

**วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**
**Organizational culture affecting learning organization of schools under the Nakhon
Pathom Primary Educational Service Area Office 1.**

วาสนา สิริอานวย* พิชญาภา ยืนยาว** ธีรวัธ ธาดาทันติโชค***
Wasana Siriumnuay* Pitchayapa Yuenyaw** Theerawoot Thadatontichok***
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Faculty of Education Nakhon Pathom Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา 2) ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 331 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้านวัฒนธรรมองค์การ เท่ากับ 0.95 และด้านการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด ตามลำดับ 2. ระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย พลวัตแห่งการเรียนรู้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเริ่มบทบาทให้กับบุคคล การปรับเปลี่ยนองค์การ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ และ 3. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ (X_2) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา (X_3) วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (X_1) และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 74.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์ การถดถอย คือ $\hat{Y}_{tot} = 0.37 + 0.25 (X_2) + 0.32 (X_3) + 0.23 (X_1) + 0.12 (X_4)$

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์การ, องค์การแห่งการเรียนรู้, ประถมศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) the level of organizational culture of schools ; 2) the level of learning organization of schools; and 3) the organizational culture affecting the learning organization of schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The research sample was 331 school administrators and teachers of schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, derived by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with the content

validity between 0.67 and 1.00. The internal consistency reliability coefficients were 0.95 for organizational culture and 0.98 for organization of learning. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression. The findings of this research were as follows: 1. Overall and in specific aspects, the organizational culture of schools was at a high level. The aspects were clan culture, followed by hierarchy culture, adhocracy culture, and market culture, respectively; 2. Overall and in specific aspects, the learning organization of schools was at a high level. The aspects were learning dynamics, followed by technology application, people empowerment, organizational transformation, and knowledge management, respectively; and 3. The organizational culture in the aspects of adhocracy culture (X_2), hierarchy culture (X_3), clan culture (X_1), and market culture (X_4), together predicted learning organization (Y_{tot}) at the percentage of 74.10 with statistical significance at .01. The regression equation was $\hat{Y}_{tot} = 0.37 + 0.25 (X_2) + 0.32 (X_3) + 0.23 (X_1) + 0.12 (X_4)$.

Keywords: Organizational Culture, Organization of Learning, Primary Education

บทนำ

สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมแห่งความรู้ (Knowledge-Based Society) ซึ่ง “ความรู้หรือต้นทุนทางปัญญา” ได้กลายมาเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต และถือเป็นทรัพยากร ที่มีค่ามากที่สุดอย่างหนึ่งขององค์การ เนื่องจากความรู้ความสามารถสร้างความได้เปรียบในเชิงของการแข่งขัน และเปรียบเสมือนอาหารที่หล่อเลี้ยงให้องค์การเจริญเติบโต องค์การที่ต้องการอยู่รอดและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยการให้ความสำคัญกับความรู้หรือต้นทุนทางปัญญา และด้วยการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Marquard, 1996: อ้างถึงใน วีรวิธ มาฆะศิริรานนท์, 2550: 50-61) สถานศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษา และเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ก็เช่นเดียวกันที่จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมดังกล่าวเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้นจึงจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญ เพราะยิ่งวัฒนธรรมองค์การมีความแข็งแกร่งเท่าใด องค์การก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 30)

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมที่สมาชิกขององค์การส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานานจนเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกโดยมีต้องมีหลักการใดมากำกับ เป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ ชี้นำพฤติกรรม และบอกสมาชิกกลุ่มที่จะรับรู้ คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อปัญหาต่าง ๆ (Schein, 2010: 18) การที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีกระบวนการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยเอกลักษณ์ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ซึ่งเอกลักษณ์ดังกล่าวเกิดขึ้นจากวัฒนธรรมองค์การที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็ง และพัฒนาศักยภาพองค์การให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับกรณีศึกษา อัครปทุม และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2554) ได้ศึกษาศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความมีคุณภาพ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับ เป้าหมายหน่วยงาน และความไว้วางใจมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านความมีคุณภาพ เนื่องจากว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่นที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งมีการจัดหาสร้าง ถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการใช้ความรู้ใหม่ ๆ เป็นองค์กรที่ใช้แนวคิดการจัดการความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร และเป็นองค์กรที่มีเป้าหมายเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพและสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างยั่งยืนและสง่างาม

