

วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2

SCHOOL CULTURE AFFECTING SCHOOL LEARNING ORGANIZATION
IN RATCHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

ธนภรณ์ เข้มทอง¹

นุชนรา รัตนศิริประภา²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 3) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 จำนวน 110 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 440 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวคิดของมาร์ควาร์ดท์ (Marquardt) สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1) วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ รูปแบบพฤติกรรม ปทัสถานและมาตรฐาน ประวัติสถานศึกษา ความเชื่อ และค่านิยม

2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ระบบย่อยด้านองค์กร ระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี

3) วัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้านส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2 เมื่อพิจารณาวัฒนธรรมโรงเรียนรายด้านพบว่า (1) ประวัติสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี (2) ความเชื่อส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านระบบย่อยด้านองค์กร (3) ค่านิยมส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร (4) ปทัสถานและมาตรฐานส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านองค์กร ระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี (5) รูปแบบพฤติกรรมส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้านองค์กร ระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร ระบบย่อยด้านความรู้ และระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี

คำสำคัญ : วัฒนธรรมโรงเรียน / องค์กรแห่งการเรียนรู้

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this research were to find 1) the school culture in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, 2) the learning organization of school in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the school culture affecting school learning organization of school in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The samples were 110 schools in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2. The respondents of each school were a school administrator, an administrator's assistant, an academic teacher, and a teacher, 440 respondents in total. The research instrument was a questionnaire based on the school culture viewpoint of Sergiovanni and the school learning organization viewpoint of Marquardt. The statistic used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Product moment Correlation Coefficient, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follow :

1) The school culture of school in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and as individual aspect were at a high level which were ranked from the highest to the lowest as patterns of behavior, norms and standard, school's history, beliefs, and values.

2) The learning organization of school in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and as individual aspect were at a high level which were ranked from the highest to the lowest as organization subsystem, people subsystem, learning subsystem, knowledge subsystem, and technology subsystem.

3) Most aspect of the school culture affected the learning organization of school in Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 2, When considering each aspect of the school culture found that ; firstly school's history was affecting the learning organization subsystem, knowledge subsystem and technology adoption subsystem. Secondly, beliefs affected the learning organization at the aspect of organization subsystem. Thirdly, values affected the learning organization at the aspect of people subsystem. Fourthly, norms and standards affected the learning organization at the aspect of learning subsystem, organization subsystem, people subsystem, knowledge subsystem, and technology subsystem. And lastly, patterns of behavior affected the learning organization at the aspect of organization subsystem, people subsystem, and technology subsystem.

Key words : School Culture / Learning Organization

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในทุกมิติทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก มีผลทำให้ประเทศต่าง ๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยกัน และมีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศของตนสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลกอย่างมีศักดิ์ศรี คุณภาพของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จและสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญสำหรับการสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนที่ควรจะต้องเกิดขึ้นกับองค์กรทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ

รัฐวิสาหกิจ หรือภาคธุรกิจเอกชนและไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดย่อม ทั้งนี้ก็เพราะเราล้วนต้องอยู่ในเวทีโลก ที่ต้องแข่งขันกันด้วยความรู้และภูมิปัญญาตลอดไป ความรู้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรมากกว่าทรัพยากรด้านการเงิน สถานที่ตั้งทางการตลาด เทคโนโลยีหรือ ทรัพย์สินอื่นๆ ความรู้เป็นทรัพยากรหลักที่ใช้ในการดำเนินงานและการแข่งขัน วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน เทคโนโลยี ระบบและขั้นตอนต่างๆในการทำงานขององค์กรล้วนมีพื้นฐานมาจากความรู้และความชำนาญทั้งสิ้น การทำให้ประเทศพัฒนาและมีศักยภาพในการแข่งขันเกิดขึ้น จากการสั่งสมความรู้ ซึ่งเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาตนเอง ชุมชน สังคมและประเทศชาติ และนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงหันมาให้ความสำคัญ

