

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

Organizational Culture Affecting Learning Organization of 15th
Network School Under a Jurisdiction of Bangkok

ณัฐริดา มุลกรวิทย์^{*1} นิษรา พรสุริวงษ์²

Nuttatida Moonsub^{*1} Nissara Pronsurivong²

Nuttatida_moonsub@hotmail.com*

ส่งบทความ 18 กุมภาพันธ์ 2567 แก้ไข 28 กุมภาพันธ์ 2567 ตอบรับ 2 มีนาคม 2567
Received: February,18 2024 Revised: February,28 2024 Accepted: March,2 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัด กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร 4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอนสถานศึกษา จำนวน 205 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรยามาเน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ สถิติการถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17, S.D.=.544$)
2. องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17, S.D.=.558$)
3. วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.892$) กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัด กรุงเทพมหานคร ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (x_9) ด้านการยอมรับนับถือ (x_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*ผู้ประสานงาน (corresponding author)

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

¹ Student in Master of Educational Administration Faculty of Education North Bangkok University

² Assistant Professor in Education Programs in Educational Administration Faculty of Education North Bangkok University

และ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร (x_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .958 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 91.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .161 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .102 + .473X_9 - .122X_7 - .081X_1$$

สมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .505X_9 - .132X_7 - .086X_1$$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, องค์การแห่งการเรียนรู้, กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15

Abstract

The purpose of this research were as follows: 1. to Study the level of organizational culture 2. to Study the level of learning organization. 3. to Study the relationship between the organizational culture affecting learning organization and Learning organization. 4. to Study the organizational culture affecting the learning organization of 15th network school under a jurisdiction of Bangkok. The sample were teacher and executive totaling 205 people The sample was determined using the Yamane formula from stratified sampling and simple random sampling. The research instrument was a questionnaire. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The study the level of organizational culture under the School Cluster 15 under Bangkok Metropolitan Administration in an overall, there are opinions at a high level.
2. The learning organization of schools under the School Cluster 15 Under Bangkok Metropolitan Administration in an overall, there are opinions at a high level.
3. The organizational culture had positive relationship at a high level ($r_{xy} = .892$) and Learning organization of Schools under the School Cluster 15 Under Bangkok Metropolitan Administration at statistically significant level of .01
- 4) The good predictors of school effectiveness under the School Cluster 15 under Bangkok Metropolitan Administration were the honesty behaviors (x_9) the recognition (x_7) with the statistical significance level of .01. and the objectives of the organization (x_1) with the statistical significance level of .05. The value of multiple correlation coefficient was .958. The Multiple correlation coefficient under the School Cluster 15 under Bangkok Metropolitan Administration with 91.70 and a standard error of prediction was .161 which could be written as follows

Forecasting equations in raw score:

$$Y = .102 + .473X_9 - .122X_7 - .081X_1$$

Forecasting equations in standard score:

$$ZY = .505X_9 - .132X_7 - .086X_1$$

Keyword: Organizational Culture, Organization of Learning, 15th Network School

.....

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับความเจริญก้าวหน้าของกระแสสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศระบบเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและวัฒนธรรม ซึ่งการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่สามารถสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ข้อมูลแผ่ขยายไปอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารและการทำงานในองค์กร (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556) จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลกยุคปัจจุบันท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสิ่งที่ประเทศต้องการคือ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถเพราะสิ่งที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบในการแข่งขันคือการที่บุคลากรในชาติมีความรู้ความสามารถและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพ ความรู้จึงเป็นปัจจัยที่สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Competitive factor) และเป็นปัจจัยที่กำหนดความอยู่รอดของปัจเจกบุคคล ในปัจจุบันหลายองค์กรใช้ความรู้เป็นฐานหลักในการบริหาร หากองค์กรสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน และมีการเรียนรู้ได้เร็วกว่าย่อมได้เปรียบในการแข่งขันและสร้างความอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน เป้าประสงค์สำคัญคือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กรก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการองค์การยุคใหม่ที่จะช่วยพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการทำงานไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (วรพล วรพันธ์, 2560)