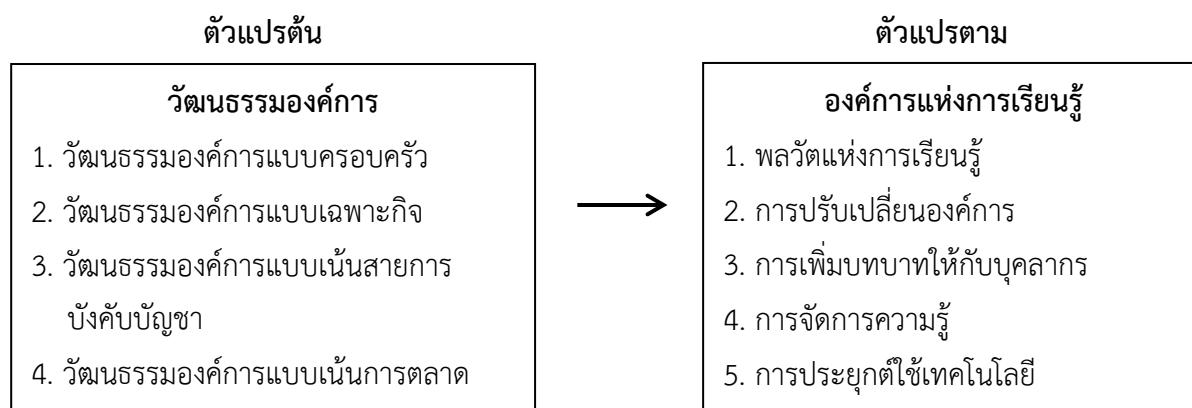
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด และส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างไร ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดแนวทางต่าง ๆ ในการเสริมสร้างและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น และกระบวนการจัดการความรู้ขององค์กร และที่สำคัญเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมใช้กระบวนการจัดการความรู้เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำมาซึ่งการปรับปรุงและพัฒนาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาวรรณธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยใช้วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cameron & Quinn (1999: 122-123) ประกอบด้วย 4 รูปแบบ และใช้องค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Marquardt (1996 อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555: 257) มี 5 องค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงได้นำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 122 สถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 158 คน และครูผู้สอน 2,071 คน รวมทั้งสิ้น 2,229 คน

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้จำนวน 331 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 21 คน ครูจำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่สังกัด มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับวัฒนธรรมองค์การ จำแนกตามตัวแปรต้น องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์การเป็น 4 รูปแบบ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรตาม องค์ประกอบองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็น 5 ประเภท มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) การกำหนดค่าคะแนนของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามจำนวน 331 ฉบับ ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ตอบคำถามในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปรับคืนเอง ตามวัน เวลาที่นัดหมาย และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำมาลงรหัสข้อมูลและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลคือ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลโดยวิธีลงรหัส ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง และการพรรณนาความตามความหมายจากค่าสถิติที่วิเคราะห์ไว้ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละตอน คือ การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีแจกแจง (Frequency) และค่า ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย และการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายตามเกณฑ์ การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' S Product Moment Correlation Coefficient: r_{xy}) สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ พิสนุ พงศ์ศรี (2554: 159) การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุภูมิแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวอยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พลวัตแห่งการเรียนรู้ อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร การปรับเปลี่ยนองค์การ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ (x_2) วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา (x_3) วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว (x_1) และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด (x_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.741 ซึ่งแสดงว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และสามารถทำนายการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 74.10

