหมือนคนในครอบครัว มีความยุติธรรมเสมอภาคและเห็นแก่พวกพ้อง เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษามีพฤติกรรมเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

1.3 จากการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีปัจจัยทางวัฒนธรรม องค์การที่ส่งเสริม นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการมีพฤติกรรม การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อที่ครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาจะได้ยึดเป็นแบบอย่าง

1.4 จากผลการวิจัย ควรมีการจัดตั้งอำนวยการความสะดวก และแหล่งเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ ที่มีความทันสมัยให้เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ครูมีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน อยากแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย น่าสนใจมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน โดยการเก็บข้อมูลเชิงลึก จากการสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มแบบเจาะจงในสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด

2.2 ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จและได้รับการยอมรับ ว่ามีลักษณะวัฒนธรรมองค์การอย่างไรที่ส่งผลให้ครูและนักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำมาพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นของนักเรียน เนื่องจากพฤติกรรมในการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้

2.4 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของครูและนักเรียนโดยการออกแบบการวิจัยเพื่อใช้สถิติขั้นสูง เช่นโมเดลสมการโครงสร้าง หรือโดยการวิเคราะห์หุระดับ เป็นต้น เนื่องจากจะได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีประสิทธิภาพในการทำนายดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติการเรียนรู้ ครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาภาพรวมปีงบประมาณ 2546. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2546.
- [2] ชินภัทร ภูมิรัตน. การจัดการความรู้ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2552.
- [3] Kluckhohn, C. , Kelly, W.H. The concept of culture, in: Linton, R. (ed) The Science of Man in the World Crisis, Columbia University Press: NY. 1972.
- [4] Paul Bate and M.E.P. Seligman. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การ. 1995. สืบค้นเมื่อ 23 กันยายน 2556 จาก <http://km.opsmoac.go.th/>
- [5] สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย. นโยบายกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหนองคาย. กรมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย. 2555.
- [6] ศิริชัย กาญจนวาสี. สถิติประยุกต์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2550.
- [7] Gavin, D. A. Building a learning organization. Harvard Business Review. 62 Naresuan University Journal. 1993.
- [8] พิเชฐ ทรวงโพธิ์, วันทนีย์ภูมิภัทราคม, ธีร ธนิกษศิริโวหาร. ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ใน พระบรมราชูปถัมภ์. 2553.
- [9] คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค. 2545.
- [10] กรมสามัญศึกษา. แนวทางการวิจัยในโรงเรียนมัธยมศึกษา ระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา. 2545.
- [11] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550.
- [12] Daft, R. L. The leadership experience. 2nd ed. Orlando, FL: Hartcourt College Publishers. 2002.
- [13] ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน : การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนา. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2552.