

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

School Efficient Organization Culture Model for Enhancing Students'
Arithmetic Learning in school Under the office of Bangkok Primary
Education Area

ปราโมทย์ ขจรภัย*
(Pramote Kajornpai)*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาความเป็นมา ปัญหา และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในสถานศึกษาเป้าหมาย 5 แห่ง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม พร้อมกับศึกษาเชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ แบ่งการรายงานออกเป็น 3 ระยะ ระยะแรกจัดตั้ง(ระยะแรกจัดตั้ง-พ.ศ.2520) ระยะพัฒนาการ(พ.ศ.2521-2549) และระยะการปฏิรูป(พ.ศ.2550-ปัจจุบัน)

ผลการศึกษา พบว่า1.ความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กร ระยะแรกจัดตั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ระยะพัฒนาการมีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและแบบเครือญาติ และระยะ การปฏิรูปมีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน ระหว่างวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ แบบราชการ แบบเครือญาติและแบบปรับตัว มากน้อยตามจุดเน้นของสถานศึกษา 2.ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่สำคัญคือไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ไว้เป็นการเฉพาะ ขาดจุดเน้นเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยมและปทัสถานการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดการใช้ตัวแบบ เครือข่ายและมิติทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ 3.ได้“รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์”ที่ประกอบด้วย 5 เป้าหมายความเป็นเลิศ 5 แบบความเชื่อ 7 แบบค่านิยม 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติ 4 แบบการใช้ช่องทางและบุคคลตัวแบบ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรนี้เป็นแบบผสมผสาน

*ดร.ศึกษานิเทศเชี่ยวชาญ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

เลือกใช้ตามจุดเน้นของสถานศึกษาและจะช่วยให้การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนใน
สถานศึกษาเป็นไปอย่างมีเอกภาพ และมีความเป็นเลิศ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร / การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

Abstract

Organizational culture is the core idea and common practice of people in the organization that lead to the successful operation and the excellence of the organization. This research aims to study the background, problems and organizational culture model for promoting mathematics learning of students in basic schools under the office of Bangkok Primary Education Service Area. This qualitative research covers 5 target school and the informants include experts, administrator, school practitioners and those concerned in general. The data of which has been compiled by means of interviewing, observing, group conversation, and in-depth studying on educational goals, qualitative data analysis, and presenting by means of descriptive analysis. The research divides the study into 3 periods: The beginning period, (beginning – 1977), developmental period, (1978-2006) and the reform period, (2007-present).

The research showed that 1) The organization background : The first one established a corporate culture relatives, the next was development of corporate culture and bureaucracy and at the present is to combined with all of terms to mix between culture geared for success in public relations and adaptive depends on the educational focusing. 2) The important problem of organizational culture are no specific culture for promoting mathematics learning, lacks of focus on beliefs, values and concrete norms. And there is lack of using the model, none using network and cultural dimension. 3) This study was “ Basic Education School Organization Culture Model for the Excellence in Mathematics” It composes of 5 excellent targets, 5 patterns of belief, 7 core values, 10 norms of promoting performances and 4 management activities. This model of organizational culture is the integration form. It is able to selected as the educational institution aims. It will help to enhance the learning in mathematics education to be unity and success in substantial..

Keywords: Organizational Culture / Promoting Mathematics Learning

บทนำ

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นรูปแบบ ระเบียบแบบแผน ความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรม ที่แต่ละองค์กรได้กำหนดขึ้นมา และสมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติตามและนำมาซึ่งความผูกพัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ประสบความสำเร็จและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งช่วยถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย (Supanee Salitwanit. 2006 :521–522) แบบวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัวที่ยึดกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ ยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน การขยันขันแข็งและการริเริ่มในระดับบุคคลเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ยึดบุคคลในองค์กรทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกันเป็นแบบพี่น้อง และวัฒนธรรมแบบราชการ เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผลและใช้ข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ยึดคำสั่ง กฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อควมมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดการณ์ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ (Daft. 1999 : 186) วัฒนธรรมองค์กรจึงปรากฏ ในรูปของความคิด ความเชื่อ ค่านิยมในรูปของพฤติกรรมและระเบียบแบบแผน รวมทั้งตัวแบบที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวความคิดของคนในองค์กรและเครือข่าย การสื่อสาร ความเชื่อ ค่านิยมและการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งความเชื่อ ค่านิยมและการปฏิบัติตนของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Phuengthip Mangkang. 2000)

