

วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
THE ORGANIZATION CULTURE AND LEARNING ORGANIZATION OF
THE FACULTY OF EDUCATION, SILPAKORN UNIVERSITY

กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันต์¹
ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 159 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) และความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควาร์ดท์ (Marquardt) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1. วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this study were to study : 1) the Organizational Culture of the Faculty of Education, Silpakorn University, 2) the learning Organization of the Faculty of Education, Silpakorn University, and 3) the relationship between the Organizational Culture and the learning organization of the Faculty of Education Silpakorn University. A sample of this study was the personnel of the Faculty of Education, Silpakorn University, with the total of 159 respondents. This research was a Research the instruments for collecting the data consisted of the questionnaire concerniny the Organizational Culture based on the concept of Patterson, Purkey and Parker and the learning organization based on the concept of Marquardt. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetics mean, standard deviation, and Pearson's Product-moment correlation coefficient.

The findings of this research were as follows :

1. The Organizational Culture of the Faculty of Education, Silpakorn University in overall was at high level.
2. The learning Organization of the Faculty of Education, Silpakorn University in overall was at high level.
3. There was a significant relationship between the Organizational Culture and the learning organization of of the Faculty of Education Silpakorn University at .01 level.

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

จากการประเมินคุณภาพภายในของคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน คณะศึกษาศาสตร์ ในรอบปีการศึกษา 2556 ตามเกณฑ์คุณภาพของ สกอ. 23 ตัวบ่งชี้ และ สมศ. 13 ตัวบ่งชี้ (ตัวบ่งชี้ที่ 1-11 และตัวบ่งชี้ที่ 13-14) พบว่า ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์ สกอ. 23 ตัวบ่งชี้มีคุณภาพระดับดีมาก ได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.83 และผลการประเมินตามเกณฑ์ สกอ.และสมศ. มีคุณภาพระดับดีมากเช่นกัน ได้คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.73 เมื่อพิจารณาผลการประเมิน รายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีคุณภาพระดับดีมาก มีจำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมพัฒนา นักศึกษา องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย องค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่ สังคม องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการองค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ และองค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ และมี 1 องค์ ประกอบ มีคุณภาพระดับดี ได้แก่ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต โดยมีผลการประเมินด้าน กระบวนการ (Process) อยู่ในระดับดีมาก คะแนนเฉลี่ย 5.00 รองลงมาด้าน ผลผลิตหรือผลลัพธ์ (output/outcome) มีผลการประเมินในระดับดีมากเช่นกัน คะแนนเฉลี่ย 4.58 และด้านปัจจัยนำเข้า (Input) อยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลัก เกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 คณะศึกษาศาสตร์ ได้ใช้ระบบการประกัน คุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนา มาตรฐานการศึกษา ซึ่งการประกันคุณภาพฯ เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้ 1. การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) 2. การตรวจสอบ คุณภาพ (Quality Audit) 3. การประเมิน คุณภาพ (Quality Assessment) ซึ่งทั้ง 3 ขั้นตอนจะต้อง สอดรับกับกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพ กล่าวคือทุกฝ่ายต้องร่วมกันวางแผน (Plan) ร่วมกัน ทา (Do) ร่วมกันตรวจสอบผล (Check) และร่วมกันปรับปรุงแก้ไข (Act) ซึ่งจะส่งผลให้การประกัน คุณภาพเกิดประโยชน์และประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนและข้อเสนอแนะของแต่ละองค์ประกอบและมาตรฐาน ผลการประเมินในภาพรวมของแต่ละองค์ประกอบคุณภาพพบว่า การที่จะพัฒนาให้คณะศึกษาศาสตร์ เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ นั้นควรมีการพัฒนาในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ องค์ประกอบ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ ควรสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความคิด สร้างสรรค์ การสร้างสรรค์ แนวทางพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นเป็นองค์กรแห่งการสร้างสรรคที่สอดคล้องกับกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการสร้างสรรค) ซึ่งบุคลากรทุกคนต้องพัฒนาตนเอง เพื่อ เข้าสู่การแข่งขันที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการจัดทำสรุปกิจกรรมส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ของแต่ละภาควิชาและคัดเลือกสิ่งที่เป็น Best practice และเผยแพร่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่คณาจารย์ในรูปแบบสิ่งพิมพ์และสื่อต่าง ๆ องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์เป็นคณะวิชาที่มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน จึงมีการสั่งสมประสบการณ์ องค์ความรู้ และชื่อเสียงอันเป็น ที่ยอมรับในทุกวงการโดยเฉพาะด้านวิชาชีพครู ดังนั้น การถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรรุ่นต่อรุ่น หรือความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรแต่ละคน ซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังลึก (Tacit Knowledge) นั้น เป็นสิ่งที่มีค่าที่ ควรถ่ายทอดสู่บุคลากรอื่นๆ หรือจะต้องเปลี่ยนให้เป็นความรู้ที่เด่นชัด (Explicit Knowledge) ยิ่งขึ้น และควรรณรงค์ให้อาจารย์ประจำหลักสูตรสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับ ชาติและนานาชาติ รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนา นักศึกษาควรสะท้อนการให้ความสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยแสดงให้เห็นถึงการ ให้ความสำคัญกับกลุ่มนักศึกษาในการจัดกิจกรรมและการจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมต่างๆ องค์ประกอบที่ 4 การวิจัยในด้านการจัดสรรงบประมาณในการวิจัยยังไม่เพียงพอ และควรสร้าง บรรยากาศที่ดีในการทำวิจัย จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ ให้รางวัลเมื่องานวิจัย สามารถจดอนุสิทธิบัตรได้สำเร็จ ในองค์ประกอบนี้มีจุดที่ควรพัฒนา คืองานวิจัยระดับนานาชาติยังมีไม่ มากนัก รวมถึงการตีพิมพ์ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล สมศ. และฐานข้อมูลสากล อาจารย์และ นักศึกษาปริญญาเอก ยังเผยแพร่ผลงานที่ต่างประเทศไม่มากนัก และยังไม่มียานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือเชิงพาณิชย์ในเรื่องการตีพิมพ์