(Marquardt 1996 : 9) กับทรัพยากรมนุษย์ ลูกค้ำและความรู้ ซึ่งฝังตัวอยู่ในองค์กร เพื่อเตรียมองค์กรของตนให้มีความพร้อมในการแข่งขันที่จะเกิดขึ้นในศักราชใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรในทุกๆ ด้านให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จึงหันมาให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ลูกค้ำ และความรู้ ซึ่งฝังตัวอยู่ในองค์กร เพื่อเตรียมองค์กรของตนให้มีความพร้อมในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้มีการปรับเปลี่ยนองค์กรในทุกๆ ด้าน (ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ 2548 : 3) การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการผลิตและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งยังเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ นั่นคือ การนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญก้าวหน้า มีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอย่างเท่าเทียมกัน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 : 3) นอกจากนั้น การศึกษา ยังเป็นกระบวนการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยให้เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์เหมาะสมแก่กาลเวลา และบริบทของสังคมไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงกำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นเพื่อให้มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ 2545 : 5) ดังนั้น การทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

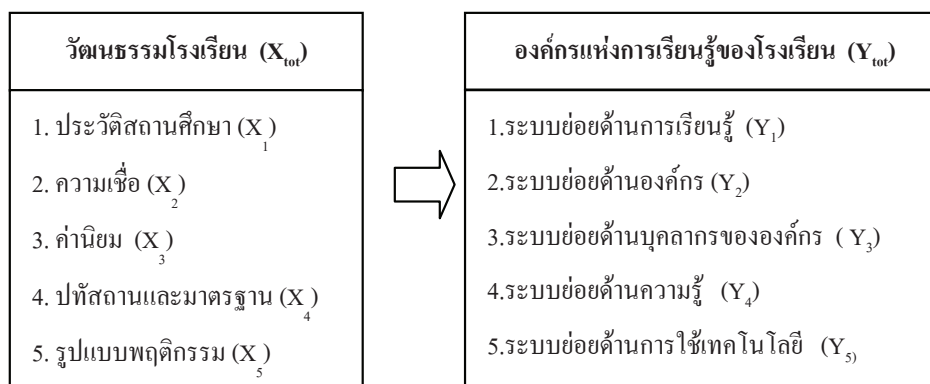
สามารถส่งเสริมให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาสังคมไทยและสังคมโลก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อทราบวัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
- 2) เพื่อทราบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
- 3) เพื่อทราบวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในด้านวัฒนธรรมโรงเรียน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของเซอร์จิโอวานนี ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบของวัฒนธรรมของโรงเรียนว่ามีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ประวัติสถานศึกษา 2) ความเชื่อ 3) ค่านิยม 4) ปทัสถานและมาตรฐาน และ 5) รูปแบบพฤติกรรม (Sergiovanni 1988 : 162) ส่วนด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ มาร์ควอดต์ ซึ่งองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มี 5 องค์ประกอบได้แก่ 1) ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ 2) ระบบย่อยด้านองค์กร 3) ระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร 4) ระบบย่อยด้านความรู้ และ 5) ระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี (Marquardt 1996 : 24-33) ดังแผนภูมิ



การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ

ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลสถิติต่าง ๆ กฎระเบียบ ปัญหาในด้านวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนชั้นพื้นฐาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโครงการและเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นการสร้างเครื่องมือและนำไปเก็บข้อมูลกับตัวอย่างที่กำหนดไว้โดยใช้แบบสอบถาม กับผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แปลผลจากการวิเคราะห์ ประมวลผลและเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนนำเสนอรายงานผลการวิจัย สรุปผลการวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอเพื่อให้ผู้ควบคุมตรวจสอบแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับ เพื่อดำเนินการ ขอสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการชี้แนะและจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอสำเร็จการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนที่เปิดสอน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 ตั้งถิ่นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นสถานศึกษาในอำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ จำนวน รวมทั้งสิ้น 152 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเลือกตัวอย่างตามโอกาสทางสถิติ (Probability Sampling) ดังนี้

1) การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (ประชุมเปี่ยมสมบูรณ์ 2534 : 176-177) ได้จำนวนตัวอย่างโรงเรียนซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มตามอำเภอ รวมทั้งหมด 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบ้านโป่ง อำเภอโพธาราม อำเภอดำเนินสะดวก และอำเภอบางแพ รวมทั้งสิ้นเท่ากับ 113 โรงเรียน

2) กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอนระดับประถมศึกษา 1 คน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานฝ่ายวิชาการ 1 คน รวม 4 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูล ทั้งสิ้น 452 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบกำหนดตัวเลือก (force choice) เรื่อง เพศ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) จำนวน 58 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt) จำนวน 39 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำผลการศึกษา มาพัฒนาเครื่องมือภายใต้ คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม ด้วยเทคนิค IOC (Index of item objective congruence) คือนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามจากผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียน 32 คน และรวบรวมข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธี ของครอนบาค (Cronbach 1974 : 161) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9783

