

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร
กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL
CULTURE AND LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF EDUCATIONAL SERVICE AREA
IN THE EASTERN REGION

ดร.เจริญวิญญู สมพงษ์ธรรม*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยการศึกษาเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดประเภทและลักษณะของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 391 คนโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .95 และ .96

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวการทดสอบค่าที สหสัมพันธ์อย่างง่ายและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรและองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาโดยรวมจำแนกตามขนาดและลักษณะสถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประเภทสถานศึกษาไม่แตกต่างกันองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยรวม จำแนกตามลักษณะ สถานศึกษาแตกต่างกัน ส่วนจำแนก

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตามขนาดและประเภทสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน
วัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก
และวัฒนธรรมองค์การในด้านความหลากหลาย
คุณภาพ ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์การ ความมุ่งประสงค์ขององค์การและ
ความเอาใจใส่ดูแลสามารถพยากรณ์องค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ โดยมีอำนาจ
พยากรณ์ได้ร้อยละ 76.30 มีสมการพยากรณ์ใน
รูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = .47 + .25 (X_1) + .16 (X_2) + .09 (X_3) + .13 (X_4) + .14 (X_5) + .09 (X_6)$$

ABSTRACT

The purposes of this research were to compare and examine relationship between organizational culture and learning organization of schools under the Office of Educational Service Area in the eastern region, as classified by school size, type and characteristic of school. The sample consisted of 391 teachers by using stratified random sampling. The research instruments were five rating scale questionnaire on organization culture and learning organization of schools, which had reliabilities of .95 and .96. Data were analyzed by using mean, standard deviation, One-way ANOVA, t-test, simple correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study revealed that : organizational culture and learning organization of schools as a total and each aspects were rated at

a high level. Organizational culture of schools as a total classified by school size and characteristic of school were significant difference, except the type of school was found non significant difference. Learning organization of schools as a total as classified by characteristic of school was significant difference, except the school size and type were non significant difference. There were positive relationship between organizational culture and learning organization of schools. The predictors of learning organization of schools from variables of organizational culture were diversity, quality, integrity, sense of community, school purposes, and caring which accounted for 76.30 percent of the variances as shown in the equation of raw score question as follow :

$$Y = .47 + .25 (X_1) + .16 (X_2) + .09 (X_3) + .13 (X_4) + .14 (X_5) + .09 (X_6)$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาส่วนใหญ่ในทุกวันนี้ยังมีลักษณะเป็นการเรียนรู้จากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้หรือบางครั้งก็นำมาปฏิบัติโดยไม่สอดคล้องกับสภาพในบริบทของไทยยังไม่ได้ใช้ความพยายามที่จะทำไปให้ถึงจุดที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาได้ (Hughes, 1999) เป็นสิ่งที่ท้าทายต่อความรับผิดชอบของผู้บริหารในการที่จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ขึ้นมา โดยผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งนักส่งเสริม นักท้าทาย นักสร้างสรรค์และนักประสานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคคล

และองค์การ (Ubben, Hughes & Norris, 2001) การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีคุณภาพและมีความเป็นพลวัต การพัฒนาอย่างต่อเนื่ององค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซ็งเง้ (Senge, 1994) ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีรูปแบบความคิด บุคลากรมีรูปแบบการคิด ใช้แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการระบวนการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีความคิดในวัตถุประสงค์เดียวกัน
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันทำงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและ
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบมององค์การว่าเป็นระบบสังคมมองภาพรวมเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ ภายในองค์กรจะทำให้เกิดพลังในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความจำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายซึ่งถือว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะร่วมภายในองค์กรที่แสดงถึงความ เป็นเอกภาพและเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ ว่าเป็นอย่างไรซึ่งวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาประกอบด้วยความเชื่อค่านิยมและแนวปฏิบัติในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาซึ่งแพทเตอร์สัน (Patterson, 1986) ได้เสนอว่าวัฒนธรรมองค์กรที่ควรสร้างให้เกิดขึ้น ได้แก่

1) ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2) การให้อำนาจมอบอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรในองค์การอย่างเหมาะสม

3) การตัดสินใจเพื่อบริหารสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

4) ความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5) ความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน

6) คุณภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

7) การยอมรับ คุณค่าของบุคลากรส่งเสริมบุคลากร

8) ความเอาใจใส่ดูแลบุคลากรในเรื่องความเป็นอยู่ความเจริญก้าวหน้า

9) ความมีศักดิ์ศรี การที่บุคลากรมีคุณค่ามาตรฐานและจริยธรรมในการปฏิบัติงานและ

10) ความหลากหลายให้ความสำคัญของความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านทักษะและวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยวิธีการเชื่อมโยงความแตกต่างในรูปแบบและวิธีปฏิบัติให้สอดคล้องกับความมุ่งประสงค์และค่านิยมขององค์การปัจจุบันได้มีการปฏิบัติงานและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School - based Management : SBM) คือ

1) การได้รับการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาปฏิบัติงานโดยตรง

2) การบริหารโดยหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

3) การบริหารตนเอง

4) การบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิจารณ์ พานิช, 2545) แต่ว่ามีปัญหาอุปสรรคหลายประการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารการศึกษา การกระจายอำนาจการศึกษา การมีส่วนร่วมของครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และชุมชน การจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามภารกิจของสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านขนาดประเภทและลักษณะของสถานศึกษาคือสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สถานศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน มีข้อจำกัดของทรัพยากรทางการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทั้งในด้านความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ศักยภาพของบุคลากร งบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จึงควรมีการวิจัยวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้แก่สถานศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตาม ขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษาและลักษณะสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร และ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะทำให้ การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษาและลักษณะสถานศึกษาต่าง มีความแตกต่างกัน
2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษาและลักษณะสถานศึกษาต่าง มีความแตกต่างกัน
3. วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำแนกตาม
ขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษา และ
ลักษณะสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน

4. วัฒนธรรมองค์การสามารถพยากรณ์
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกได้

ขอบเขตของการวิจัย

1.ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้
เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม
องค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาน
ศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก
โดยวัฒนธรรมองค์การใช้ตามแนวคิดของ
แพตเตอร์สัน (Patterson, 1986, pp. 50-51) 10
ประการ คือ

- 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ
- 2) การใช้อำนาจ
- 3) การตัดสินใจ
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 5) ความไว้วางใจ
- 6) คุณภาพ
- 7) การยอมรับ
- 8) ความเอาใจใส่ดูแล
- 9) ความมีศักดิ์ศรี
- 10) ความหลากหลายส่วนองค์การแห่ง
การเรียนรู้ ใช้แนวคิดของเซนเจ (Senge, 1994)

5 ด้าน คือ

- 1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้
- 2) การมีรูปแบบความคิด
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
- 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรได้แก่ครูในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ฉะเชิงเทรา
ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี
และ สระแก้ว จำนวน 14 เขต ปี 2547 จำนวน
32,548 คน จากสถานศึกษาทั้งหมด 2,162 โรง

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูในสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ฉะเชิงเทรา
ระยอง จันทบุรี ตราด นครนายก ปราจีนบุรี และ
สระแก้ว จำนวน 14 เขต ปี 2547 โดยสุ่มกลุ่ม
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)
ตามขนาดสถานศึกษาจำนวน 396 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้
แบ่งเป็น 2 กลุ่ม

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพของสถาน
ศึกษาประกอบด้วย

3.1.1 ขนาดสถานศึกษา แบ่งเป็น
ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

3.1.2 ประเภทสถานศึกษา แยกเป็น
ประถมศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา มัธยม
ศึกษาและ เอกชน

3.1.3 ลักษณะสถานศึกษา แบ่งเป็นได้
รับรางวัลพระราชทานไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรม
องค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3.2.1 วัฒนธรรมองค์การ ได้แก่

- 1) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ
- 2) การให้อำนาจ
- 3) การตัดสินใจ
- 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
- 5) ความไว้วางใจ
- 6) คุณภาพ
- 7) การยอมรับ

8) ความเอาใจใส่ดูแล

9) ความมีศักดิ์ศรี

10) ความหลากหลาย

3.2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่

1) การเป็นบุคคลที่รอบรู้

2) การมีรูปแบบความคิด

3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

5) การคิดอย่างเป็นระบบ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 แบบ ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพสถานศึกษา ได้แก่ ขนาคสถานศึกษาประเภทสถานศึกษาและลักษณะสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 3 ข้อ