หนังสือหรือตำราที่มีคุณภาพสูงที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบตามเกณฑ์ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการยังมีน้อย มีผลงานวิจัยไม่เสร็จสมบูรณ์ตามระยะเวลา ที่กำหนดในสัญญา รวมถึงทุนวิจัยจากต่างประเทศหรือทำวิจัยร่วมกับประเทศในอาเซียนยังมีไม่มากนัก องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม ควรส่งเสริมโครงการบริการทางวิชาการและวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดงาน และการจัดทำโครงการบริการทางวิชาการ ยังไม่หลากหลายไม่ตอบสนองความต้องการของชุมชนทุกระดับ องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ควรสร้างกิจกรรมในห้องเรียน ขยายกลุ่ม นักศึกษาและกิจกรรมที่ทางคณะเห็นว่า เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีไทย องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ การประชุมบุคลากรทั้งคณะยังค่อนข้างน้อย ควรจะมี การประชุมบุคลากรทั้งคณะให้มากขึ้น เช่น ทุก 3 หรือ 4 เดือน เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ ทั้งด้าน นโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการติดตามงานด้านต่าง ๆ องค์ประกอบ ที่ 8 การเงินและงบประมาณ ควรวางแผนระยะยาวสำหรับการจัดสรรงบประมาณ ในเรื่องของการรับ บุคลากรที่มีพร้อมทั้งคุณวุฒิและตำแหน่งเพิ่มเติม การสนับสนุนให้บุคลากรเรียนต่อ สนับสนุนให้ บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ หรือสนับสนุนการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ องค์ประกอบที่ 9 ระบบและ กลไกการประกันคุณภาพ ควรขยายเครือข่ายให้กว้างขวางขึ้นกว่าภายในภูมิภาคนี้ กรณี แนวปฏิบัติ ที่ดี (Best practice) นอกจากแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระหว่างการประชุมเครือข่ายแล้วควรเผยแพร่ในรูปแบบ สื่อต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง ควรมีการสร้างความรู้ ความ เข้าใจกับบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักสูตรเชิงสร้างสรรค์ วิจัยเชิงสร้างสรรค์ กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ การสร้างความแข็งแกร่งให้กับรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กรการนำเอาวิธีการเรียนรู้แบบใหม่เข้าสู่องค์กร จะต้องมีการพิจารณาว่าเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรหรือไม่และต้อง ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt 2002:24) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ (vision) กลยุทธ์ (strategy) โครงสร้างองค์กร (structure) ที่สำคัญคือวัฒนธรรมองค์กร (organization culture)