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคลากรในสถานศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ยึดมั่น ผูกพัน วัฒนธรรมสถานศึกษาใดไม่เข้มแข็งก็จะทำลายแรงจูงใจ ทำให้ความพยายามตกต่ำหรือลดลง เป็นเหตุผลหนึ่งที่สำคัญทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ดังผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน(O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 วิชาคณิตศาสตร์ ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 41.76 และผล PISA 2015 ก็ได้ 415 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าเฉลี่ย 490 คะแนนและจากการนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในปีการศึกษา 2557 พบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพในภาพรวม ไม่เน้นวิชาคณิตศาสตร์เป็นการเฉพาะการจัดการจัดการกิจกรรมขาดเอกภาพและความร่วมมือ สถานศึกษาขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้ขาดพลังในการจัดการเรียนการสอน ต่างคนต่างทำ เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน จึงไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Srivirai Yolsuriyunwong. 2009 : 1) ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย เชื่อชูชาติ ที่กล่าวว่าถ้าเกิดความอ่อนแอของวัฒนธรรมองค์กร จะมีผลอย่างยิ่งต่อองค์กรในด้านผลผลิตและการพัฒนาองค์กร (พรชัย เชื่อชูชาติ. 2546 : 1) นอกจากนั้นยังเกิดจากการละเลยความร่วมมือกันทำงานกันเป็นกลุ่มหรือการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และองค์กรสามารถสนองความต้องการของบุคลากรได้เฉพาะด้านวัตถุ

ซึ่งเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ (Pinit Nookate. 2008 : 6) รวมทั้งระดับความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร กับคณะครู ระหว่างครูกับครูในโรงเรียนเดียวกัน การบริหารจัดการ การแบ่งภาระของงาน การจัดการใน องค์การมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หากแต่ละคนคิดคนละอย่าง ต่างคนต่างทำ ก็จะกลายเป็นปัญหาการ ทำงานเป็นทีมและกลายเป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น (Dej Teamrut and Karnsuda Makasiranon. 2002 : 30)

ดังนั้น บุคลากรจึงต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ถ้ามีวัฒนธรรมองค์กร ดี ย่อมส่งผลช่วยให้การดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และจะให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์การมี ความรักในโรงเรียน (Sakorn Vorvalai. 2014 : 2) และเชื่อว่าคณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนา ความคิดมนุษย์ คิดอย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ นำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม แต่ก็ยังพบปัญหาเชิงประจักษ์ว่าโรงเรียนยังไม่ได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้วิชา คณิตศาสตร์ของผู้เรียนในมิติวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความเป็นมา ปัญหา และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการ เรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (สพป.กทม.) จำนวน 5 แห่งที่มีลักษณะ 1) มีนักเรียนสอบผ่านการคัดเลือกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ไปเป็นตัวแทนนักเรียนไทยเข้าแข่งขันคณิตศาสตร์นานาชาติระดับประถมศึกษา และ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ O-NET อยู่ในกลุ่มสูง เครื่องมือในการดำเนินการ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้รู้ กลุ่มผู้ปฏิบัติ และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป 2) แบบสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และ 3) แบบสนทนากลุ่ม เป็นแบบบันทึก การสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการอย่างเป็นระบบตามเครื่องมือที่สร้างขึ้นที่ผ่านการหา คุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารระดับสูง ด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ แล้ววิเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจำแนกข้อมูลและการวิเคราะห์แบบอุปนัย พร้อมกับตรวจสอบข้อมูลและผลการวิเคราะห์เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

1. ความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กร มีที่มาของการจัดตั้ง ทั้งตามพระราชดำริ ตามดำริของ พระราชวงศ์ ตามความประสงค์ของผู้นำของประเทศและจัดตั้งตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ปัจจุบันมีสถานะเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการพัฒนาการ

จัดการเรียนการสอนเป็นที่ประจักษ์ต่อเนื่องมา ปัจจุบันส่วนใหญ่เปิดสอนระดับปฐมวัย ประถมศึกษา เป็นโรงเรียนแกนนำในการใช้หลักสูตรและโรงเรียนตัวแบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดปรัชญา คติพจน์ คำขวัญ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ รวมทั้งแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีพัฒนาการทางวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ตามวัตถุประสงค์ นโยบายต้นสังกัดและบริบทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3 ระยะ ระยะแรกจัดตั้ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ระยะพัฒนาการ มีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ผสมผสานกับแบบเครือญาติและแบบปรับตัว ระยะการปฏิรูป มีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน ระหว่างแบบมุ่งความสำเร็จ แบบราชการ แบบเครือญาติและแบบปรับตัว มากน้อยตามจุดเน้นของแต่ละสถานศึกษา โดยสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรผ่านปรัชญา คติพจน์ คำขวัญ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ แผน และกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน

2. ปัญหาวัฒนธรรมองค์กร ไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนไว้เป็นการเฉพาะ ครูยังไม่เห็นประโยชน์และไม่รู้จักวิธีการใช้วัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ การสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรในปรัชญา คำขวัญ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของสถานศึกษายังไม่ชัดเจน สาระวัฒนธรรมองค์กรที่ปรากฏขาดความสอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูป ข้อกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ขาดการรับรู้และการยอมรับของครูและโรงเรียนยังไม่ได้ใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมอย่างแท้จริง

3. รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร ชื่อ “รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์” เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน สร้างจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการวิจัย มีองค์ประกอบหลักได้แก่เป้าหมายและแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 เป้าหมาย 5 แบบความเชื่อ 7 แบบค่านิยมร่วม 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติ 4 แบบองค์กรและบุคคลตัวแบบ/เครือข่าย และกิจกรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่สัมพันธ์สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม ปทัสถานการปฏิบัติและบุคคลตัวแบบ/เครือข่ายที่กำหนด เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน เป็นรูปแบบที่ปฏิบัติได้จริง พัฒนาจากสภาพจริงและความต้องการในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน เลือกใช้ได้ตามจุดเน้นของสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กร มีข้ออภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ในระยะแรกจัดตั้งโรงเรียนการกำหนดแบบวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนเป็นแบบเครือญาติ แบบราชการ แบบปรับตัว และแบบมุ่งความสำเร็จนั้น เป็นการกำหนดแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปฏิสัมพันธ์ของภารกิจและสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และความต้องการของสังคม แบบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่กล่าวถึงจึงเป็นการกำหนดแบบวัฒนธรรมองค์กรและเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ที่สำคัญ โดยใน

ระยะแรกจัดตั้งโรงเรียนขนาดเล็ก การใช้หลักสูตรและการจัดการยังไม่เป็นระบบ การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์จึงเป็นแบบเครือญาติ ยึดความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก ระยะพัฒนาการโรงเรียนยังคงยึดวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ผนวกกับการปรับเป็นแบบแบบราชการมากขึ้นเนื่องจากมีฐานะเป็นโรงเรียนของรัฐ สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพและบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ และเชื่อว่าคณิตศาสตร์เป็นวิชาทักษะ มีระดับความยากง่าย ที่ต้องเรียนรู้ และฝึกฝนสอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความเอื้ออาทร ความร่วมมือ เป็นธรรมและความเสมอภาค ควบคู่กับเน้นความประหยัด ความเป็นทางการ ความสมเหตุสมผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการเคารพเชื่อฟังครู การส่งเสริมยังยึดเนื้อหาและวิธีการตามหลักสูตรกำหนด เรียนรู้ตามที่ครูมอบหมายและตามข้อตกลง จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นตามความสามารถและความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ส่วนในระยะปัจจุบัน เป็นระยะของการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจึงมีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมแบบเครือญาติ แบบราชการ แบบปรับตัว ตามบริบทของสังคมไทยและสังคมโลก และกำลังปรับเปลี่ยนตามพัฒนาการการบริหารจัดการในปัจจุบัน การกิจของโรงเรียน ความต้องการของสังคมเปลี่ยนไป วัฒนธรรมองค์กรจึงเปลี่ยนแปลงไปด้วย กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เปลี่ยนแปลงไปตามภารกิจของสถานศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการ ความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียนของสังคมที่สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ แบบราชการ แบบปรับตัวและแบบมุ่งความสำเร็จ ที่เน้นความร่วมมือ ความเอื้ออาทร ความเสมอภาคและเท่าเทียมแบบเครือญาติ จัดกิจกรรมเป็นระบบ เป็นทางการ ความสมเหตุสมผล ตามแผนงาน/โครงการ ตามระเบียบทางราชการในฐานะเป็นโรงเรียนรัฐ โดยความเชื่อโรงเรียนสะท้อนความเชื่อในการส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมไว้ในปรัชญาของโรงเรียน คำขวัญ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ รวมทั้งวิสัยทัศน์และแผนของโรงเรียน และเชื่อในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานชาติและมาตรฐานสากลที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ

1.2 ในระยะแรกตั้งพบว่าสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความเอื้ออาทร ระยะพัฒนาการมีการปรับเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมากขึ้น และระยะปฏิรูปได้ปรับเปลี่ยนเป็นแบบผสมผสาน ปรับเปลี่ยนเป็นแบบมุ่งความสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wilaiwan Meeyaem. (2008 : 95-100) ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน พบว่า ประกอบด้วย วัฒนธรรมการร่วมคิดร่วมทำ ความไว้วางใจ และความเที่ยงธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kanyanat Bunpuang. (2008 : 98) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งประสงค์ขององค์กร ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ และด้านการตัดสินใจ ผลการวิจัยของ Husadaporn Hunchainow. (2015 : 2) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน

พบว่า มีลักษณะวัฒนธรรมหลักแบบเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมเข้มแข็งขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์การ ผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทในการนำสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์การ โดยกระบวนการสังคมประกิต ร่วมกับ
วีรบุรุษ ประเพณี พิธีการและเครือข่ายการสื่อสาร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Manop Khotsopa. (2010 :
57) ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนชุมชนแพศึกษาพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา
ได้แก่ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การยอมรับนับถือ การร่วมคิดร่วมทำและควมมีคุณภาพ สอดคล้อง
กับการวิจัยของ Pirat Chamratnaew (2010) ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนโนนคุณวิทยาการรัชมังคลาภิเษก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โรงเรียนมีการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทาง
เดียวกันและสอดคล้องกับการวิจัยของ Somkiat Manowong (2010 : 97) ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ด้าน
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน บุคลากรของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รัก ผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าของ
โรงเรียน ด้านความไว้วางใจ บุคลากรทุกคนของโรงเรียนให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้
การดำเนินงาน สำเร็จตามเป้าหมายทุกครั้ง ด้านควมมีคุณภาพ โรงเรียนให้การยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจ
บุคลากรที่ได้รับรางวัลและสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน มีการกำหนดมาตรฐานครูและนักเรียนตามมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารและคณะทำงานมีการติดตามประเมินคุณภาพของงานอย่างเป็นระบบ ด้านการ
ให้การยอมรับ โรงเรียนยอมรับในความคิดเห็นและความสำเร็จของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร โรงเรียนให้
การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และด้านความเที่ยงธรรม ผู้บริหาร
และครูประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และลักษณะความเป็นผู้นำ มุ่งมั่น
พัฒนา ปฏิบัติตนเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรมีความมั่นคงพร้อมพัฒนาสู่ความสำเร็จ
นอกจากนั้นความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กรจัดแบ่งเป็น 3 ระยะสอดคล้องกับการวิจัยของ Yaowarin
Srichainan (2010 : 250) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กร : การสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรมของ
กรมสรรพากร วัฒนธรรมองค์กรสรรพากรมีความเป็นมา 3 ยุค คือยุคต้น เป็นยุคที่ใช้ภาวะผู้นำ การสอนงาน
เป็นลักษณะปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม จึงมีความรับผิดชอบสูง เคารพผู้อาวุโส ยุคกลาง เป็นยุคที่
วัฒนธรรมองค์กรเด่นทางด้านความรับผิดชอบ เน้นวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมตามค่านิยมทางวิชาการด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา และยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เน้นเรื่องการ
ให้บริการแบบมืออาชีพ ความมีมนุษยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้อง เครือข่ายพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิง
จริยธรรม บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต จงรักภักดีต่อองค์กรรักษา
ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร เคารพเชื่อฟังปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา

2. ผลจากศึกษาปัญหาวัฒนธรรมองค์กร มีข้ออภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 การที่สถานศึกษาไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจุดเน้นไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากจะสร้างความไม่ชัดเจน การรับรู้ภาพรวมในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ในสถานศึกษาแล้ว ยังมีผลต่อการใช้อย่างเข้าใจ และเป็นฐานคิดในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2.2 ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Siriisaree BoonkittiKovit (2013) ที่ศึกษารูปแบบการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงมี ปัญหาการพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลเนื่องจาก ขาดการกำหนดค่านิยมธรรมาภิบาลไว้เป็นการเฉพาะ ข้าราชการขาดความตระหนักในความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ขาดแบบพฤติกรรมและแบบปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ ขาดการกระตุ้นส่งเสริมการปฏิบัติ และการปฏิบัติไม่ปรากฏผลที่เป็นรูปธรรม การใช้บุคคลตัวแบบ ขาดการจัดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

3. ผลการศึกษา ได้รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ชื่อ “รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์” (Basic Education School Organization Culture Model for the Excellence in Mathematics) เป็นรูปแบบพัฒนาจากสภาพจริงและความต้องการในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบเชิงอธิบาย สอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดประเภทรูปแบบของ Keeves.(1997) ที่กำหนดประเภทรูปแบบเป็น 4 ประเภทคือ Analogue Model, Semantic Model, Mathematic Model และ Causal Model และเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน เลือกใช้ได้ตามจุดเน้นของสถานศึกษา

3.1 ชื่อรูปแบบ ชื่อ “รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์” (Basic Education School Organization Culture Model for the Excellence in Mathematics) เป็นการกำหนดชื่อรูปแบบโดยยึดเป้าหมายหรือผลที่คาดหวังจากการปฏิบัติเป็นสำคัญ

3.2 ลักษณะของรูปแบบ เป็นรูปแบบเชิงอธิบาย ที่อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม อธิบายเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินการตามรูปแบบและแนวทางการดำเนินการตามรูปแบบ โดยที่โครงสร้างของรูปแบบยังคงยึดวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่เป็นตัวแปรต้นและผลของการดำเนินการที่เป็นตัวแปรตาม เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพคือปฏิบัติและเกิดผลได้จริงในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในสถานศึกษา เป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาจากสภาพจริง คือเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ได้จากการศึกษา กำหนดและพัฒนาจากสภาพและปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา สอดคล้องกับภารกิจการส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดและพัฒนาครอบครัววัฒนธรรมองค์กรในทุกมิติ ทั้งแบบความเชื่อ แบบค่านิยม ปทัสถาน การปฏิบัติการใช้ตัวแบบและเครือข่าย รวมทั้งกิจกรรมคัดสรรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ นับเป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาคบถ้วนในทุกมิติ