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) เมื่อได้รับข้อมูลคืนมาแล้วจึงพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือก แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน

2) รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัสและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

- 1) สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนใช้ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทั้งนี้ผู้วิจัยนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)
- 3) วัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

- 1) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.839 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนโดยภาพรวม (X_{tot}) กับวัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้าน (X_1-X_5) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.801-0.883 ส่วนวัฒนธรรมโรงเรียนทุกด้าน (X_1-X_5) มีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวม (Y_{tot}) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.595-0.827

- 2) การวิเคราะห์การส่งผลด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลปรากฏว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม (Y_{tot}) ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ 1) รูปแบบพฤติกรรม 2) ปทัสถานและมาตรฐาน 3) ประวัติสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.864 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.747 นั่นคือวัฒนธรรมโรงเรียนทั้งสามตัวสามารถทำนายองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ร้อยละ 74.70 ลักษณะนี้

หมายความว่า รูปแบบพฤติกรรม ปทัสถานและมาตรฐาน และประวัติสถานศึกษา ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์วิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y_{tot} = 0.213 + 0.424(X_5) + 0.395(X_4) + 0.117(X_1)$$

- 3) การวิเคราะห์การส่งผลด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลปรากฏว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Y_1) โดยเรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ 1) รูปแบบพฤติกรรม 2) ปทัสถานและมาตรฐาน 3) ประวัติสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.735 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.541 นั่นคือวัฒนธรรมโรงเรียนทั้งสามตัวสามารถทำนายองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Y_1) ได้ร้อยละ 74.70 ลักษณะนี้หมายความว่า รูปแบบพฤติกรรม ปทัสถานและมาตรฐาน และประวัติสถานศึกษาส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านระบบย่อยด้านการเรียนรู้ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์วิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.393 + 0.419(X_4) + 0.289(X_5) + 0.162(X_1)$$

- 4) การวิเคราะห์การส่งผลด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลปรากฏว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน ระบบย่อยด้านองค์กร (Y_2) โดยเรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ 1) รูปแบบพฤติกรรม 2) ปทัสถานและมาตรฐาน 3) ความเชื่อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.827 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.684 นั่นคือองค์ประกอบทั้งสามสามารถทำนายองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ร้อยละ 68.40 ลักษณะนี้หมายความว่า รูปแบบพฤติกรรม ปทัสถานและมาตรฐาน และความเชื่อ ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านระบบย่อยด้านองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์วิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ $Y_2 = -0.062 + 0.463(X_5) + 0.435(X_4) + 0.109(X_2)$

- 5) การวิเคราะห์การส่งผลด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลปรากฏว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้าน ระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร (Y_3) โดยเรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ 1) รูปแบบพฤติกรรม 2) ปทัสถานและมาตรฐาน 3) ค่านิยม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สห-

สัมพันธ (R) เท่ากับ 0.821 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.674 นั่นคือองค์ประกอบทั้งสามสามารถทำนายองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ร้อยละ 68.40 ลักษณะนี้หมายความว่า รูปแบบพฤติกรรม ปทัสถานและมาตรฐาน และค่านิยมส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_3 = 0.054 + 0.541(X_5) + 0.257(X_4) + 0.195(X_3)$$