ซึ่งเป็น ความเชื่อหรือค่านิยมของคนในองค์กรที่ต้องเอื้อต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมขององค์กรเป็นพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพยากรณ์ความสำเร็จทางการศึกษาในอนาคต และศักยภาพในการ แข่งขันในระดับภูมิภาคและระดับประเทศต่อไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่สัมพันธ์กับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบวัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อทราบความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการทราบถึงวัฒนธรรมองค์กรที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรซึ่งเกี่ยวกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ แพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker 1986:50) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 10 ประการคือ 1) เป้าประสงค์ขององค์กร (organization purposes) 2) การมอบอำนาจ (empowerment) 3) การตัดสินใจ (decision making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (sense of community) 5) ความไว้วางใจ (trust) 6) คุณภาพ (quality) 7) การยอมรับ (recognition) 8) ความเอื้ออาทร (caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ 10) ความหลากหลายของบุคลากร (diversity) ส่วนด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt 2002:24) ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อย 5 ระบบ 1) องค์กร(organization) 2) สมาชิกองค์กร (people) 3) การเรียนรู้ (learning) 4) องค์ความรู้ (knowledge) และ 5) เทคโนโลยี (technology)

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 จัดเตรียมโครงร่างการวิจัยเป็นการศึกษาสภาพปัญหา นิยามปัญหา ศึกษา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เสนอขอความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอโครงร่างต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือ ทดสอบและปรับปรุง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำเครื่องมือที่สร้างไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และความเชื่อมั่น (reliability) แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างนำข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความ สมบูรณ์ ถูกต้องของข้อมูล ทำการวิเคราะห์และแปลผล การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย รวบรวมผลการวิเคราะห์แปลผลและอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอให้ผู้ควบคุมตรวจสอบความถูกต้อง ต้องปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการขึ้นและจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติการจบ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ ข้าราชการ (สายวิชาการและสายสนับสนุน) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการและสายสนับสนุน) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ จากหน่วยงานภายในของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

กลุ่มตัวอย่าง

1. ตัวแปรต้น วัฒนธรรมองค์กร (X_{tot}) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญด้านวัฒนธรรมที่มีผลกระทบ ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้นำทฤษฎีของ แพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ซึ่งประกอบด้วย 1. เป้าประสงค์ขององค์กร 2. การมอบอำนาจ 3. การตัดสินใจ 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5. ความไว้วางใจ 6. ความมีคุณภาพ 7. การยอมรับ 8. ความเอื้ออาทร 9. ความซื่อสัตย์สุจริต