3.3 กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 เป้าหมาย 5 แบบความเชื่อ 7 แบบ
ค่านิยมร่วม 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติ 4 แบบองค์กรและบุคคลตัวแบบ/เครือข่าย มีข้ออภิปรายเพิ่มเติม
ดังนี้ 5 เป้าหมาย เป็นส่วนผลที่เกิดขึ้นประกอบด้วย 5 ผลผลิต และผลลัพธ์สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรเพื่อ
การส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาจะมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม มี
ประสิทธิภาพ เกิดพลังความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ผู้เรียนมีพัฒนาการทางปัญญา มี
ทักษะกระบวนการ และความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์สู่สากล ครูคณิตศาสตร์รักศิษย์และเป็นตัวแบบในการเรียน
คณิตศาสตร์ โรงเรียนมีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และตัวแบบและเครือข่ายทาง
คณิตศาสตร์ได้รับการยกย่อง ส่งเสริมและมีส่วนในการสร้างแรงบันดาลใจ ในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชา
คณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 5 แบบความเชื่อ 7 แบบค่านิยมร่วม 10 แบบปทัสถาน
การปฏิบัติ 4 แบบตัวแบบและเครือข่าย และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน เป็นส่วนแนวทางทางของ
รูปแบบ โดยที่ 5 แบบความเชื่อ คือการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์จะต้องเชื่อในปัญญาของมนุษย์มีความ
แตกต่างกัน และพัฒนาได้ เชื่อว่าวิชาคณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทางปัญญา พัฒนาด้วยการฝึกฝน
อย่างเป็นกระบวนการ เชื่อว่าคณิตศาสตร์ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การ
แก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และเชื่อว่าทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์เป็นพื้นฐานความรู้
ขั้นสูงและฐานความรู้ของศาสตร์สาขาอื่น ๆ และเป็นพื้นฐานการใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน 7 แบบ
ค่านิยมร่วม คือบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษาต้องมีหรือชอบในค่านิยมในการส่งเสริมและการเรียนรู้วิชา
คณิตศาสตร์ร่วมกันหรือสอดคล้องกันใน 7 ค่านิยมร่วม คือ รักคณิตศาสตร์ ฝึกปฏิบัติจริง ร่วมมือและเอื้อ
อาทร มุ่งความสำเร็จ มุ่งความเป็นเลิศ การสร้างสรรค์ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดปฏิบัติร่วมกันใน 10 แบบ
ปทัสถานการปฏิบัติ หรือข้อปฏิบัติ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์จะต้องดำเนินการโดยเน้น 10
ข้อปฏิบัติ คือ เน้นการพัฒนาทางปัญญา ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและความเป็นเลิศ การฝึกปฏิบัติอย่างเป็น
กระบวนการทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ การพัฒนาการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การพัฒนาการคิด
สร้างสรรค์และนวัตกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการเรียนรู้ที่เน้นความไทยและ
ความเป็นสากล ใช้ 4 แบบตัวแบบและเครือข่าย คือส่งเสริมและใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่ายใน
การส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ ศึกษาและจัดระบบข้อมูลตัวแบบและ
เครือข่าย จัดระบบและแผนการส่งเสริมและการใช้ส่งเสริมการใช้ และถอดบทเรียนการใช้เพื่อการปรับปรุง
พัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้คัดสรร เป็นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม
ปทัสถานการปฏิบัติและบุคคลตัวแบบ/เครือข่ายที่กำหนด ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการในด้านความเชื่อละ
ค่านิยม สถานศึกษาต้องกำหนดหรือบูรณาการความเชื่อละค่านิยมในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ไว้
ในปรัชญา ค่านิยม เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและเสริมสร้างให้เกิดกับครูและนักเรียน
ด้านปทัสถานการปฏิบัติ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้คัดสรรที่สอดคล้องกับ 10 ปทัสถานการปฏิบัติที่กำหนด
โดยเลือกจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามปทัสถาน บูรณาการในแผนและโครงการของสถานศึกษา จัดกิจกรรม