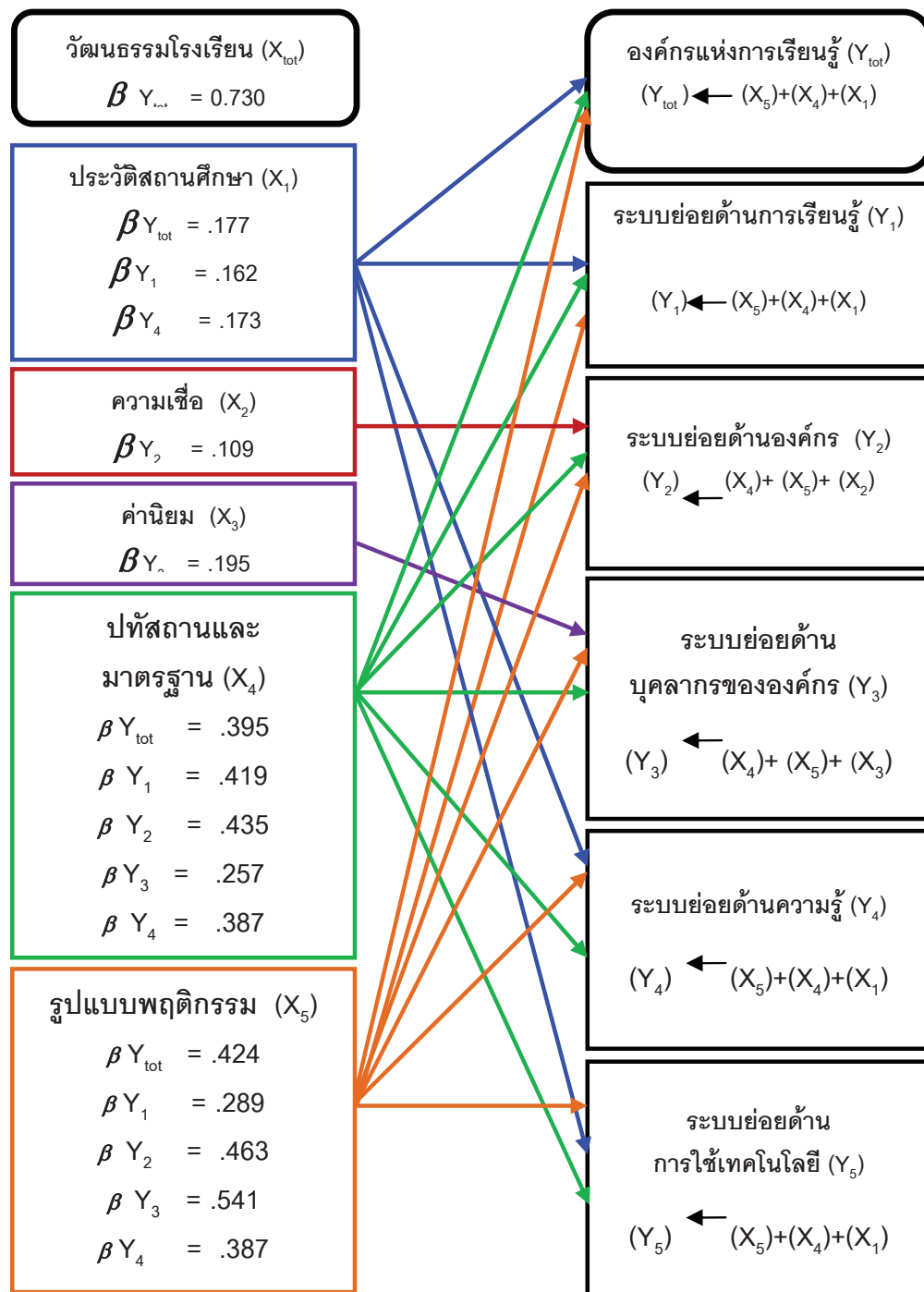
6) การวิเคราะห์การส่งผลด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลปรากฏว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านระบบย่อยด้านความรู้ (Y_4) โดยเรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ 1) รูปแบบพฤติกรรม 2) ปทัสถานและมาตรฐาน 3) ประวัติสถานศึกษาโดย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.742 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.550 นั่นคือองค์ประกอบทั้งสามสามารถทำนายองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ร้อยละ 55.00 ลักษณะนี้หมายความว่า รูปแบบพฤติกรรมปทัสถานและมาตรฐาน และประวัติสถานศึกษาส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านระบบย่อยด้านความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_4 = 0.152 + 0.387(X_5) + 0.387(X_4) + 0.173(X_3)$$

7) การวิเคราะห์การส่งผลด้วยค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลปรากฏว่าวัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้าน ระบบย่อย ด้านการใช้เทคโนโลยี (Y_5) โดยเรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ 1) รูปแบบพฤติกรรม 2) ปทัสถานและมาตรฐาน 3) ประวัติสถานศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.699 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.488 นั่นคือองค์ประกอบทั้งสามสามารถทำนายองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ร้อยละ 48.80 ลักษณะนี้หมายความว่า รูปแบบพฤติกรรม ปทัสถานและมาตรฐาน และประวัติสถานศึกษาส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์วิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้

$$Y_5 = 0.368 + 0.408(X_5) + 0.351(X_4) + 0.127(X_3)$$

จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมโรงเรียนส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) สามารถสรุปได้ดังแผนภูมิดังต่อไปนี้