10. ความหลากหลายของ บุคลากร

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Y_{tot}) ภายใต้แนวคิดของมาร์ควอดท์ (Marquardt) ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านองค์กร 2. สมาชิกขององค์กร 3. การเรียนรู้ 4. องค์ความรู้ 5. เทคโนโลยี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ ทำงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและประสบการณ์ในการทำงานใน ตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะคำถามเป็นแบบกำหนดตัวเลือกไว้ให้ (forced choice) มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์กี และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey and Parker) ในด้านวัฒนธรรมองค์กร 10 ด้าน ได้แก่ 1) เป้าประสงค์ขององค์กร 2) การมอบ อำนาจ 3) การตัดสินใจ 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ความไว้วางใจ 6) ความมีคุณภาพ 7) การยอมรับ 8) ความเอื้ออาทร 9) ความซื่อสัตย์สุจริต 10) ความหลากหลายของบุคลากร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ มาร์ควอดท์ (Marquardt) ใน 5 ด้าน 1) องค์กร 2) สมาชิกองค์กร 3) การเรียนรู้ 4) องค์ความรู้ 5) เทคโนโลยี

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมและแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือเป็น แบบสอบถามขึ้นใหม่ภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence : IOC) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถาม ให้ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คนเพื่อตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จำนวน 30 ชุด

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธี การของครอนบัค

(Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.978

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเลขานุการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล 1. การวิเคราะห์สถาณภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในด้านสถาณภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงานในหน่วยงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ใน ปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานใน

ตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

3. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร ที่สัมพันธ์กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร ใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 1 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม

(n=159)

วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ด้านเป้าประสงค์ขององค์กร (X_1)	4.06	0.52	มาก
2. ด้านการมอบอำนาจ (X_2)	4.04	0.63	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ (X_3)	3.87	0.62	มาก
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4)	4.02	0.59	มาก
5. ด้านความไว้วางใจ (X_5)	3.84	0.71	มาก
6. ด้านความมีคุณภาพ (X_6)	3.94	0.65	มาก
7. ด้านการยอมรับ (X_7)	4.17	0.53	มาก
8. ด้านความเอื้ออาทร (X_8)	3.94	0.67	มาก
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9)	3.94	0.68	มาก
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10})	3.94	0.62	มาก
รวม (X_{tot})	3.98	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 4.17$, S.D = 0.53) ด้านเป้าประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.52) ด้านการมอบ

อำนาจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D = 0.63) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.02$, S.D = 0.59) ด้านความหลากหลายของบุคลากร ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.62) ด้านความมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.65) ด้านความเอื้ออาทร ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.67) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 3.94$, S.D = 0.68) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D = 0.62) และด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.84$, S.D = 0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

(n=159)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (Y_{tot})	($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ
1. ด้านองค์กร (Y_1)	4.21	0.57	มาก
2. ด้านสมาชิกองค์กร (Y_2)	4.11	0.57	มาก
3. ด้านการเรียนรู้ (Y_3)	4.18	0.58	มาก
4. ด้านองค์ความรู้ (Y_4)	4.06	0.52	มาก
5. ด้านเทคโนโลยี (Y_5)	4.00	0.51	มาก
รวม (X_{tot})	4.11	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในด้านมากทุกด้าน โดย เรียง ค่ามัชฌิมเลขคณิตจาก

มากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D = 0.57) ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D = 0.58) ด้านสมาชิกองค์กร ($\bar{X} = 4.11$, S.D = 0.57) ด้านองค์ความรู้ ($\bar{X} = 4.06$, S.D = 0.52) และด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.64) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมและรายด้าน

