

การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน
ORGANIZATIONAL CULTURE CHANGE EFFECTING RESEARCH PROMOTION IN SCHOOLS

รศพร ทองธรรมจินดา¹

นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน 2) องค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน และ 3) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและองค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน และขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือ 1) แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง 2) แบบสอบถามความคิดเห็น และ 3) แบบตรวจสอบความเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ โรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาครบชั้นเรียน (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) จำนวน 79 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ พนักงานครูเทศบาลที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และพนักงานครูเทศบาล รวมทั้งสิ้น 316 คน สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติวิเคราะห์ตัวประกอบประเภทการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การนิเทศและประเมินผล 3) ความผูกพัน 4) การมีส่วนร่วม และ 5) องค์กรแห่งการเรียนรู้
2. องค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การพัฒนาวิชาชีพ 3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัย ในโรงเรียน ประกอบด้วยพหุองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ เป็นประโยชน์และถูกต้องครอบคลุมสอดคล้องกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของการวิจัย

คำสำคัญ : การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร / การส่งเสริมการวิจัย

¹ นักศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Abstract

The purposes of this descriptive research were to determine 1) the components of an organizational culture change of schools 2) the components of research promotion in schools and 3) the model of the organizational culture change effecting the research promotion in schools. The research comprised 3 procedures as follow: firstly, analytical study to set the components of the organizational culture changes of schools and components of research promotion in schools. Secondly, present a proposed organizational culture change effecting the research promotion in schools and thirdly confirmation a model by path analysis indicators of organizational culture change and research promotion by the expertise. The instruments employed for data collection were an unstructured interview, an opinionnaire and checklist form. The sample in this research was 79 basic education municipal schools of department of local administration. The respondents were school director, deputy director of academic affairs, academic department's chief and teacher totaling 316 people. The statistics for analyzing the data were frequencies, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, path analysis and content analysis.

The findings were as follows:

1. The components of the organizational culture change of schools consisted of five components which were; 1) transformational leadership 2) supervision and evaluation 3) commitment 4) participation and 5) learning organization.
2. The components of the research promotion in schools consisted of four components which were; 1) knowledge management 2) professional development 3) role/functions of school administrator and 4) human resource development.
3. The organizational culture change effecting the research promotion in schools consisted of multi-variables relation which were found propriety, feasibility, utility and accordance with research theoretical frameworks.

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL CULTURE CHANGE / RESEARCH PROMOTION

บทนำ

การวิจัยทางการศึกษานั้นเป็นวิธีการที่ทั่วโลกให้การยอมรับว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนางาน ประเมินการปฏิบัติงาน สืบเสาะค้นหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับเรื่องนี้นักจิตวิทยาการศึกษาคนสำคัญของโลก ดยุค (Dewey) กล่าวว่า “บุคลากรทางการศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นครูในโรงเรียน อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ครูผู้ช่วยสนับสนุนการสอนควรต้องทำวิจัยและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนให้มีคุณภาพดี (Kincheloe 2003: 37) ดังที่เบสท์ (Best) กล่าวว่าวิจัยเป็นวิธีการที่มีระบบมีการวิเคราะห์ที่เป็นปรนัย และมีการจดบันทึก การสังเกต ซึ่งนำไปสู่ผลสรุปหลักการกฎเกณฑ์ต่างๆเพื่อนำไปใช้ในการทำนายควบคุมเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น (Best and Kahn 2006: 25) การวิจัยเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดความรู้และการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ กล่าวคือการวิจัยเป็นยอดแห่งความรู้ (ควาสนา ปรมา วิชชา) ดังนั้น ประเทศที่พัฒนาแล้วจึงทุ่มเททรัพยากรต่างๆ กับการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และถือเป็นนโยบายสำคัญของรัฐที่จะต้องให้การสนับสนุนเป็นพิเศษ เพื่อให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้าพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และมี

ความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้(สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ 2547: 1) และเป็นที่น่าสังเกตว่าระบบการศึกษาไทยสอนทุกอย่างที่ตะวันตกผลิตและเชื่อตามๆ กันไป จะนำทฤษฎีและความรู้ที่ผลิตจากโลกตะวันตก มาผลิตซ้ำต่อยอดบ้างก็เล็กน้อย (ยุค ศรีอาริยะ ใน มุลนิจิวิธิตรศน์ 2547: 120) ระบบการศึกษาและการวิจัยไทยต้องตกอยู่ในสภาวะล่อเลียนและพึ่งพาแหล่งความรู้และวัฒนธรรมการเรียนรู้จากภายนอก (นรินทร์ สังข์รักษา 2551: 111) ก่อนอื่นเราต้องเชื่อว่าคนไทยเรามีศักยภาพที่จะช่วยแก้ปัญหาของโลกได้ แล้วพัฒนาจิตใจของนักวิจัยขึ้นมาและมีชีวิตแห่งการวิจัย (พระธรรมปิฎก 2542: 105) การวิจัยจึงนับได้ว่าเป็นวิธีการสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมฐานความรู้ การสร้างความรู้คือการวิจัย ดังนั้นการเรียนรู้ที่สนุกสนานท้าทายที่สุด คือการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบของการวิจัยอยู่ด้วย การปฏิรูปการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ยาก ถ้าไม่ได้รับการส่งเสริมหรือสร้างระบบการวิจัยไปพร้อมๆ กัน (วิจารณ์ พานิช ใน พิทยา ว่องกุล 2543: 137-151) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพต้องให้ครูได้ฝึกฝนเพิ่มทักษะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และกำหนดทิศทางการดำเนินการทางการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยใช้หลักการ

คุณภาพของเดมมิง (Deming) และวงจรการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง PDCA (สุวิมล ว่องวานิช 2546: 428) เพราะการนำความตระหนักของผู้บริหารระดับสูงนั้นมีผลกระทบมากที่สุดต่อความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ผู้บริหารระดับสูงสร้างบรรทัดฐานทางสังคม และแพร่ไปทั่วองค์กร (Robbins and Judge 2009: 594) วัฒนธรรมองค์การนั้นมีอิทธิพลสำคัญกับภาวะผู้นำผู้บริหารระดับสูงแบ่งเวลาในการปรับทัศนคติและค่านิยมของพนักงานทุกระดับ ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ (Dubrin 2009: 279-280) อีกทั้งความเชื่อมโยงของการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนนั้น ควรตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนด้วย เพราะวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องมือที่นำไปสู่การปรับปรุงโรงเรียน (Deal and Kennedy in Prosser 1999: 4) การส่งเสริมการวิจัยให้ประสบความสำเร็จจึงควรตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ โดยการลดความเป็นวัฒนธรรมเดิมและสร้างสรรค์วัฒนธรรมใหม่ (Champoux and Goldman 2006: 84) นอกจากนี้การวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นทำให้ครูและผู้บริหารเข้าใจเหตุการณ์ต่างๆ ในโรงเรียนได้ดีขึ้น และนำไปสู่การวางแผนเพื่อการพัฒนา (กรมวิชาการ 2543: 16) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยด้านการจัดการการศึกษาจะให้ประโยชน์แก่ผู้บริหารในด้านความรู้ให้ได้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ได้มาด้วยวิธีการ ที่เป็นระบบ (อุทัย บุญประเสริฐ 2552: 25)

การส่งเสริมและพัฒนาทักษะการวิจัยสำหรับบุคลากรในโรงเรียนนั้นจึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต้องตระหนักและร่วมมือกัน ทั้งนี้ประสิทธิผลส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารในการทำการวิจัยในโรงเรียน ผู้บริหารควรมีความเข้าใจที่ถูกต้องและเรียนรู้ภาคปฏิบัติ รวมทั้งทดลองใช้ทฤษฎีใหม่เพื่อเป็นต้นแบบให้กับครู ส่งเสริมการวิจัยและเผยแพร่เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมผู้เรียนด้านทักษะการคิด และความสามารถทางวิชาการให้มากขึ้น เนื่องจากข้อมูลการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 50 - 60 ประเทศทั่วโลกในปี 2551 พบว่าประเทศไทยมีคะแนนหมวดการศึกษาเรื่องบววิจัย

และพัฒนาน้อยที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2553: 57-63)

ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย ในฐานะเครื่องมือในการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนา อีกทั้งการวิจัย ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมการบริหารโดยใช้ความรู้ความจริงเป็นฐาน ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่สามารถนำองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การวิจัยนั้นนำมาซึ่งข้อมูลที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างเหมาะสม วิธีแห่งการวิจัยในโรงเรียนจึงเป็นการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักบริหารการศึกษา แต่เนื่องจากภาวะจำกัดเกี่ยวกับการวิจัยที่ยังเป็นเรื่องไกลเรื่องยาก กล่าวได้ว่าเป็นปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่ที่ส่งผลโดยตรงกับผลการดำเนินการ จุดเริ่มต้นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถให้การวิจัยเป็นเครื่องมืออันทรงประสิทธิภาพได้นั้น จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน ผวนกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ ปรับความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ก่อนในลำดับแรก โดยเฉพาะในส่วนของผู้บริหารซึ่งความสำคัญในฐานะของผู้นำทางวัฒนธรรมในองค์กร (Gorton, Alston and Snowden 2007: 149) ดังนั้นการศึกษาประเด็นการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนจึงมีความสำคัญ เพื่อให้การวิจัยเป็นวิถีแห่งการบริหารและการจัดการเรียนรู้ นำไปสู่การเป็นโรงเรียนที่ใช้การวิจัยฐานให้โรงเรียนเป็นสถานแห่งปัญญา มีศักยภาพในการเพาะบ่ม ปลูกฝังและพัฒนาผู้เรียนให้มีจิตวิจัย ขยายผลสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และต่อเนื่องเชื่อมโยงถึงการพัฒนาระดับประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบองค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน
2. เพื่อทราบองค์ประกอบของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน
3. เพื่อทราบองค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

ข้อคำถามของการวิจัย

1. องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เป็นอย่างไร
2. องค์ประกอบของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นอย่างไร
3. องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อองค์ประกอบของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร เป็นพหุองค์ประกอบ
2. องค์ประกอบของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นพหุองค์ประกอบ
3. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ประกอบด้วย การดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) โดยดำเนินการ ดังนี้

1.1 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์เอกสาร บทความวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนจากแหล่งความรู้ต่างๆ

1.2 นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร (document analysis) มาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview)

1.3 นำแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) ไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิโดยเทคนิคการคัดเลือกแบบเสนอแนะที่เห็นพ้องกัน (Snow Ball Technique) ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสำนัก/กอง/

สถานศึกษา ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือมีวิทยฐานะ ไม่น้อยกว่าระดับชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และมีประสบการณ์ทางการบริหาร โรงเรียน เทศบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.4 นำบทสรุปการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมาสรุปเป็นตัวแปรที่ศึกษา และนำตัวแปรที่ได้ไปสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire)

1.5 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ด้วยดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence) ซึ่งพิจารณาค่า IOC ที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป

1.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับการศึกษาาระดับประถมศึกษาครบชั้นเรียน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 โรงเรียน โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นบุคลากรฝ่ายบริหาร 2 คน และฝ่ายปฏิบัติการสอน 2 คน รวมแห่งละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 48 คน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach 1984: 164) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.982

1.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา ครบชั้นเรียน สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 83 แห่งๆ ละ 4 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 332 คน

1.8 รวบรวมข้อมูล นำมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) เพื่อหาองค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและองค์ประกอบของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

ขั้นที่ 2 ค้นหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

การหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรกับการส่งเสริมการวิจัย

ในโรงเรียน ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำองค์ประกอบที่ได้จาก
ขั้นที่ 1 มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path
analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ
ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์ประกอบ
ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสม

นำข้อค้นพบจากขั้นตอนที่ 2 มาตรวจสอบความ
เหมาะสมขององค์ประกอบและรูปแบบ โดยสอบถามความ
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ใช้แบบตรวจสอบ
รายการ (checklist) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้าน
การบริหารการศึกษาท้องถิ่น และนักวิชาการที่รับผิดชอบ
ด้านการส่งเสริมการวิจัยให้กับโรงเรียนเทศบาล ที่มีคุณวุฒิ
ระดับปริญญาเอก เพื่อนำมาสรุปและอภิปรายเพิ่มเติมข้อ
ค้นพบการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการ
ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนที่เหมาะสมมากขึ้น

ผลการศึกษา

การศึกษานี้ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit
of analysis) โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเทศบาล
ที่จัดการศึกษาประถมศึกษาครบชั้นเรียน (ชั้นประถมศึกษา
ปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6) ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน
83 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน
ประกอบด้วยผู้บริหาร 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายวิชาการ ผู้ให้ข้อมูลฝ่าย
ครู 2 คน ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มสาระการ
เรียนรู้ และพนักงานครูเทศบาล ได้รับข้อมูลฉบับสมบูรณ์
กลับคืนมา 79 โรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 316 คน คิด
เป็นร้อยละ 95.18 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มา
วิเคราะห์ ปรากฏผลดังนี้

1. สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม 316 คน เป็นเพศชาย 107 คน
คิดเป็น ร้อยละ 33.86 และเป็นเพศหญิง 209 คน คิดเป็น
ร้อยละ 66.14 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้น
ไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.94 ส่วนใหญ่สำเร็จ
การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 179 คน คิดเป็น