ส่งเสริมการเรียนรู้ตามปทัสสถาน รวมทั้งประเมินพัฒนาการ ถอดบทเรียนการดำเนินการและปรับปรุงพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง เป็นการกำหนดปทัสสถานการปฏิบัติ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติ
โดยกำหนดในยุทธศาสตร์ แผน โครงการและกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา
ส่วนด้านองค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่าย สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่สัมพันธ์กับการใช้ และ
การส่งเสริมตัวแบบและเครือข่าย คือจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ กิจกรรมสร้างความเชื่อมั่น และกิจกรรม
การถอดบทเรียนและปรับปรุงพัฒนาการใช้องค์กรตัวแบบและเครือข่ายในการส่งเสริม และการเรียนรู้วิชา
คณิตศาสตร์ของนักเรียน ทั้งเป้าหมาย ความเชื่อและกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ที่เน้น
ความรักคณิตศาสตร์ การฝึกปฏิบัติจริง ความร่วมมือและเอื้ออาทร มุ่งความสำเร็จ มุ่งความเป็นเลิศ
การสร้างสรรค และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
อย่างมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ทุกคนได้เรียนรู้สู่ความเป็นเลิศคือความสามารถตามศักยภาพของตน และทุกคน
ปฏิบัติงานสู่เป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมและใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่ายในการส่งเสริมการเรียนรู้
วิชาคณิตศาสตร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.4 องค์ประกอบของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นองค์ประกอบทั้ง 4 คือเป้าหมายแบบความเชื่อ
และค่านิยม แบบปทัสสถาน แบบองค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่าย และกิจกรรมการเรียนรู้คัดสรร
ในสถานศึกษา แตกต่างจากงานวิจัยของ Pratoun Wannit (2011 : 240) ที่ศึกษาการพัฒนาองค์กรโดยใช้มิติ
ทางวัฒนธรรมในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนา
องค์กรที่พึงประสงค์ แบบวัฒนธรรมองค์กรเป็นมิติวัฒนธรรม ได้ 15 มิติ แตกต่างจากงานวิจัยของ
Yaowarin Srichainan (2010 : 250) ที่ศึกษาแบบการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะในมิติของ
ความเชื่อและค่านิยมคือสร้างเครือข่ายพัฒนาจริยธรรม 6 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมี
ค่านิยมที่ถูกต้อง การมีมนุษยธรรม การเข้าใจในหลักศาสนาที่แท้จริง และการรู้จักอาวุโส โดยแยกตามกลุ่ม
บุคลากรขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Siriisaree BoonkittiKovit (2013 : 238) ที่ศึกษารูปแบบ
การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานบนฐานวัฒนธรรมองค์กร แบบ
ราชการ แบบเครือญาติ แบบมุ่งผลสำเร็จและแบบปรับตัวตามลำดับแตกต่างกันไปตามภารกิจของส่วนงาน
มีค่านิยม Teamwins เป็นค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน แบบธรรมเนียมการปฏิบัติเชิงบวก ได้แก่
การครองตนเป็นคนดี การเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ มีบุคคลตัวแบบที่เป็น
ที่ยอมรับ และรูปแบบการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ เป็นรูปแบบวิธีการในการนำหลักธรรมาภิบาลสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการในมิติทาง
วัฒนธรรมอย่างเป็นกระบวนการตามสภาพจริง 5 ขั้นตอน 15 ขั้นตอนการพัฒนา โดยสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาล
กำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลสร้างสรรค์ กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ดำเนินการพัฒนา

และปรับปรุงพัฒนาตามลำดับ วัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 4 แบบสอดคล้องกับการวิจัยของ Komin (1990: 3-14) ที่อธิบายการแสดงออกของคนในสังคมไทยตามพื้นฐานทางสังคม 6 ประการของ คือเป็นสังคมที่มีโครงสร้างอย่างหลวม เน้นความเป็นปัจเจกชนนิยม เป็นสังคมพุทธศาสนา เป็นสังคมระบบเจ้าขุนมูลนาย มีความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและเป็นสังคมที่มีระบบพระเดชพระคุณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ John (1998 : 103) ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารอาสา และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์และพยาบาล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีผลการทบทวนความคิด ค่านิยม การดำเนินชีวิต อายุและประสบการณ์ และได้ข้อสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้เกิดความงอกงามเสมอไป และบุคคลสามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมของตนเองได้ รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการรับรู้และการยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Poppens (2001: 185) ที่ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตมิสซิสซิปปีของสหรัฐอเมริกา พบว่าการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเพณีของวัฒนธรรมของอาจารย์เป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เจื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับความตระหนัก การรับรู้และการเป็นผู้นำในการใช้วัฒนธรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hui Wang (2002 : 35) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบทบาทวัฒนธรรมองค์กรใน 6 มิติ พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมีมิติการปฏิสัมพันธ์และความเมตตาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กรในมิติของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และภาวะผู้นำในมิติการวิเคราะห์ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มิติความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง และมิติวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีอิทธิพลเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หน่วยงานการศึกษาอื่นสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นหลักคิดและใช้ในการวางแผนเชิงนโยบาย กำหนดวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในสังกัดของตน และควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมวิชาในกลุ่มสาระอื่นและสอดคล้องตามบริบทของแต่ละพื้นที่เขตรับผิดชอบของตนเช่นกัน