องค์กรแห่งการเรียนรู้	ด้านองค์กร (Y_1)	ด้านสมาชิกองค์กร (Y_2)	ด้านการเรียนรู้ (Y_3)	ด้านองค์ความรู้ (Y_4)	ด้านเทคโนโลยี (Y_5)	รวม (Y_{tot})
วัฒนธรรมองค์กร						
เป้าประสงค์ขององค์กร X_1	.638**	.603**	.588**	.690**	.524**	.689**
การมอบอำนาจ X_2	.660**	.680**	.574**	.697**	.559**	.718**
การตัดสินใจ X_3	.585**	.426**	.670**	.666**	.636**	.686**
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร X_4	.484**	.526**	.490**	.575**	.355**	.548**
ความไว้วางใจ X_5	.577**	.666**	.572**	.675**	.415**	.655**
ความมีคุณภาพ X_6	.614**	.734**	.666**	.631**	.504**	.714**
การยอมรับ X_7	.756**	.782**	.745**	.706**	.749**	.852**
ความเอื้ออาทร X_8	.706**	.622**	.691**	.670**	.689**	.769**
ความซื่อสัตย์สุจริต X_9	.739**	.757**	.704**	.640**	.632**	.790**
ความหลากหลายของบุคลากร X_{10}	.706**	.693**	.677**	.669**	.548**	.747**
รวม X_{tot}	.781**	.785**	.771**	.799**	.676**	.861**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ทั้งในภาพรวม (X_{tot}) และรายด้านมีความสัมพันธ์กับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งในภาพรวม และรายด้าน (Y_{tot}) ($r=.861$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้ 1. จากผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และไม่เป็นไปตาม สมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานภายใน ของคณะศึกษาศาสตร์ การบริหารองค์กรเพื่อรองรับ

การเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของ วิถีคิดทาง วัฒนธรรม คือ พฤติกรรม ความเชื่อ ค่านิยม วิถีคิดร่วมกันของคนใน องค์กร ประกอบกับการให้ความสำคัญกับการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือ จากหลาย ๆ ฝ่าย หลายองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงาน วิจัยของแพตเตอร์สัน (Patterson) พบว่าผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้รับอิทธิพล จากวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์โดยวัฒนธรรมเฉพาะบางประเภทจะก่อให้เกิดผลงานเฉพาะขึ้นมา เมื่อแยกพิจารณาวัฒนธรรมองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านการยอมรับ อยู่ในระดับแรก อาจเป็นเพราะคณะศึกษาศาสตร์ เปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของบุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุน และด้านเป้าประสงค์ของ

องค์กร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความมีคุณภาพ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการตัดสินใจ และด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับต่อมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ลำเจียก มงคล (2554:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีรูปแบบที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกัน อีกทั้งต้องมีการช่วยเหลือกัน ทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะการยอมรับในการทำงานซึ่งกันและกันพร้อมทั้งมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ควบคู่กับการยอมรับในความสำเร็จของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีความเอื้ออาทรกัน มีความไว้วางใจ ในการมอบอำนาจให้การปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกคนประกอบกับโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความใกล้ชิดกับชุมชน ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนเป็นประจำ จึงทำให้วัฒนธรรม องค์กรสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่า เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านองค์กร ด้านการเรียนรู้ ด้านสมาชิกองค์กร ด้านองค์ความรู้ และด้าน เทคโนโลยี ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหาร และบุคลากรของคณะศึกษาศาสตร์ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วม ร่วมกับการดำเนินงานของทางคณะศึกษาศาสตร์ และมีกระบวนการจัดการเรียนการสอน ที่สร้างเสริม อัตลักษณ์โดยใช้การวิจัยเป็นฐานส่งเสริมให้ทำงานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอน ในวิชาสามัญ และวิชา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อีกทั้งยังมีความเข้มแข็งด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีทีมงานวิจัยที่ชัดเจน สร้างเครือข่ายวิจัยและการเรียนรู้กับโรงเรียนและชุมชนเขตภูมิภาคตะวันตก พร้อมทั้งมี ผลงานเชิงประจักษ์ มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการที่มีความพร้อมในการ ส่งเสริมศักยภาพงานวิจัยของคณะ และเป็นที่เล็งเห็นดีแก่อาจารย์รุ่นใหม่ ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มาร์ค วอดท์ (Marquardt) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรเรียนรู้