ร้อยละ 56.65 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 25 ปี
ขึ้นไป จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 โดยผู้ให้ข้อมูล
ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ด้านการวิจัยปีการศึกษาละ 1 เรื่อง
จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 39.87 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน
วัฒนธรรมองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ในส่วนของผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเพิ่มเติม
เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการ
ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
เสนอแนะข้อมูลเพิ่มเติมสรุปได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารและ
บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนควร
กำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่ชัดเจนและ
ต่อเนื่อง 2) ควรมีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณะ
บุคคลผู้ทรงคุณวุฒิจากทุกภาคส่วนในชุมชน แม้ว่าใน
ปัจจุบันมีคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนจากหลายภาคส่วน
เข้าร่วมตัดสินใจทางการศึกษาในนามของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ในภาคปฏิบัติยังพบว่าในบาง
โรงเรียนยังขาดนโยบายในการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน
ที่ชัดเจน 3) หน่วยงานต้นสังกัดของโรงเรียนคือสำนัก/กอง
การศึกษาควรทำหน้าที่ประสานความร่วมมือจาก
ผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอาจ
ดำเนินการในรูปของสภาการศึกษาเทศบาล ทำหน้าที่
กำหนดนโยบาย เป้าหมายที่วัดได้เชิงปริมาณ และเป็น
คณะทำงานที่ติดตาม รวมทั้งประเมินคุณภาพงานวิจัยของ
โรงเรียน

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
(exploratory factor analysis) เพื่อทราบองค์ประกอบของ
การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนและ
องค์ประกอบของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดย
โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยวิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์
องค์ประกอบหลัก (principal component analysis) และ
หมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation)
ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax) โดยกำหนดข้อตกลงเบื้องต้น
ซึ่งถือเกณฑ์การเลือกการสกัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบ 3
เกณฑ์ ดังนี้ 1) พิจารณาจากค่าความแปรปรวนของตัวแปร

(eigenvalues) ที่มากกว่า 1 2) พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป (Comrey and Lee 1992: 625) และ 3) พิจารณาองค์ประกอบที่บรรยายด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser)

(Kaiser, cited in Tabachnik and Fidell 2001: 588) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ดังกล่าว อธิบายได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
1	ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	20	0.625 - 0.729
2	การนิเทศและประเมินผล	9	0.617 - 0.733
3	ความผูกพัน	4	0.658 - 0.797
4	การมีส่วนร่วม	3	0.660 - 0.784
5	องค์กรแห่งการเรียนรู้	3	0.605 - 0.643
รวม		39	0.605 - 0.797

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนที่เป็นไปตามเกณฑ์ มีจำนวน 5 องค์ประกอบ โดยผู้วิจัยตั้งชื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ชื่อ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 20 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.625-0.729 องค์ประกอบที่ 2 ชื่อ “การนิเทศและประเมินผล” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 9 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.617-0.733 องค์ประกอบที่ 3 ชื่อ “ความผูกพัน” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.658-0.797 องค์ประกอบที่ 4 ชื่อ “การมีส่วนร่วม” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.660 - 0.784 และองค์ประกอบที่ 5 ชื่อ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.605-0.643 รวมจำนวน ตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบทั้งสิ้น 39 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.605 - 0.797 อธิบายตัวแปรขององค์ประกอบปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรได้ดังนี้

องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ประกอบด้วย 20 ตัวแปร คือ (1) ผู้บริหารเป็นแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (2) ผู้บริหารประพาดิณเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน (3) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายการทำงานชัดเจน (4) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเพียรพยายามทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (5) ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ทำให้โรงเรียนได้รับการรับรองมาตรฐานจากสมศ. (6) ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและอธิบายให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจน (7) ผู้บริหารชี้แจงและทำความเข้าใจให้บุคลากรทราบถึงพฤติกรรมและค่านิยมในการปฏิบัติงาน (8) ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับและศรัทธาจากบุคลากรในโรงเรียน (9) ผู้บริหารให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือบุคลากรในการปฏิบัติงาน (10) ก่อนเริ่มปฏิบัติงานในกิจกรรมใหม่ๆ ผู้บริหารจะอธิบายขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (11) ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เข้ากับยุคและนโยบายปัจจุบัน (12) ผู้บริหารมีความ

อดทนในการทำงานอย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (13) ผู้บริหารกล้าตัดสินใจและรับผิดชอบผลที่ตามมา (14) ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำของโรงเรียนในการทำงานให้สำเร็จ (15) ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย (16) ผู้บริหารรักษาค่านิยม แนวปฏิบัติที่ทำงานประสบความสำเร็จจนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน (17) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน (18) ผู้บริหารเลือกใช้วิธีการทำงานหลายวิธีเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ (19) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น วิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาลงกันและกัน และ (20) ผู้บริหารให้รางวัล (ชมเชย ให้กำลังใจ ค่าตอบแทน ฯลฯ) เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