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว เน้นสายการบังคับบัญชา แบบเฉพาะกิจ และเน้นการตลาดตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cummings & Worley (2009 อ้างถึงใน ปิยะ ละมฤณมอญ, 2556: 521) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม เป็นแบบแผนของบรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมติพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่ใช้การได้ดีและเพียงพอกับการที่จะนำมาสอนให้แก่ผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2010 อ้างถึงใน กัญญภัคธญา ภัทรไชยอนันท์, 2557: 18) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผนของข้อสมมติพื้นฐานที่สมาชิกในกลุ่มได้เรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้น และนำมาบูรณาการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้ประสานสอดคล้องกัน ซึ่งเมื่อข้อสมมติพื้นฐานของกลุ่มเหล่านี้สามารถนำมาใช้งานได้จริงเป็นที่ยอมรับ สมาชิกของกลุ่มก็จะสามารถนำไปสอนให้แก่สมาชิกใหม่ให้ทราบถึงแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานเพื่อไว้สำหรับจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ (2557: 133) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณมนครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ คือ การบริหารอาคาร สถานที่และการตัดสินใจระดับโรงเรียนด้วยหลักประชาธิปไตย ภาวะผู้นำ ความมีเสถียรภาพของบุคลากร การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและการจัดองค์กร การพัฒนาบุคลากร การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของผู้ปกครอง จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา เป็นเสมือนแนวทางที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการทำงานในแต่ละวัน เป็นสิ่งสำคัญที่ควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษา การประสานเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสมาชิกองค์การเข้าด้วยกัน การทำงานร่วมกันสมาชิกในองค์การ การบริหารงานที่คำนึงถึงประสิทธิภาพ การส่งเสริมสมาชิกในสถานศึกษาได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดนี้เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

2. การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประณมนครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ดี มีการกระจายอำนาจในการดำเนินงานต่าง ๆ มีเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการดำเนินงานหรือใช้สำหรับการสืบค้นข้อมูลที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Pedler, Burgoyne & Boydell (1991 อ้างถึงใน กัญญภัคญา ภัทธไชยอนันท์, 2557: 1) ได้สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกทุกคนในองค์การ มีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ในทุกภาคส่วน โดยใช้วิธีการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่มีลักษณะเกื้อหนุน และกระตุ้นให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน โดยให้ความสำคัญกับความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองของสมาชิก ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (2006 อ้างถึงใน พรธิดา เมฆวาทต์, 2559: 13-17) ได้สรุปว่า องค์การแห่งการเรียนรู้คือ องค์การที่ซึ่งผู้คนในองค์การขยายขอบเขตความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นองค์การที่มีความคิดใหม่ ๆ การแตกแขนงของความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ได้รับการยอมรับเอาใจใส่ เป็นองค์การที่สร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีวิธีการหรือกระบวนการที่จะนำพาบุคคลเรียนรู้ไปด้วยกันได้ทั่วทั้งองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วจิ สมทบ (2558: 89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ย คือ ด้านความรู้ ด้านบุคคล ด้านองค์การ ด้านการเรียนรู้ และด้านเทคโนโลยี . แนวทางในการพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ในแต่ละด้านปรากฏผลด้านความรู้ โรงเรียนมีการพัฒนากลยุทธ์และกลไกในการแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์การอย่างต่อเนื่องและใช้วิธีการสอนแบบใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรธิดา เมฆวาทต์ (2559: 57) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล จะเห็นได้ว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีโครงสร้างและบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการทำงาน สถานศึกษาควรให้ความสำคัญให้การสนับสนุนแก่สมาชิกทุกคน ทำให้เกิดการเรียนรู้และถ่ายโอนความรู้ให้แก่กันเพื่อที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง มีการเสริมสร้างการแสวงหาความรู้และการแบ่งปันทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ มีการกระจายอำนาจให้แก่สมาชิกในสถานศึกษา มีการจัดการความรู้ที่ดี นำเอาเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในสถานศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เหล่านี้เพื่อให้สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้

3. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ แบบเน้นสายการบังคับบัญชา แบบครอบครัว และแบบเน้นการตลาด เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถร่วมกันทำนุบำรุงมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาของสถานศึกษาได้ร้อยละ 74.10 สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะ ละมุลมอญ (2556: 106-107) ได้สรุปว่า สถานศึกษาควรมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพตามความถนัดหรือความสนใจ พร้อมกับสร้างวัฒนธรรมที่ดีภายในองค์การโดยอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจ มีการสร้างความเชื่อใจต่อกัน มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาสุวรรค์ วงศ์มีชัย (2562: 95-100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่นมีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านแรงบันดาลใจมีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวัฒนธรรมองค์การด้านวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมแบบเครือข่าย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 77.6 จะเห็นได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ต่างเป็นเรื่องของการให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา สมาชิกทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ มีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการกระจายอำนาจ มีการให้คำปรึกษาจากผู้บริหาร และมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เหล่านี้จึงเป็นเหตุผลให้วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เรียงอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้