ไม่สามารถเกิดขึ้นและคงอยู่ได้ ถ้าไม่สามารถ เข้าใจและบูรณาการระบบย่อยที่สัมพันธ์กัน 5 ระบบ ได้แก่ องค์กร (organization) การเรียนรู้ (learning) สมาชิกองค์กร (people) องค์ความรู้ (knowledge) เทคโนโลยี (technology) การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องเข้าใจว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นเหมือนระบบใหญ่คล้ายกับ ตัวขององค์กรทั่วไป โดยเน้นการพัฒนาและสร้างระบบย่อยทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ ระบบองค์กร ระบบผู้คนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ระบบเทคโนโลยี ระบบ ความรู้ และระบบสุดท้าย คือระบบการ เรียนรู้ และสอดคล้องกับแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel: 2008) ที่ให้ความเห็นว่า “โรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ในบรรดาองค์กรประเภทต่างๆ โรงเรียนจึงควรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใดๆนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะ ละมุลมอญ (2556:บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก และเมื่อกล่าวถึงรายด้าน คือ 1) ด้านองค์กรพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนมีบรรยากาศที่ สนับสนุนการเรียนรู้ 2) ด้านการเรียนรู้ พบว่า โรงเรียนให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่ง เสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 3) ด้านสมาชิก องค์กร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และการฝึกอบรมต่างๆ และส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ และให้นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์ 4) ด้านองค์ความรู้ พบว่า โรงเรียนสนับสนุนหน่วยงานและโครงการต่างๆ ที่สร้างสรรค์ความรู้ ด้วยการให้ โอกาสในการเรียนรู้แก่บุคลากร บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาข้อมูลข่าวสาร 5) ด้านเทคโนโลยี พบว่า บุคลากรของโรงเรียนสามารถเข้าถึงทางด่วนข้อมูลได้โดยผ่านเครือข่ายต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต อินทราเน็ต หรือออนไลน์ เป็นต้น และโรงเรียนมีการนำระบบสารสนเทศโดยอาศัย คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาใช้ในการเรียนรู้ รวมถึงยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์นรา คนการ (2554:68) พบว่าระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาล นครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก ครูมีการแลกเปลี่ยน ความรู้กับเพื่อนร่วมงานด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ผู้อำนวยการ

การให้ความสำคัญใน การพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโรงเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ผู้อำนวยการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันกับหน่วยงานอื่นๆ เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ และครูมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้ได้ และโรงเรียนมีระบบปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ปรีชาศ (2554:82) ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเอง และลงมือปฏิบัติจริง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน มีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานอื่นๆ และยังส่งเสริมการแสวงหา ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงมีระบบปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีทักษะในการใช้ข้อมูล สารสนเทศจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. จากการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ของคณะศึกษาศาสตร์มีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกคู่กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาจเป็น เพราะ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรได้สนับสนุนพันธกิจต่างๆ ที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างไม่เป็นทางการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยเฉพาะด้านการวิจัย เพื่อช่วยส่งเสริมอาจารย์รุ่นใหม่ให้มีโอกาสทำผลงานทางวิชาการ มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพริน ชันอาสา (2551:102) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี ปรีชาศ ที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับดี ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลีรา คนการ (2554:68) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจงเป้าหมายโรงเรียน โดยคำนึง ถึงความสำคัญที่ครูในโรงเรียนจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยใช้ข้อมูล สารสนเทศเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ อีกทั้งผู้อำนวยการโรงเรียนให้ความไว้วางใจในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานต่างๆ ของครูในโรงเรียน รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม (2550:55) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก พบว่า วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตามขนาด และลักษณะสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประเภทสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมให้มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนร่วมกันมากยิ่งขึ้น ระหว่าง สำนักงานเลขา ภาควิชา โรงเรียนสาธิต เพื่อเพิ่มความไว้วางใจ (Trust) การไว้วางใจหรือความไว้วางใจ ในบุคลากรด้วยกัน อีกทั้งยังเป็นการ ช่วยลดความกระวนกระวาย และความกลัว การติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยระหว่างบุคคลในองค์กร การทำงานระหว่างกันจะมีความหมายน้อยมาก ถ้าหากขาดการไว้วางใจกันและกัน ดังนั้น การสร้างบรรยากาศของการไว้วางใจกันและกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร และมีความ เชื่อว่าบุคลากรที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี

2. ควรมีการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีมากขึ้น โดย การส่งเสริมให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่นั้น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือใช้เทคโนโลยีร่วมกับการทำงานรวมถึงการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้

หากคณะศึกษาศาสตร์ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีร่วมกับการทำงานในชีวิตประจำวันจะเป็นการสร้างพัฒนาบุคลากรทักษะทางด้านเทคโนโลยีอีกทางหนึ่ง เทคโนโลยียิ่งช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน

3. วัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความรู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี เพราะบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรนั้น เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงทางด้านการศึกษา ผู้บริหารยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีรวมถึงการอำนวยความสะดวกในด้านของเทคโนโลยี เนื่องจากความสามารถในการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรหนึ่งๆเป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จขององค์กรนั้น และ เทคโนโลยีตัวช่วยสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) หรือมีขีดความสามารถในการแข่งขันสูงกว่าสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆยิ่งกว่านั้น บุคลากรจะต้องเกิด ทักษะที่ดีและถูกต้องในการทำงาน กล่าวคือ มีความรู้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การพัฒนา จิตสำนึก และความเข้าใจในการทำงานเพื่อสาธารณะ การทำงานเป็นทีมและมีความสามัคคี (Team Work) เสริมสร้างความรู้สึกรักใคร่ที่ถูกต้องในการทำงาน (Work Attitude) และทัศนคติในการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งพัฒนาทางจิตใจควบคู่กันไปด้วย ปัจจุบัน องค์กรต่างๆ มุ่งพัฒนาสู่การเป็นองค์กรที่เรียนรู้ (Learning Organization)

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์กร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เช่น การรับรู้ของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกับองค์กร แห่งการเรียนรู้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กร กับองค์กรแห่งการเรียนรู้คณะวิชาต่างๆ เพื่อได้องค์ความรู้ในภาพกว้างขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการให้บริการที่มี ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็น

ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการ ให้เจริญก้าวหน้าในในอนาคต ซึ่งเป็น การทำให้คณะศึกษาศาสตร์มีการพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงต่อไปได้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กัญญ์นรา คนการ, “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอกะปง จังหวัดชลบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554), 68.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร .รายงานการประเมินตนเอง ประจำปี 2556 (1 มิถุนายน 2556- 31 พฤษภาคม 2557)
- เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม, ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก, วารสารการบริหารการศึกษา, (เดือนตุลาคม 2549 – มีนาคม 2550.), 55.
- แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.เข้าถึงเมื่อวันที่ 14 กันยายน 2556เข้าถึงได้จาก <http://www.mua.go.th/users/he-commission/doc/law/Constitution2550.pdf>
- ไพริน ชันอาสา, ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ :กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551), 102.
- ปิยะ ละมุลมอญ, “วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ อุดสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556), 90.
- สุภาวดี ลำเจียกมงคล. วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554)

สำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2
(พ.ศ.2551-2565) (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย), 1

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.แผนพัฒนาการศึกษา
ระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)
(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2556),13.

สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. พระราชกฤษฎีกาว่า
ด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง
ที่ดี 2546, 6

อัญชลี ปรีชายศ, “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ
กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มบ่อ
ทอง 1 อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2” (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา,
2554), 82.

Barnard, Chester I. **The Function of The Executive.**
Cambridge : Harvard UniversityPress, 1966

Clark, Ann T. **An Exploration of Combined Distance and Direct**
Patterson Jerry L.,Stewart C Purkey and Jackson V. Parker,
“Guiding Beliefs of Our School District. **Productive**
School Systems for a Nonrational World
(NewYork : Magraw-Hill Book Company, 1986),
50-51

Maquardt Michael J. **Building the Learning Organization**
: Mastering The 5 ElementsFor Corpporate Leaning,
2nd ed. (Palo Alto, CA : Davies – Black Publishing
Inc .,2002),24.