องค์ประกอบการนิเทศและประเมินผล (supervision and evaluation) ประกอบด้วย 9 ตัวแปร คือ (1) ผู้บริหารและครูร่วมกันทบทวนแก้ไขผลการปฏิบัติงานใหม่ (2) ผู้บริหารสำรวจความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชนที่มีต่อผลการจัดการศึกษา (3) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดเกณฑ์และวิธีพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (4) ผู้บริหารกำหนดวิธีจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย (5) ผู้บริหารให้การนิเทศบุคลากรโดยตรวจบันทึกการปฏิบัติงานประจำวัน (6) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันตรวจสอบความก้าวหน้า และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน (7) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันนำข้อบกพร่อง

มาปรับปรุงแก้ไขในการทำงานครั้งต่อไป (8) ผู้บริหารประชุมบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ต้นเหตุของปัญหา ก่อนดำเนินการแก้ไข และ (9) ผู้บริหารแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบ

องค์ประกอบความผูกพัน (commitment) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (1) การทุ่มเทเวลาในการทำงานให้กับโรงเรียนอย่างเต็มที่ (2) การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทั้งต่อหน้าและลับหลังผู้บริหาร (3) มีความปรารถนาทำงานให้โรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ และ (4) ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย

องค์ประกอบการมีส่วนร่วม (participation) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) การมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจงานของโรงเรียน (2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางของโรงเรียน และ (3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการแก้ปัญหาของโรงเรียน

องค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) การพัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง (2) การเปิดกว้างทางความคิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความเข้าใจ และ (3) มีเป้าหมายให้โรงเรียนมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้รับการยอมรับจากชุมชน

ตารางที่ 2 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบขององค์ประกอบส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

องค์ประกอบ ที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ
1	การจัดการความรู้	17	0.606 - 0.788
2	การพัฒนาวิชาชีพ	6	0.614 - 0.807
3	บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	4	0.601 - 0.608
4	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4	0.631 - 0.709
รวม		31	0.601 - 0.807

จากตารางที่ 2 แสดงองค์ประกอบของการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ชื่อ “การจัดการความรู้” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายขององค์ประกอบ 17 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.606 - 0.788 องค์ประกอบที่ 2 ชื่อ “การพัฒนาวิชาชีพ” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายขององค์ประกอบ 6 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.614 - 0.807 องค์ประกอบที่ 3 ชื่อ “บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายขององค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.601 - 0.608 และองค์ประกอบที่ 4 ชื่อ “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายขององค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.631 - 0.709 รวมมีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบทั้งสิ้น 31 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.601 - 0.807 อธิบายข้อมูลตัวแปรขององค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบจัดการความรู้ (knowledge management) ประกอบด้วย 17 ตัวแปร คือ (1) การแต่งตั้งทีมวิจัยทำวิจัยระดับโรงเรียน (2) การเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของโรงเรียน (3) การขอความร่วมมือจากโรงเรียนอื่นในการส่งเสริมการวิจัย (4) การสรุปข้อบกพร่องของการดำเนินการและแก้ไขในการวางแผนส่งเสริมการวิจัยปีต่อไป (5) การทำวิจัยทดลองการใช้สื่อนวัตกรรมก่อนนำไปใช้จริง (6) การขอความร่วมมือจากกอง/สำนักการศึกษาในการส่งเสริมการวิจัย (7) ผู้บริหารจัดห้องสมุดของโรงเรียนมีหนังสือ ตำรา การวิจัยที่ทันสมัยไว้บริการ

บุคลากรที่ทำวิจัย (8) การทำวิจัยเพื่อสำรวจข้อมูลของโรงเรียนที่ต้องการทราบ (9) การร่วมกันวางแผนส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน (10) การร่วมกันดำเนินการตามแผนส่งเสริมการวิจัยของโรงเรียน (11) การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนอนุมัติให้ครูทำวิจัย (12) การกำกับติดตามการทำวิจัยของครูเป็นระยะ (13) การจัดพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย (14) การติดต่ออาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นที่ปรึกษาให้กับครู (15) การจัดให้มีการแสดงนิทรรศการในโรงเรียนเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย (16) การจัดประชุมวิชาการเพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนผลการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ และ (17) การจัดทำฐานข้อมูลบัญชีรายชื่องานวิจัยของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ

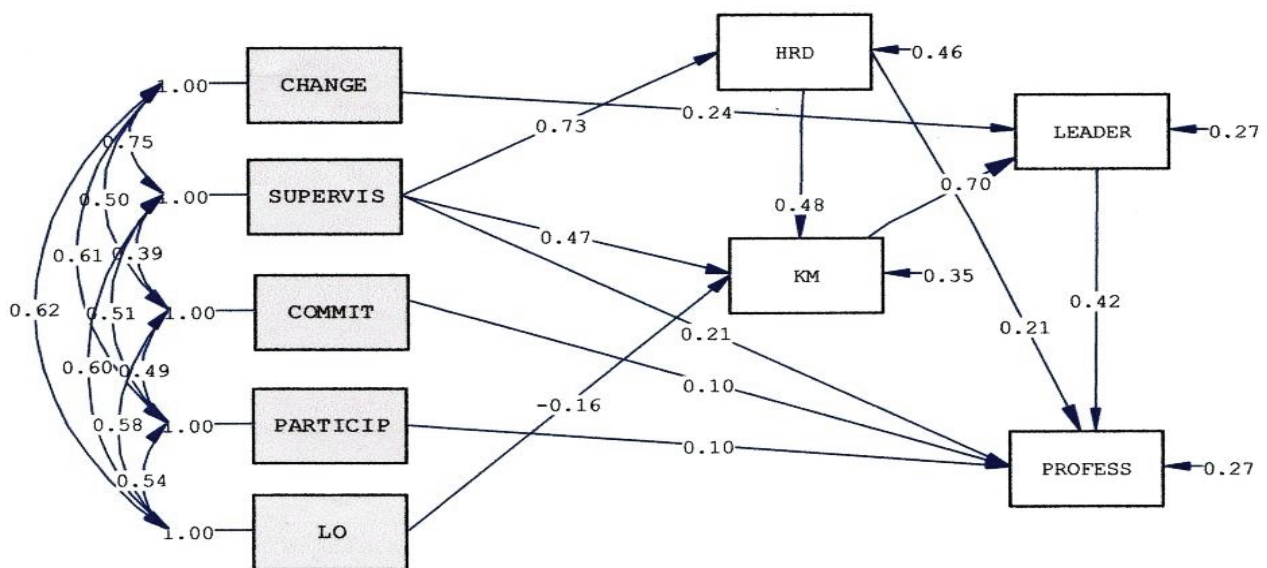
องค์ประกอบการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ (1) การแนะนำให้ครูนำข้อมูลจากบันทึกหลังสอนไปกำหนดเป็นปัญหาการวิจัย (2) การสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยไปวางแผนจัดการเรียนการสอน (3) การสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา (4) การสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยไปเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ (5) การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยทุกคน และ (6) การสนับสนุนการทำวิจัยระดับโรงเรียนเช่นการประเมินหลักสูตร การประเมินโครงการ เป็นต้น

องค์ประกอบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร (role/function of administrator) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ (1) การให้คำปรึกษาแนะนำการทำวิจัยให้กับบุคลากรในโรงเรียน (2) การชี้แจงประโยชน์ของการทำงานวิจัยให้

บุคลากรทราบ (3) การแนะนำให้บุคลากรพัฒนาคุณภาพงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และ (4) การจัดหาตัวอย่างการเขียนรายงานวิจัยและอธิบายอย่างชัดเจน

องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ (1) ผู้บริหารจัดการอบรมให้ความรู้พัฒนาทักษะการทำวิจัยในระดับที่สูงขึ้น (2) ผู้บริหารใช้การทำวิจัยเป็นเงื่อนไขประกอบการพิจารณาความดีความชอบ (3) ผู้บริหารจัดการอบรมให้ความรู้พื้นฐานการทำวิจัยให้กับบุคลากรในโรงเรียน และ (4) ผู้บริหารคัดเลือกบุคลากรทำหน้าที่ให้คำปรึกษาการทำวิจัยกับเพื่อนครูในโรงเรียน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนเพื่อให้ได้รูปแบบที่มีประสิทธิภาพขององค์ประกอบการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ดังแผนภูมิ



แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนที่มีความกลมกลืนสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่สนับสนุนความสัมพันธ์เชิงตรรกะ

จากแผนภูมิ เมื่อพิจารณาค่าสถิติตรวจสอบความสอดคล้อง ความกลมกลืน ความตรงของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ พบว่า ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) มีค่าเท่ากับ 26.83 (P-value=0.03014) แสดงให้เห็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายถึง องค์ประกอบการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับองค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ประกอบกับการพิจารณาดัชนีความ