References

- Daft,R.L.(1998). Essential of Organizational Theory and Design.Cinnati,Ohio : South-Western College Publishing.
- Dej Teamrut and Karnsuda Makasiranon. (2 0 0 2). Discipline for a Learning Organization (3rd Edition). Bangkok : Expernet. [in Thai]
- Hui Wang.(2002).Cooperative Culture in State-Owned Enterprises : An inductive Analysis of Dimension and influnces.
- Husadaporn Hunchainow. (2015). Problems of Participation in Administration of Members of sub district Administrative Organization In Roi Et Province. Master of Public Administration Udonthani Rajabhat University. [in Thai]
- John, Lynnk.(1998).Culture and Conflict : A Comparative Study of Organization (Organizational Culture, Management Strategies).New York : Praeger Publishers.
- Kanyanat Bunpuang. (2 0 0 8). Organizational culture affecting knowledge management of schools in Ratchaburi Educational Service Area Office 2. Master of Education Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University. [in Thai]
- Keeves, J.P.(1997).Models and model building In Keeves, J.P.(ed).Educational research, methodology And measurement : An International Handbook, 2nd ed., Oxford : Peraman Press.
- Komin.S.(1990).Culture and Work-related Values in Thai Organizations. International Journal of Psychology,25,681-704.
- Manop Khotsopa. (2 0 1 0). School culture: case study of Chumpae Suksa School under the Office of Khon Kaen. An Independent Study Report of the Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University. [in Thai]
- Phuengthip Mangkang. (2000). Relationship Between School Culture And School Effectiveness under the Jurisdiction Of The General Educational Region 12. Educational Administration Burapha University. [in Thai]
- Pinit Nookate. (2008). Organizational culture and job satisfaction effecting organizational effectiveness in Surat Thani Educational Service Areas. Doctor of Education (Educational Administration), Major Field : Educational Administration, Department of Education. Kasetsart University. [in Thai]

- Pirat Chamratnaew. (2010) . The school culture: a case study of Noonkoonvitayakan Ratchamong Klapisek School under the Office of Chaiphum Education Service Area 2. An Independent Study Report of the Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University. [in Thai]
- Poppens, Bently B.(2001).Perceived and Preferred Organizational Culture Types And Organizational Commitment at Midwestern Private, Nonprofitcolleges.(online).Available : [http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9991659\(2007,January 15\).](http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9991659(2007,January 15).)
- Pornchai chaunchochat. (2003). Relationship between school culture and effectiveness of municipal schools in eastern seaboard development area. Educational Administration ; M.Ed. (Educational Administration). [in Thai]
- Pratoun Wannit. (2011). The Development of the Organization in the Medium-Sized Industrial Factories in Bangkok Metropolitan's Vicinities through Cultural Dimensions. Ph.D. Major Cultural Sciences University : Mahasarakham University. [in Thai]
- Sakorn Vorvalai (2014). School Culture and Guidelines for School culture development of Tupprayapittaya School in Sakaeo under the Office of Secondary Educational Area 7. Thesis for the Master of Educational Administration Burapha University. [in Thai]
- Siriisaree BoonkittiKovit (2013) Organization Culture : The Synthesis of good Governance law for Government Officer Development in the Office of Permanent Secretary, Ministry of Education, Ph.D. MAJOR Cultural Science Mahasarakham University. [in Thai]
- Somkiat Manowong. (2010). Bantun"s School culture (Tumpracha Nu-Croh) under the Jurisdiction of the Office of Khonkaen Educational Service Area 1: a case study. An Independent Study Report for the Master of Education in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University. [in Thai]
- Srivirai Yolsuriyunwong (2009). The effect of using reading skill training packages by illustrating cartoons on reading comprehension Of primary school students 1 with different academic achievement. Bantalohhalo School District Talohhalo Amphoe Ramon Yala. [in Thai]
- Supanee Salitwanit (2006) Modern Organizational Behavior: Concepts and Theories (7st Edition). Bangkok : Thammasat University. [in Thai]
- Wilaiwan Meeyaem. (2008). School culture : a case study of Srikrakuanwittayakom School under the Office of Khon Kaen Educational Service Area 4. Master of Education Thesis in Educational Administration, Graduate School, Khon Kaen University. [in Thai]

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร - ปราโมทย์ ขจรภักย์

Yaowarin Srichainan. (2010). The Organization Culture: The Network Construction and the
Etiquette -based Development of the Revenue Department under the Ministry of
Finance. Ph.D. MAJOR Cultural Science Mahasarakham University. [in Thai]