แผนภูมิ : สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 นำมาอธิบายเพื่อความชัดเจนของการวิจัยและการนำผลของการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปนี้

1) วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก และไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปทางการศึกษาในทศวรรษ ที่ 2 จึงทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานของผู้บริหารครูและบุคลากร และยังเป็นตัวกำหนดระเบียบการปฏิบัติของบุคคลให้มีความประพฤติให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนที่ออกมา นั่น สอดคล้องกับนโยบายที่ทางกระทรวงศึกษาธิการกำหนดและสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ว่า การศึกษาได้มาตรฐาน บริการด้วยหัวใจ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีพฤติกรรมการปฏิบัติ ที่ชัดเจนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทางบวกกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของความหลากหลายของบุคลากร ความซื่อสัตย์สุจริต และความมีคุณภาพ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของแพตเตอร์สัน (Patterson) พบว่า ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์อย่างมาก โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะก่อให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยอื่นๆ ว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กรและงานวิจัยที่กล่าวมานั้นยังสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ในด้านปทัสถาน และมาตรฐาน คือ สิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติ และข้อห้ามสำหรับควบคุมพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู อาจารย์ ซึ่งมาตรฐาน อาจนำมาใช้ในการปฏิบัติจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรยกย่องชมเชย และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องควรได้รับการลงโทษ

เมื่อแยกพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน โดยที่วัฒนธรรมโรงเรียนในด้านรูปแบบพฤติกรรมอยู่ในลำดับแรกเป็นเพราะ

การจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปทัสถานและมาตรฐานอยู่อันดับสองรองลงมาอาจเป็นเพราะครูมีความรอบรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องและชัดเจน มีความเป็นมืออาชีพจนทำให้ครูนั้นได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติและนำไปบันทึกไว้เป็นประวัติของโรงเรียนในอันดับที่สามและอันดับที่สี่ครูและบุคลากรมีความมุ่งมั่นและจริงจังต่อการปฏิบัติงานมีความรักและเสียสละเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำด้านวิชาการสูง ผู้บริหารและครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายอันดับสุดท้ายคือ ด้านค่านิยมอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีนโยบายการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุกโดยจัดการศึกษาได้เหมาะสมกับทักษะความรู้ ความสามารถของนักเรียน ทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นสิ่งที่สนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอน เห็นคุณค่าให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียนสอดคล้องกับปรัชญาของพอเพียง ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี พบว่าวัฒนธรรมสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ด้านความเชื่อมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นที่คุณภาพในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความรักและเสียสละเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความรอบรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องและชัดเจนมีความเป็นมืออาชีพและมีความมุ่งมั่นและจริงจังต่อการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ โอลิเวียร์ (Olivier) ได้ทำการวิจัยเรื่องลักษณะวัฒนธรรมของครูและสถานศึกษาประถมศึกษาในสหรัฐพบว่าวัฒนธรรมการเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายสูงสุดต่อความผูกพัน ที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป ความเชื่อในการมีประสิทธิผลร่วมกันของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดของประสิทธิผลสถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดในผลลัพธ์ของนักเรียน (outcomes) ซึ่งเป็นคุณภาพของผู้จบการศึกษาในระยะยาว ที่นอกเหนือจากสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม (socioeconomic status) ของผู้เรียน

2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

อยู่ในระดับดี และไม่เกินไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคปัจจุบันเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้โรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 พยายามปรับตัวในทุกด้านเพื่อให้โรงเรียนของตนเองก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพปัจจุบันให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีระบบย่อยที่สำคัญและยึดเป็นแนวคิดและหลักในการปฏิบัติในเรื่องการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดโดยต้องมุ่งเน้นในเรื่องคุณค่าของบุคลากรของโรงเรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอก กล้าแสดงความคิดเห็น ให้อำนาจครูและบุคลากรในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของตนเอง พร้อมยอมรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เป็นแบบอย่างพร้อมทั้งแสดงบทบาทเป็นทั้งผู้ฝึกที่เลี้ยง และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนสามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม ให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันอย่างเปิดกว้างและยอมรับฟังความเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทำงานเพื่อเรียนรู้และแก้ปัญหา ร่วมกันโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน เพื่อเป็นการตระหนักในคุณค่าแห่งตน และเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการจัดการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของชัชวาลย์ ตุ่มทอง วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาที่หลักการฝึกปฏิบัติทั้ง 5 ประการ ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อแยกพิจารณาองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นรายด้านพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 อยู่ในระดับดีทั้ง 5 ด้านโดยมีระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กรอยู่ในอันดับเรกรองลงมาเป็นระบบย่อยด้านองค์กรและระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี ระบบย่อยด้านความรู้ตามลำดับและอันดับสุดท้ายคือ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ที่เป็นแบบนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารกำหนดแนวทางในการปฏิบัติสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยส่งเสริมและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