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวัดวัฒนธรรมองค์การ 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ การให้อำนาจการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ คุณภาพ การยอมรับ ความเอาใจใส่ดูแล ความมีศักดิ์ศรี และความหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยวัดองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทดสอบแบบสอบถามกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .33-.88 และ .33-.90 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .95 และ .96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยและผู้ช่วยผู้วิจัย นำแบบสอบถามส่งถึงครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จำนวน 14 เขต ได้แก่ ชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราคร นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว จำนวน 396 ฉบับ ได้รับกลับคืน 391 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.73

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows มีการดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างการหาค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยายได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประเภทสถานศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way

ANOVA) และในกรณีที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls Method)

3. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้จำแนกตามลักษณะสถานศึกษาโดยใช้ค่าที (t-test)

4. การหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยใช้สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson)

5. การสร้างสมการพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้านจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ประเภทสถานศึกษาและลักษณะสถานศึกษา ปรากฏผลดังนี้

2.1 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร คุณภาพ การยอมรับ ความเอาใจใส่ดูแลและความหลากหลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง ส่วนด้านการให้อำนาจการตัดสินใจความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ และ ความมีศักดิ์ศรี แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามลักษณะสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความไว้วางใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน มีวัฒนธรรมองค์กรสูงกว่าสถานศึกษาไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

2.2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประเภทสถานศึกษามัธยมศึกษาเมืององค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าประถมศึกษาและจำแนกตามลักษณะสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานเมืององค์การแห่งการเรียนรู้สูงกว่าสถานศึกษาไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

3. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความหลากหลาย คุณภาพ ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งประสงค์ขององค์การ และความเอาใจใส่ดูแลสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ โดยอธิบายความแปรปรวนขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ร้อยละ 76.30

อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่มีระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยมของการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระยะที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการได้มีการปฏิรูปการศึกษานำไปสู่การบริหารจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน คือการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีหลักการสำคัญ คือเป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการ

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาโดยจัดให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสถาบันสังคมต่างๆ (สำนักงานกฤษฎีกา, 2545) เป็นผลให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นรูปแบบการใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) โดยแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษามีเป้าหมายที่หลากหลาย สิ่งแวดล้อมทางการศึกษาซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความจำเป็นสำหรับการปฏิรูปการศึกษาเน้นประสิทธิภาพ และการเปลี่ยนแปลงและคำนึงถึงคุณภาพเป็นหลัก หลักการที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนได้แก่

- 1) ความหลากหลาย คือ มีหลายวิธีที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายเน้นความยืดหยุ่น
- 2) การกระจายอำนาจ คือ ปัญหาควรถูกแก้ไข ถูกกาลละและเทศะ มุ่งที่ประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา
- 3) หลักการของระบบบริหารตนเอง คือ บริหารตนเอง แก้ปัญหาคด้วยตนเอง รับผิดชอบ และตรวจสอบง่ายและ

4) การมีส่วนร่วมคือพัฒนาทรัพยากรในองค์กรและสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง (อุทัย บุญประเสริฐ, 2542, หน้า 17) ผลการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวเป็นผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร การให้อำนาจ การยอมรับ ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ การตัดสินใจ ความเอาใจใส่ดูแล คุณภาพ และความหลากหลายของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการสถานศึกษาในปัจจุบันมุ่งการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นเป็นผลให้แนวคิดและหลักการที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนเปลี่ยนไปตามแนวคิดของการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (SBM) นั้น เป้าหมายในอุดมคติก็คือการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นกรรพทำให้สถานศึกษาสามารถ

1) สร้างผลผลิต คือ นักเรียนให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

2) พัฒนาครู ทำให้ครูเก่งมีปัญญาและ

3) สร้างศาสตร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้นักเรียนเป็นคนดีมีความรู้ที่พึงประสงค์การทำงานเพื่อ 3 เป้าหมายดังกล่าว สถานศึกษาจะเกิดการเรียนรู้และเป็นอัตโนมัติไปโดยตลอดจะไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ (วิจารณ์ พานิช, 2545, หน้า 32-33) เป็นผลให้บุคลากรจะต้องพัฒนาความรู้

ความสามารถมีแนวคิดในการจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหามีส่วนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายและแนวทางปฏิบัติ มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ กล่าวคือมองเห็นความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีการเชื่อมโยงและกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงมีผลทำให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545) พบว่าพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กร ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอาใจใส่ดูแล และความหลากหลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีสูงกว่าสถานศึกษขนาดกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านการให้อำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ และ ความมีศักดิ์ศรีแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากขนาดสถานศึกษาแต่ละขนาดมีองค์ประกอบและทรัพยากรการบริหารบรรยาสถานศึกษาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมากน้อยที่

แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อการบริหาร การสร้างทีมงาน พฤติกรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์การช่วยสร้างบูรณาการในองค์การทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อ ค่านิยม ข้อสมมติ พฤติกรรมที่เหนียวแน่น ความสอดคล้อง การปรับตัว รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์การและความชัดเจนของภารกิจจะทำให้สถานศึกษาเกิดสัมฤทธิ์ผล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการตอบรับทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานได้ (Gordon, 1999, p.346) จึงทำให้สถานศึกษาแต่ละขนาดมีวัฒนธรรมแตกต่างกัน ส่วนวัฒนธรรมด้านการให้อำนาจการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจ และความมีศักดิ์ศรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำนโยบายมาปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละประเภททั้งประถมศึกษา ขยายโอกาสทางการศึกษามัธยมศึกษาและเอกชน ต่างก็มุ่งหวังในการบริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาทุกระดับเพราะจะต้องมีการประเมินคุณภาพภายในทุกหนึ่งปี

และประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี โดยจะต้องเปิดเผยต่อสาธารณชน (สำนักงานกฤษฎีกา, 2545, หน้า 28) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทรา เชื้อเฉลิม (2545, หน้า 51 - 53) พบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามระดับการเปิดสอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา จำแนกตามลักษณะสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีวัฒนธรรมองค์การสูงกว่าสถานศึกษาไม่ได้รับรางวัลพระราชทานซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเน้นให้เด็กไทยยุคใหม่มีคุณภาพการเรียนได้มาตรฐานโลก โดยใช้ยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ คือ

- 1) การกระจายอำนาจ ในการบริหารการตัดสินใจ
- 2) การมีส่วนร่วมของผู้มีประโยชน์ได้เสีย
- 3) การใช้ยุทธศาสตร์ ในการปรับปรุงโรงเรียนแต่ละ โรงเรียน
- 4) การประกันคุณภาพ และ
- 5) การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2543, หน้า 28-29) โดยเน้นเด็กไทยจะต้องมีความสามารถในการแข่งขันระดับชาติ

เล็งเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และส่งเสริมให้มีคุณธรรม จริยธรรม (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2545, หน้า 34-42) จึงทำให้สถานศึกษาที่มีลักษณะสถานศึกษาแตกต่างกันมีวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

6. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องปรับตัวให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะผู้บริหารยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการสร้างภาพพจน์นำแนวคิดใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาทั้งยังจะต้องพัฒนาบุคคลขององค์กรให้มีความรู้ที่มีอยู่พัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าตามวิสัยทัศน์ที่มีอยู่ร่วมกันและแต่ละคนจะเรียนรู้จากกันและกัน เรียนรู้ร่วมกันจนกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (สงบ ประเสริฐพันธ์, 2543, หน้า 90) เป็นเหตุให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน

7. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานศึกษามัธยมศึกษามีองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าสถานศึกษาประถมศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา

ฝึกอบรมให้มีความรู้ในการบริหารงานสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาคนในองค์กรให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เป็นผลให้องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจำแนกตามประเภทสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติส่วนด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษามัธยมศึกษาสูงกว่าสถานศึกษาประถมศึกษานั้น ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามัธยมศึกษาแต่ละแห่งมีจำนวนครูปริมาณมาก แบ่งเป็นกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระอย่างชัดเจน แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในกลุ่มสาระ เป็นผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ส่วนสถานศึกษาประถมศึกษาแต่ละแห่งมีจำนวนครูปริมาณน้อยแต่ละคนรับผิดชอบสอนหลายกลุ่มสาระต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันระหว่างสถานศึกษาที่สอนในระดับช่วงชั้นเดียวกันการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมภายในสถานศึกษาแต่ละแห่งจึงมีน้อยกว่าสถานศึกษามัธยมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2545) พบว่า มีพฤติกรรมการบริหารองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามขนาด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจำแนกตามลักษณะสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานมีองค์กรแห่งการเรียนรู้สูงกว่าสถานศึกษาไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน ทั้งนี้

เนื่องจากผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาต้องตื่นตัว และหยั่งรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์และพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (สุพจน์ อินทนาม, 2542, หน้า 79) และให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพโดยทั่วไปสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานจะมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ มีประสบการณ์ในการบริหารงานสูง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และชุมชน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถมีเจตคติที่ดี ต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งบุคลากรภายในและภายนอก มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์และปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีบรรยากาศการ ปฏิบัติงานที่ดีภายในสถานศึกษาจึงเป็นผลให้ สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ คือ บุคลากรเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ มีสูงกว่าสถานศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน ซึ่งเป็นสถานศึกษาที่อยู่ในระบบการพัฒนาตาม แนวทางการปฏิรูปการศึกษา แต่ยังมีศักยภาพ ไม่เพียงพอ จึงยังไม่ได้รับการประเมินให้ได้รับ รางวัลพระราชทาน

9. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา และองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออก มีความสัมพันธ์ทางบวก สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรของสถาน ศึกษาเป็นสิ่งที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบ ความคิด โครงสร้าง ประสบการณ์ของบุคลากร

ในองค์กรที่ทำหน้าเชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกัน ระหว่างเจตคติ ค่านิยม ความเชื่อปทัสถาน ของบุคคลกลุ่มบุคคลและของสถานศึกษาด้าน นโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรเทคโนโลยี สภาพะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์กร จนทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับ (Bear, Caldwell & Millikan, 1989, p.199) จึงมีความสัมพันธ์ กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แบ่งออกเป็นระบบย่อยของการเรียนรู้ ประกอบด้วย พลวัตแห่งการ เรียนรู้ การปรับเปลี่ยนองค์กร การให้อำนาจและ สร้างความสามารถให้กับบุคคล การจัดการความรู้ และการเพิ่มความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกันเพื่อให้เกิด เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Marquardt, 1996, pp. 21-29) สอดคล้องกับงานวิจัยของ แกร์ตี (Garrity, 1995) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบ ต่อความคิดในการที่จะยอมรับเทคนิคการ ฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10. ความหลากหลาย คุณภาพ ความมี ศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์กรและความเอาใจใส่ ดูแล สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกได้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลทาง ตรงต่อการเรียนรู้และความมีอิสระในการเรียนรู้ ซึ่งการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญต่อรูปแบบและวิธีการ เรียนรู้แบบใหม่ส่วนความมีอิสระในการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญต่อรูปแบบของการเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีมวัฒนธรรมเป็นตัวแปรเชื่อมระหว่างหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำกับยุทธศาสตร์และ พันธกิจ และถ้าเพิ่มตัวแปร โครงสร้างองค์กร

เชื่อมแทรกเข้ามาเพื่อให้เข้าใจความมีอิสระในการเรียนรู้ได้ดีขึ้น แสดงว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพันธกิจและยุทธศาสตร์ซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้วัฒนธรรม และขอบเขตการเรียนรู้จากภายนอก ซึ่งวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มากที่สุด (Kaiser, 2000, p.195) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวดี กังสาด (2545, หน้า 73-75) พบว่า วัฒนธรรมโรงเรียนสะท้อนภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนซึ่งถ้าผู้เรียนมีความพึงพอใจในวัฒนธรรมประเพณี บรรยากาศย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจความภักดีต่อโรงเรียนจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้เรียนจะพยายามรักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของโรงเรียนซึ่งเป็นมรดกตกทอดจากรุ่นก่อนรุ่นต่อมา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความเป็นผู้นำทางการศึกษาในการบริหารสถานศึกษาการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาได้แก่งานบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อก่อให้เกิดค่านิยมความเชื่อ แนวปฏิบัติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาในด้านต่างๆ คือ

1) ความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การ ควรพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เป้าหมายความมุ่งมั่นประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน

2) การให้อำนาจควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เข้าใจ การให้อำนาจหน้าที่ความ

รับผิดชอบแก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

3) การตัดสินใจ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการตัดสินใจ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การตัดสินใจตามสถานการณ์ต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา

4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถสร้างความรู้สึกของบุคลากรให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5) ความไว้วางใจควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีแนวทาง กลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

6) คุณภาพควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารคุณภาพ และบุคลากรมุ่งพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

7) การยอมรับ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความไว้วางใจ กลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน

8) ความดูแลเอาใจใส่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความไว้วางใจ กลยุทธ์ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีความดูแลเอาใจใส่และเอื้ออาทรต่อกัน

9) ความมีศักดิ์ศรี การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความไว้วางใจ กลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจและมีศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพครู

10) ความหลากหลายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความไว้วางใจ กลยุทธ์ เพื่อให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมและมีแนวคิดอย่างหลากหลาย

2. ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถในการพัฒนา สามารถคิดให้เป็น องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สถานศึกษามีลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ประการ คือ การเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ควรพัฒนาสถานศึกษาให้มีความพัฒนาระบบองค์การที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาได้ในด้านความหลากหลาย คุณภาพ ความมีศักดิ์ศรี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความมุ่งประสงค์ขององค์การและความเอาใจใส่ดูแล เป็นอันดับแรก ส่วนด้านการให้อำนาจ การตัดสินใจ ความไว้วางใจและการยอมรับ เป็นอันดับรองลงมา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรสร้างคู่มือการสร้างวัฒนธรรม องค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา

2. ควรประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3. ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขนาดกลางในด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ คุณภาพ การยอมรับความเอาใจใส่ดูแล และความหลากหลาย

4. ควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลพระราชทาน

5. ควรพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาประถมศึกษาในการเรียนรู้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือในด้านความมุ่งประสงค์ขององค์การ การให้อำนาจการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความไว้วางใจคุณภาพ การยอมรับ ความเอาใจใส่ดูแล ความมีศักดิ์ศรี และความหลากหลาย

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการเป็นบุคคลที่รอบรู้ การมีรูปแบบความคิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทาน

เอกสารอ้างอิง

- สตาล. (2545). วัฒนธรรมสถานศึกษากับการพัฒนาผู้เรียน. ใน *วิชาการ*. 5(6), หน้า 7-79.
- เจริญแพทย์. (2545). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พานิช. (2545). การสร้างศาสตร์ SBM บนแผ่นดินแม่. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- รินทร์. (2536). การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อินทนาม. (2542). การศึกษาคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารโรงเรียนที่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ะเสริฐพันธ์. (2543). ร่วมกันสรรค์สร้างคุณภาพโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เชื้อเฉลิม. (2545). ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนอำเภอศรีราชาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปอนันต์. (2543). กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : องค์การคำครุสภา.
- ายกรัณมนตรี. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ยุประเสริฐ. (2542). การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน *School-Based Management*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว.
- Brian J. Caldwell., & Ross H. Milliken. (1989). *Creating an Excellent School : Some New Management Techniques*. London: Rutledge.
- D. M. (1995). The Impact of organizational culture and thinking styles on the adoption of training technologies with in business and industry. In *Dissertation Abstracts International*, 56 (5).
- , L.W., (1999). *The Principal as Leader*. 2nd ed., New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- S. M. (2000). *Mapping the Learning Organization : Exploring A Model of Organizational Learning*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.

- Patterson, J. (1986). Stuart Turkey and Jackson Parker. "Guiding Beliefs and Our School District". *Productive School System for a Nonrational World*. Arlington, VA : Association for Supervision and Curriculum Development.
- Senge, P. (1990a). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York, Doubleday.
- Ubben, G.C.; Hughes, L.W. ; and Norris, C.J., (2001). *The Principal : Creative Leadership for Effective Schools*. 4th ed., Boston : Allyn & Bacon.