สอดคล้องอื่นๆ ดังนี้ อุลแมน (Ullman) กล่าวว่าสัดส่วนระหว่างค่าไค-สแควร์ (Chi-Square : χ^2) และองศาอิสระ (degree of freedom) เท่ากับ 1.79 น้อยกว่า 2 หมายถึงโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนดี (Ullman 1996: 709-819) ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of fit: GFI) เท่ากับ 0.98 ค่า Adjusted Goodness of fit (AGFI) เท่ากับ 0.94 ค่า Relative Fit Index (RFI) เท่ากับ 0.98 ค่า Root Mean Squared Residual : RMR เท่ากับ 0.011 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.05

ตามเงื่อนไขโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งมีค่าระหว่าง 0 – 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดี

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตรวจความเหมาะสม และสังเคราะห์สรุปความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน มีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและองค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์และความถูกต้องครอบคลุม คิดเป็นร้อยละ 100 อาจมีข้อสังเกตเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปรขององค์ประกอบ แต่เนื่องจากการศึกษาพรรณกรรมและข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างเครื่องมือวิจัยนั้นมีความครอบคลุม แต่ตัวแปรดังกล่าวถูกสกัดออกด้วยการวิเคราะห์สถิติคือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) จึงสรุปได้ว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ถูกต้อง สอดคล้องกับทฤษฎีแนวคิด และผลการวิจัยของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ โดยพิจารณาจากข้อมูลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สนับสนุนคู่องค์ประกอบ

การศึกษาการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การและองค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน เพื่อสร้างองค์ความรู้สนับสนุนแนวคิดการนำการวิจัยมาใช้ในการบริหารการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนแก้ไขปัญหาการบริหารโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ซึ่งเป็นนวัตกรรมการบริหารที่หลายประเทศนำมาใช้ในการดำเนินการในช่วงปฏิรูปการศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพของนักเรียน เช่นเดียวกับประเทศไทยที่อยู่ในระยะของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง เพื่อส่งเสริมวิธีการวิจัยสู่การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาที่คงประสิทธิผลอย่างเป็นสากลต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารการศึกษาระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและผู้บริหารการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา ควรทดลองดำเนินการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษารายละเอียดของการดำเนินการทั้ง 5 องค์ประกอบคือ 1) ผู้นำการเปลี่ยน 2) การนิเทศและประเมินผล 3) ความผูกพัน 4) การมีส่วนร่วม และ 5) องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญกับการคัดสรรผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะสอดคล้องกับนิยามองค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดำเนินการกำหนดแนวทางนิเทศและประเมินผล การสร้างความผูกพัน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบกับการดำเนินการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยศึกษารายละเอียดขององค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การพัฒนาวิชาชีพ 3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไปเป็นนวัตกรรมหรือแนวทางดำเนินการเพื่อส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการนิเทศและประเมินผลซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาวิชาชีพในเชิงระบบ

2. ผู้บริหารการศึกษาระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและผู้บริหารการศึกษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา ควรทดลองดำเนินการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ โดยศึกษารายละเอียดของการดำเนินการทั้ง 5 องค์ประกอบและองค์ประกอบการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนทั้ง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การจัดการความรู้ 2) การพัฒนาวิชาชีพ 3) บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไปทดลองดำเนินการร่วมกับแนวคิดการบริหารคุณภาพโดยรวม (TQM) เพื่อพัฒนาสู่การบริหารวงจรคุณภาพ

3. ผู้บริหารการศึกษาระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบการปรับเปลี่ยน

วัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนาทักษะและคุณภาพงานวิจัยของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

4. ผู้บริหารศึกษาระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน โดยดำเนินการตามพันธกิจการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5. ผู้บริหารศึกษาระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหาร โดยสนับสนุนการดำเนินการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

6. ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลควรพิจารณาการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการ โดยพิจารณาผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาลและอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นฝ่ายนโยบาย และสนับสนุนการดำเนินการของโรงเรียน

7. ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลควรให้ความสำคัญกับการคัดสรรผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีสมรรถนะ ในการดำเนินการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

8. ผู้บริหารระดับสูงของเทศบาลควรประสานความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาในชุมชนเพื่อทำหน้าที่พี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาการวิจัยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนในสังกัด

9. หน่วยงาน ประเมินทางการศึกษาและคณะกรรมการประเมินการศึกษาโดยสำนัก/กองการศึกษาควรพิจารณาองค์ประกอบที่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและองค์ประกอบส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนเพื่อกำกับติดตาม และตรวจสอบการดำเนินการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงระบบโดยใช้การวิจัยเป็นเครื่องมือในการดำเนินการยกระดับพัฒนาหรือปรับปรุงทั้งโรงเรียนที่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาหรือโรงเรียนที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา

10. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำองค์ประกอบที่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนไปทดลองใช้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

11. ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาความเป็นไปได้เพื่อทดลองดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เช่น การจัดห้องสมุดที่มีหนังสือตำราวิจัยไว้บริการครูและบุคลากรที่ทำวิจัย

12. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานบริหาร โดยเฉพาะงานวิชาการ และงานบริหารบุคคลเพื่อส่งเสริมการดำเนินการส่งเสริมการวิจัยเชิงระบบ

13. ผู้บริหารสถานศึกษาควรประสานความร่วมมือสร้างเครือข่ายกับนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นหรือคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่มีทักษะการวิจัยเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในโรงเรียน

14. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางนิเทศและประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนเชิงระบบ

15. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งทีมวิจัยระดับสถานศึกษา ประกอบด้วยขอความร่วมมือกับโรงเรียนหรือสถาบันอุดมศึกษาเพื่อร่วมเป็นเครือข่ายพัฒนา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นวัฒนธรรมเฉพาะของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การศึกษาปัญหา อุปสรรคของการวิจัยในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันเพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริมการวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม

3. การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ

4. การศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพ

5. การศึกษาตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและองค์ประกอบส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน

6. การพัฒนาเครื่องมือเพื่อกำหนดเป็นมาตรฐาน
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการทำวิจัยในโรงเรียน
7. การศึกษาขนาดโรงเรียนที่เหมาะสมกับการ
ส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน
- เอกสารอ้างอิง**
- กรมวิชาการ. กระทรวงศึกษาธิการ. **การวิจัยในชั้นเรียน**
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศึกษา, 2543.
- สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ. **การวิจัยไทย:
วิวัฒนาการสู่อนาคต**. ม.ม.ท., 2547.
- นรินทร์ สังข์รักษา. เอกสารประกอบการสอน วิชา 464201
ประเด็นและแนวโน้มทางการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551. (อัด
สำเนา), 111.
- พระธรรมปิฎก. การศึกษากับการวิจัย เพื่ออนาคตของ
ประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร:
บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2542.
- มูลนิธิวิถีชีวิต. **ผ่าทางตัน ปฏิรูปการศึกษา**
(กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์
พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), 2545).
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ. **แบบจำลองสมการ
โครงสร้าง: การใช้โปรแกรม LISREL, PRELIS
และ SIMPLIS** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา,
2549.
- สุวิมล ว่องวาณิช. **การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน** พิมพ์ครั้งที่
5 กรุงเทพมหานคร: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์
จำกัด, 2546.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. กระทรวงศึกษาธิการ.
**บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและ
สังคม** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน
จำกัด วี ที ซี คอมมูนิเคชั่น, 2553.

- อุทัย บุญประเสริฐ. **การวิจัยด้านการจัดการการศึกษา**
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต, 2552.
- Best, John W. and Kahn, James V. **Research in Education**.
10th ed. Boston: Pearson Education Inc., 2006.
- Comrey, Andrew Laurence. and Lee, Howard Bing. **A
First Course in Factor Analysis**, 2nd ed. New Jersey:
Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1992.
- Cronbach, Lee J. **Essentials of psychological Testing**.
4th ed. New York: Harper & Row Publishers, 1984
- Dubrin, Andrew. **Essentials of Management**. 8th ed. Ohio:
South Western, 2009.
- Gorton, Richard. Alston, Judy A. and Snowden, Petra.
**School Leadership & Administration: Important
Concepts, Case Studies, & Simulations**. New
York: McGraw-Hill, 2007.
- Kincheloe, Joe. L. **Teachers as Researchers: Qualitative
Inquiry as a Path to Empowerment**. 2nd ed. New
York: The Falmer Press., 2003.
- Prosser, Jon. **School Culture**. London: Paul Chapman
Publication Data, 1999.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A.
Organizational Behavior. 13th ed. New Jersey:
Pearson Prentice Hall, 2009.
- Tabachnik, Barbara G. and Fidell, Linda S., **Using
Multivariate Statistics**. New York: Harper&Row
Publishing, 2001.
- Ullman, J.B. **Structural Equation Modeling(In Using
Multivariate Statistics)**. 3rd ed. New York:
HarperCollins College Publishers, 1996. [online].
Accessed 7 September 2011. Available from
[www.http://userwww.sfsu.edu](http://userwww.sfsu.edu)