และมีการนำทรัพยากรสนับสนุนที่เหมาะสม รวมทั้งมีความพยายามที่จะกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ มีความเข้าใจถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งครูและบุคลากรในโรงเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลือชัย จันทร์ปโป ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ได้พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร พันธกิจและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานด้านการจัดการโครงสร้างองค์กร ระบบองค์กร บรรยากาศการทำงานและการจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

3) วัฒนธรรมโรงเรียน โดยภาพรวมส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนโดยรวมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากระบบวางแผนการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการปัจจุบันได้เน้นการกระจายอำนาจเชิงบริหารมาสู่สถานศึกษาและการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการดำเนินการกระจายอำนาจเชิงบริหารและการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยมุ่งหวังให้บุคลากรในองค์กรมีความอิสระในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ รวมทั้งการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรให้ความร่วมมือ มีความไว้วางใจ และยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของการดำเนินการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนจึงทำให้วัฒนธรรมของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปสู่บรรยากาศความมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขันในงานวิชาการ การประเมินในเรื่องต่าง ๆ ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของครูและนักเรียน ความมีส่วนร่วม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงมีหน้าที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมที่มีความผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความเชื่อที่ถูกต้องมีความมุ่งมั่นและจริงใจต่อการปฏิบัติงาน มีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีเครื่องหมายที่สะท้อนความเป็นเอกลักษณ์ รวมถึงมีความรักและเสียสละเพื่อปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าและเป็นกัลยาณมิตรในสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น โดยการยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากครู รวมทั้งให้ความจริงใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ยกย่องนับถือ สนับสนุนต่อการพัฒนาทางวิชาชีพ และให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของครู ดังที่ชิลส์ (Shils) ได้กล่าวว่า ทุกองค์กรในสังคม จะมีขอบเขตของ ค่านิยม ความเชื่อ และสัญลักษณ์ขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรม

และพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร โดยสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัว กำหนดรูปแบบพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลทำให้เกิดจิตสำนึก ในเป้าหมายของการทำงาน และเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ โอลิเวียร์ (Olivier) ศึกษาลักษณะวัฒนธรรม ของครูและสถานศึกษาประถมศึกษาในสหรัฐ พบว่า วัฒนธรรม การเอาใจใส่ดูแลอย่างเห็นอกเห็นใจกันเป็นตัวแปรที่มีอำนาจ การทำนายสูงสุด ต่อความผูกพัน ที่ครูจะตั้งใจอยู่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาต่อไป ความเชื่อในการมีประสิทธิภาพร่วมกัน ของครู คือ ตัวแปรที่มีอำนาจทำนายสูงสุดของประสิทธิผล สถานศึกษาและประสิทธิผลสถานศึกษา คือ ตัวแปรที่มีอำนาจ ทำนายสูงสุดต่อผลลัพธ์ของนักเรียน (outcomes) ซึ่งเป็นคุณภาพ ของผู้จบการศึกษาในระยะยาว ที่นอกเหนือจากสถานภาพ ทางเศรษฐกิจและสังคม (socioeconomic status) ของผู้เรียน และสอดคล้องกับมาราอิส (Marais) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการปฏิบัติในการประเมินโครงการ ของหน่วยงานบริการบุคลากร พบว่าผลจากการประเมินมี ความสัมพันธ์สูงกับรูปแบบบางอย่างของวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพการให้บริการ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การวางแผน และการกำหนด วิสัยทัศน์

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของในแต่ละข้อของรายด้าน ของวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 มีผลพบว่า