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานานจนเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมของสมาชิก องค์กรจึงต้องพัฒนากลยุทธ์การบริหารซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่แสดงออกมาในรูปของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน วัฒนธรรมแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการสร้างระเบียบแบบแผน

เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกัน อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรจะมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรหลายอย่าง เช่น ความร่วมมือของสมาชิกการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้น วัฒนธรรมองค์กรยังมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร (นิติพล ภูตะโชติ, 2556) วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นฐานการคิดและกรอบการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและการทำงานของบุคลากรในองค์กร เป็นตัวเชื่อมโยงความเป็นองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวตามวัตถุประสงค์ขององค์กร วัฒนธรรมเป็นความเชื่อและค่านิยมที่กำกับการคิด การตัดสินใจ รวมทั้งพฤติกรรมของคนในองค์กร ดังนั้นองค์กรจะเป็นแบบใดขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรของคนในองค์กรนั้น ๆ ที่สำคัญวัฒนธรรมโดยทั่วไปค่อนข้างจะมีความมั่นคงถาวรเปลี่ยนแปลงยากแต่เปลี่ยนแปลงได้ (สิริยาพร พรหมดิเรก, 2565) โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคมทุกองค์กรมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะตน และเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และยังช่วยกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติ (จิราภรณ์ พงษ์พิง, 2565)

แนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางถูกนำมาใช้ในการพัฒนาองค์การมากขึ้น โดยการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์การเพื่อให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และใช้ศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องกับแนวโน้มของโลกในอนาคต โดยบุคลากรจะนำสิ่งที่ต้องการสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน เชื่อมโยงรูปแบบการทำงานเป็นทีม สร้างกระบวนการเรียนรู้และสร้างความเข้าใจ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้ร่วมมือกันทำงาน และมีการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม ซึ่งจะทำให้องค์การเข้มแข็งและพร้อมเผชิญกับสภาวะการแข่งขันอย่างเต็มที่ (ยุรพร ศุภรัตน์, 2558)

กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนประชากรราษฎร์บำเพ็ญ โรงเรียนพระราม 9 กาญจนาภิเษก โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม โรงเรียนสามเสนนอก (ประชากรราษฎร์อนุกุล) โรงเรียนวิสุทธิ และโรงเรียนวิชาการ มีลักษณะสภาพบริบททั่วไปของวัฒนธรรมในโรงเรียนที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากโรงเรียนอยู่ในพื้นที่ที่ใกล้เคียงกัน สภาพสังคมชีวิตความเป็นอยู่ วิถีชีวิตของผู้ปกครอง และพฤติกรรมของนักเรียนคล้ายคลึงกัน ส่วนใหญ่ผู้ปกครองประกอบอาชีพรับจ้าง ส่งผลให้ครูประสบปัญหากับนักเรียนที่ขาดความพร้อมในการเรียนรู้ จากการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ประจำปีการศึกษา 2565 สภาพในปัจจุบันความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษายังขาดทิศทางและความชัดเจนในรูปแบบการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ โรงเรียนต่างดำเนินงานไปตามศักยภาพของตนเอง ขาดความเข้าใจในการนำปัจจัยทางการบริหารมาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จากผลการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ดี แต่โดยภาพรวมทุกโรงเรียนยังมีข้อเสนอแนะจุดที่ควรพัฒนา โดยการวิเคราะห์ SWOT ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สถานศึกษาควรมีทิศทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน โดยวางแผนพัฒนาให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างยั่งยืนให้มีทักษะในการเรียนรู้ ทักษะการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เป็นคนดีของสังคม ดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่ดีงาม ครุมีความรู้ ความสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาตนเอง มีการจัดการเรียนการสอน จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ สนุกกับการเรียนรู้ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการให้ความรู้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และยังให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาและ

เป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย กำหนดเป้าหมาย และวางแผน ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายที่รัฐกำหนดไว้ จะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของครู คุณภาพของผู้เรียน และเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป้าหมายสุดท้ายคือการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น เพราะนอกจากจะช่วยสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาแล้ว ยังสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับใด และมีด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การศึกษายังช่วยให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการเสริมสร้างและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น (ผลรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR), 2565)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรของแพทเตอร์สันและคณะ (Patterson et al, 1986) และแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ของมาร์ควอดท์ (Marquardt, 2002) ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ด้านการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเป็นข้อมูลในการพัฒนากลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 420 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 22 คน และครู 398 คน (สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2566)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหาร และครูสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ (Yamane, 1973) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 205 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้=0.05)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{420}{1 + 420(0.05)^2}$$

แทนค่า n

$$n = \frac{420}{1 + 420(0.0025)}$$

$$n = \frac{420}{1 + 1.05}$$

$$n = \frac{420}{2.05}$$

$$n = 204.88$$

$$n = 205$$

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนการวิจัย

1.1 ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

1.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างเป็นการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ มาปรับและพัฒนาให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา และครอบคลุมตามนิยามศัพท์เฉพาะ

1.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงปรับแก้ตามที่เสนอแนะ

1.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้ภาษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .80 ขึ้นไป

1.6 นำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .992

1.7 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check Lists) ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดและทฤษฎีของ

แพตเตอร์สัน และคณะ (Patterson et al, 1986) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดและทฤษฎีของมาร์ควอดท์ (Marquardt, 2002) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5ระดับ

3. การดำเนินการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 นำความรู้ที่ได้จากข้อ 3.1 มาสร้างแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามจากข้อ 3.2 เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาหาค่า IOC ได้ค่า IOC=.80-1.00

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17, S.D.=.544$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.25, S.D.=.596$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21, S.D.=.603$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้อำนาจ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.12, S.D.=.624$) ตามลำดับ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร	4.25	.596	มาก
ด้านการให้อำนาจ	4.12	.624	มาก
ด้านการตัดสินใจ	4.17	.610	มาก
ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.18	.639	มาก
ด้านความไว้วางใจ	4.13	.648	มาก
ด้านความมีคุณภาพ	4.16	.586	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.21	.603	มาก
ด้านความเอื้ออาทร	4.15	.661	มาก
ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.17	.661	มาก
ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.15	.618	มาก
รวม	4.17	.544	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.17$, S.D.=.558) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21$, S.D.=.595) รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21$, S.D.=.605) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05$, S.D.=.674) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ดังนี้

องค์การแห่งการเรียนรู้	$\bar{x}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	4.20	.616	มาก
ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.21	.595	มาก
ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร	4.21	.605	มาก
ด้านการจัดการความรู้	4.15	.628	มาก
ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.05	.674	มาก
รวม	4.17	.558	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.892$) กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

ด้านความหลากหลายของบุคลากร (X_{10}) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.834$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความมีคุณภาพ (X_6) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.824$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความไว้วางใจ (X_5) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.809$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความเอื้ออาทร (X_8) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.800$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.787$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการตัดสินใจ (X_3) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.771$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการยอมรับนับถือ (X_7) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.762$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.751$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการให้อำนาจ (X_2) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับสูง ($r=.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร (X_1) มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ($r=.688$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม ดังนี้

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X	Y
X1	1.000											
X2	.747**	1.000										
X3	.704**	.722**	1.000									
X4	.669**	.690**	.724**	1.000								
X5	.700**	.717**	.761**	.768**	1.000							
X6	.712**	.756**	.762**	.757**	.801**	1.000						
X7	.655**	.724**	.691**	.749**	.769**	.752**	1.000					
X8	.659**	.702**	.714**	.777**	.791**	.806**	.780**	1.000				
X9	.680**	.656**	.639**	.698**	.768**	.746**	.718**	.755**	1.000			
X10	.665**	.724**	.685**	.734**	.772**	.781**	.750**	.805**	.804**	1.000		
X	.823**	.853**	.848**	.869**	.902**	.903**	.870**	.896**	.859**	.887**	1.000	
Y	.688**	.742**	.771**	.751**	.809**	.824**	.762**	.800**	.787**	.834**	.892**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ประกอบด้วย ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) ด้านการยอมรับนับถือ (X_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .958 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 91.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .161

โดยตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด เรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (X_9) ($\beta = .505$) ด้านการยอมรับนับถือ (X_7) ($\beta = -.132$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร (X_1) ($\beta = -.1$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว กับองค์การแห่งการเรียนรู้ อยู่ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .102 + .473X_9 - .122X_7 - .081X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .505X_9 - .132X_7 - .086X_1$$

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	วัฒนธรรมองค์กร				
	B	SE	Beta	t	Sig
ค่าคงที่	.102	.091		1.118	.265
X_9	.473	.035	.505	13.498	.000**
X_7	-.122	.039	-.132	-3.109	.002**
X_1	-.081	.035	-.086	-2.326	.021*
R = .958d	$R^2_{adj} = .917$	SE=.161	F=562.195	Sig=.000	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการศึกษา

1. วัฒนธรรมองค์กร ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการให้อำนาจ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร มีค่าอยู่ระหว่าง .688 ถึง .834 ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร (x_1) ด้านการให้อำนาจ (x_2) ด้านการตัดสินใจ (x_3) ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (x_4) ด้านความไว้วางใจ (x_5) ด้านความมีคุณภาพ (x_6) ด้านการยอมรับนับถือ (x_7) ด้านความเอื้ออาทร (x_8) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (x_9) และด้านความหลากหลายของบุคลากร (x_{10}) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีขององค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (x_9) ด้านการยอมรับนับถือ (x_7) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร (x_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .958 แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ชุดนี้ร่วมกันสามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 91.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ.161 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .102 + .473X_9 - .122X_7 - .081X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .505X_9 - .132X_7 - .086X_1$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำเป้าหมายของสถานศึกษามาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารยอมรับความสำเร็จของผลงานและเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ทายะ (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ นพรัตน์ แบบกัน (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์การแห่งการเรียนรู้ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาดและความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ส่วนด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถนำองค์ความรู้ที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างถูกต้องและเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ทายะ (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ

นพรัตน์ แบบกัน (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน บางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของ ราตรี พาลาด (2560) ได้ศึกษาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 31 ผลวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงาน วิจัยของ ศิริวิมล โพธิ์ไข่ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าองค์การ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของวาสนา สิริอำนวย (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการ แห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy}=.892$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทางบวก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้ ครูผู้สอนเห็นความสำคัญความแตกต่างในการปฏิบัติงาน และการเรียนรู้ ตระหนักถึงค่านิยมของสถานศึกษา มีการ ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีความเชื่อและพฤติกรรมที่ เหมาะสม มีความสามัคคีร่วมกันพัฒนาให้เกิดความเจริญ

ก้าวหน้าของสถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ จินตนา ทายะ (2565) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการ แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า วัฒนธรรม องค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องงานวิจัย ของนพรัตน์ แบบกัน (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน บางบ่อวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับการ จัดการเรียนรู้ของโรงเรียนบางบ่อวิทยาคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงสุดกับองค์การแห่ง การเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้อง งานวิจัยของ วนิษา สายหยุด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการ แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความ สัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูงมาก สอดคล้องงานวิจัยของ วรรณา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2563) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช โดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงทุกด้าน สอดคล้องงานวิจัยของ ศิริวิมล โพธิ์ไข่ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร กับการจัดการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับการจัดการแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว

เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 2 ด้าน

4. ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 91.70 เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหาร และครูผู้สอนปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน สุจริตไม่คดโกง เกรงใจภายใต้ความมีเหตุผล ด้วยความเมตตาให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เสียสละถึงประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติงานด้วยเจตนาที่บริสุทธิ์ต่อตนเองและผู้อื่น โดยคำนึงถึงสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารเปิดโอกาสและยอมรับในความสำเร็จผลงานความคิดเห็นของครูผู้สอนร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของครูผู้สอน มีบทบาทต่อความสำเร็จและยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำเป้าหมายของสถานศึกษามาเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน มีแนวทางในการดำเนินการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการประเมินผลของสถานศึกษาร่วมกัน มีแนวทางร่วมกันในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องงานวิจัยของ วรญา รัตนติลภณ ภูเก็ (2563) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมได้ดีทั้ง 4 ด้าน คือ วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และ วัฒนธรรมพันธกิจสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ได้ร้อยละ 83.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการให้อำนาจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ครูผู้สอนในบางเรื่อง หรือบางสถานการณ์อย่างมีระบบ และมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของครูผู้สอนตามศักยภาพและความเหมาะสม

2. ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหาร และครูผู้สอนต้องมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาจัดกระบวนการบริหารงานภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์เชิงบวก ซึ่งด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นลำดับที่ต่ำที่สุดจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมด 10 ด้าน ดังนั้นผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา นำเป้าหมายมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานดำเนินการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการประเมินผลของสถานศึกษาร่วมกัน

4. ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านการให้อำนาจ ด้านการตัดสินใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความ

เอื้ออาทร ด้านความหลากหลายของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อ
องค์การแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย
ที่ 15 สังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารต้องกำหนด
ขอบเขตการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร มอบหมายงาน
โดยไม่คำนึงถึงระดับหรือตำแหน่งวิทยฐานะ ส่งเสริมให้
ครูผู้สอนตระหนักถึงค่านิยมของสถานศึกษา มีวิธีการกระตุ้น
ให้เกิดการทำงานร่วมกัน เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและ
ความเป็นอยู่ของครูผู้สอน มีความเชื่อมั่น ไว้วางใจซึ่งกัน
และกัน จนเกิดเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมองค์กร
ของสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ เพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาให้ดีขึ้น
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม
ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
3. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การ
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการ
จัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา ทายะ และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. สิริธรปริทรรศน์. (24)2, 277-293. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsrc/article/view/254356>
- จิราภรณ์ พงษ์พิง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษานครปฐมเขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
<http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4342/1/620620004.pdf>
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2556). วัฒนธรรมประเพณีกับการทำให้เป็นประชาธิปไตย. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพรัตน์ แบบกัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบางบัววิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
<https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/6768>
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). พฤติกรรมองค์กร. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุรพร ศุภรัตน์. (2558). องค์การเพื่อการเรียนรู้. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราตรี พาลาด, กรองทิพย์ นาควิเชตร และศรดา ชัยสุวรรณ. (2560). ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. ลีลา วารสารศึกษาศาสตร์, 4(1), 1-12.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sikkha/article/view/142420>
- วนิษา สายหยุด. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยพะเยา]. <http://www.updc.clm.up.ac.th/handle/123456789/2159>
- วรณา รัตนติลก ณ ภูเก็ต, นพรัตน์ ชัยเรือง และมะลิวัลย์ โยธารักษ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเทศบาลนครนครศรีธรรมราช. วารสารนาคราษฏรปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 12(3), 126-138. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/244500>

- วรพล วรพันธ์. (2562, 20 กันยายน). แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. <https://www.scribd.com/document/595674312/8504แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้>
- วาสนา สิริอำนาจ, พิษณุภา ยืนยาว และธีรยุทธ ธาตุตันติโชค. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารสิรินทรปริทรรศน์*, 23(1), 156-166. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/248544>
- ศิริวิมล โพธิ์ไข่. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา]. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/1234567890/7094/Fulltext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- สิริยาพร พรหมดิเรก, เยาวลักษณ์ สุตะโคตร และศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 10(39), 196-206. <https://jeal.snru.ac.th/ArticleView?ArticleID=1103>
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. McGraw-Hill.
- Patterson. J. L., Purkey, S. C., & Parker, J. V. (1986). *Productive school system for a nonrational world*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
-