วัฒนธรรมโรงเรียนด้านปทัสถานและมาตรฐานและ รูปแบบพฤติกรรมส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในทุกด้าน ดังนี้คือ ระบบย่อยด้านการเรียนรู้ ระบบย่อยด้าน องค์กร ระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร ระบบย่อยด้าน ความรู้ ระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยีที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะผู้บริหารพยายามพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น จึงกำหนดนโยบายด้านการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับส่วนปัจจัยการบริหารที่ต้องควบคู่ไปกับการทำให้ โรงเรียนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญและจากการ ที่ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานนั้นครูและบุคลากร อาจมีรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกันออกไปแต่ยังคงมีการพัฒนา ความเป็นองค์กรวิชาชีพ มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยนำ เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเข้ามาใช้จนเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ และเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นความรู้ไว้ส่วนกลางซึ่งสามารถ ติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับองค์กร กลุ่ม และ ระดับบุคคลและสืบทอดไว้ในตัวบุคคลอื่นแม้บุคคลนั้นย้าย

หรือเกษียณอายุราชการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ ได้วิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหาร กับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต การศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษามีการพัฒนาความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบ ระหว่างสถานศึกษาขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ พบว่า สถานศึกษา ขนาดเล็กมีการพัฒนาดำเนินการสถานศึกษาขนาดกลางและใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบอีกว่า ปัจจัยการบริหารที่มี ผลในการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา 2) การพัฒนาความเป็นองค์กรวิชาชีพ 3) การตัดสินใจร่วม และมีวิสัยทัศน์ร่วม 4) การพัฒนากลุ่มบริหารตนเองและการติดต่อ สื่อสาร 5) การมุ่งใจเชิงสร้างสรรค์ 6) การเป็นผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลง 7) การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรเชิงสร้างสรรค์ 8) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม 9) การบริหาร หลักสูตรและการสอน 10) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งหมดเป็นไปในทางบวกทุกตัว และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับระดับปานกลาง

วัฒนธรรมโรงเรียนด้านประวัติศาสตร์สถานศึกษาส่งผลต่อ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในด้านระบบย่อยด้าน การเรียนรู้ ระบบย่อยด้านความรู้ ระบบย่อยด้านการใช้เทคโนโลยี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะประวัติศาสตร์สถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ และถูกนำมาเป็นบทวิเคราะห์ในโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน ออกมาเป็นกลยุทธ์ของโรงเรียน ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยผู้บริหารครู และบุคลากรมีความรักและเสียสละเพื่อพัฒนา โรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า มุ่งมั่นจริงใจต่อการปฏิบัติงาน และความอึดอึ้งแก่ผู้มาเยี่ยม และมีความเป็นมืออาชีพในการ ปฏิบัติงานโดยทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มาจาก การเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และจากประสบการณ์ที่ได้จากการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่นำผลจากการนิเทศภายในมาวิเคราะห์ และประเมินวิธีการสอนให้ดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มัชฌมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีพฤติกรรมปฏิบัติที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้านวัฒนธรรมโรงเรียนมี ความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงในทางบวกกับการดำเนินการ ประกันคุณภาพการศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยเฉพาะ

ในเรื่องของบุคลากร ความซื่อสัตย์ สุจริต และคุณภาพ วัฒนธรรมโรงเรียนด้านความเชื่อส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในด้านระบบย่อยด้านองค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรักและเสียสละเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า มีความมุ่งมั่นและจริงใจต่อการปฏิบัติงานโรงเรียน มีความรอบรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องและชัดเจน มีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพทำงานเป็นทีมจนผ่านการประเมินด้านต่าง ๆ และเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่าย มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานและมีเครื่องหมายโรงเรียนที่สะท้อนความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวความหวังทั้งหมดนี้กล่าวได้ว่าเป็นความเชื่อที่ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายและทิศทางการให้โรงเรียนเกิดความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับต่อชุมชน และสังคมสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้บริหาร ครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศกร ไชยคำหาญ วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าประกอบด้วย 9 ปัจจัย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างที่เหมาะสมขององค์กร, การคิดอย่างเป็นระบบ, กลยุทธ์ ขององค์กร, วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างบรรยากาศในองค์กร และการสร้างและถ่ายทอดความรู้ 2) ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมพบว่ามีอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของรูปแบบจำลองสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย

วัฒนธรรมโรงเรียนด้านค่านิยมส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ในด้านระบบย่อยด้านบุคลากรขององค์กร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีนโยบายการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแบบเชิงรุก และการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยไม่ให้ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดพร้อมทั้งกำหนดนโยบายส่งเสริมและให้รางวัลนักเรียนที่ทำความดี ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมในโรงเรียน

ครูนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์เข้ามาใช้ เป็นสิ่งเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนที่แปลกใหม่หลากหลายน่าสนใจ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียน สอดแทรกเนื้อหาคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่นักเรียนทุกสาขาวิชา เพื่อให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน เปิดโอกาสและสนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมแข่งขันกับหน่วยงานต่าง ๆ ให้ความสำคัญเรื่องความใส่ใจในด้านการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมให้แก่นักเรียน จัดการศึกษาได้เหมาะสมกับทักษะ ความรู้ และความสามารถของนักเรียน โรงเรียนมีส่วนร่วมกับชุมชนในการทำให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชน ให้ความสำคัญด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจตรงกันและให้ความสำคัญในด้านคุณภาพการศึกษาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่โรงเรียนมุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดค่านิยมที่ถูกต้องและเป็นที่ยอมรับในตัวบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ สารัตนะ และอัญชลี สารัตนะ ในด้านที่ 9 การบริหารหลักสูตรและการสอน และในด้านที่ 10 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งหมดเป็นไปในทางบวกทุกตัวและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ควรพยายามศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนพร้อมทั้งนำสิ่งที่เคยทำมาในอดีตแล้วประสบความสำเร็จ และนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียนในปัจจุบันและอนาคต ที่ทุกคนในสังคมให้การยอมรับในทุกด้านซึ่งสืบเนื่องมาจากการมีวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดีเยี่ยมสามารถเป็นแบบอย่างกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้

2) ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักให้ครูและบุคลากร เห็นความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสื่อสารที่ตรงกัน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องร่วมกันวางแผนแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมทั้งสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และให้อิสระทางความคิด โดยสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูว่า ครูสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือสรรหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถให้กับผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความตระหนัก

ให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญ และนำมาพัฒนาระบบภายในโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาการกำหนดนโยบายเชิงรุกของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาทุกเขต

2) ควรศึกษาการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการปรับตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาทุกเขต

เอกสารอ้างอิง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116, ตอนที่ 74ก สิงหาคม 2542.

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์, 2548.

ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548)

ธีระยุทธ ศรีปิยะรัตนกุล. "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2548)

ปรีชา น้อยพวง. "วัฒนธรรมสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548)

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม : การสังเคราะห์และบูรณาการ. 2529 ปรับมาจาก Krejcie, R.V., and Morgan D.W. "Determining Sample Size for Research Activities" Psychological measurement (1970) :607-610, อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ 2534.

ลือชัย จันทร์โป. "รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาทอโลกในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร อาชีวศึกษาศาสนาเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2546)

Cronbach. Lee J. **Essentials of Psychological Testing**, 3rd New York : Harper & Row Publisher, 1974.

Likert. **A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology**, 22 (140). Pershing (2000). The Design and Development of Survey Instruments. Retrieved September, 2003 from <http://www.uscg.mil/hq/rct/ptc/downloads/survey%20jobaid.pdf>.

Marquardt. **Building the Learning Organization : A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York : McGraw-Hill, 1996.

Olivier F.. **Teacher Personal and School Culture Characteristics in Effective School : Toward a Model of Professional Learning Communicate** [Online] Available: DAI-A 62/06:2001. <http://www.lib.umi.com/dessertations/fullcit/3016566,2003>.

Olivier. F. **Teacher Personal and School Culture Characteristics in Effective School : Toward a Model of Professional Learning Communicate** [Online] Available: DAI-A 62/06:2001. <http://www.lib.umi.com/dessertations/fullcit/3016566, 2003>.

Patterson. L. Jerry. Stewart C Purkey and Jackson V. Parker, "Guiding of Our School District." **Productive School Systems for a Nonrational World** New York: Magraw-Hill Book Company, 1986.

Paul B. Horton and Chester L. Hunt. **Sociology** New York: McGraw-Hill Book Company, 1980.

Pedler Mike, John Burgoyne and Tom Boyde. **The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development** Maidenhead : Mc Graw-Hill Book Company, 1991.

Senge. M.Peter. **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization** New York : Doubleday, 1990.