3.1 วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์กรมีความกล้าเสี่ยง พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหาร มีการกระจายอำนาจในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรกล้าตัดสินใจ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคคล มองหาโอกาสใหม่ ๆ และเรียนรู้ที่จะทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron & Quinn (2011: 41-51; Cameron, 2006: 433-434) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมแบบเฉพาะกิจ มีลักษณะที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้าเสี่ยง มีการปรับตัวของบุคลากรให้เสมือนเป็นเจ้าของ เน้นตัวบุคคลมากกว่ากลุ่ม ผู้นำต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คำนึงถึงการให้อิสระแก่บุคลากรในการคิดหรือการทำ ไม่ยึดติดกับระเบียบจนขาดความคล่องตัว และกล้าที่จะเสี่ยง โดยมองว่าความเสี่ยงคือความท้าทาย มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราเชน แก้วพิทักษ์ (2557: 120) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ สถานศึกษาจะมุ่งเน้นและส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ สถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามความเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนแนวความคิดที่ท้าทายของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ จึงเป็นเหตุให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ

สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ พฤติกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินการประสบความสำเร็จ การส่งเสริมให้มีการนำความรู้ใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารงาน การส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และสนับสนุนความคิดที่สร้างสรรค์ของบุคลากร การส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การแข่งขันทั้งภายนอกและภายในเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของสถานศึกษา และการให้ความสำคัญกับความสามารถพิเศษส่วนบุคคลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เหล่านี้จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

3.2 วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชาส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์การยึดถือกฎเกณฑ์กฎระเบียบในการดำเนินงานเป็นสำคัญ ทำให้มีกระบวนการในการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน ผู้บริหารเน้นการประสานงาน การจัดการ มีการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริหารอยู่ในหลักของเหตุและผล มีความเสมอต้นเสมอปลาย และอยู่ในกฎระเบียบที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron and Quinn (1999: 122-123) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา เป็นวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งเน้นภายใน มีกฎระเบียบแบบแผน การทำงานของสมาชิกมีการตรวจสอบ สมาชิกภายในองค์การอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้นำองค์การ มีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน ผู้นำมีทักษะในการจัดการประสานงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา แซ่เลียง (2559: 101-109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข โดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมลักษณะเฉพาะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษากลุ่มบริษัทประชากิจ 8 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัวแปร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบการปรับตัว วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ วัฒนธรรมแบบเครือข่ายเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมแบบราชการเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ, การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน ระดับนัยสำคัญ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารีย์ โพธิ์ขวัญ (2558: 140-145) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสูงที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสำเร็จ รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์การแบบปรับตัว วัฒนธรรมองค์การแบบข้าราชการ และวัฒนธรรมองค์การแบบเครือข่าย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชาพฤติกรรมเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่แสดงอำนาจ หน้าที่ของแต่ละสายงานอย่างชัดเจน มีการยึดถือการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมให้ใช้วิธีการที่หลากหลายในการติดต่อประสานงาน สนับสนุนให้การดำเนินการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ที่รัดกุมเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด และทำให้บุคลากรความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ส่งผลให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

3.3 วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัวส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกองค์การมีไมตรีจิตที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานแบบเปิดกว้างเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกันมีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้ออาทรต่อกัน มี

การตัดสินใจที่เป็นการตกลงร่วมกัน ผู้บริหารเน้นการพัฒนาบุคลากร อำนวยความสะดวก และให้คำปรึกษาชี้แนะ สอดคล้องกับแนวคิดของ Harrison (1972 อ้างถึงใน ปิยะ ละมุลมอญ, 2556: 119-128; 1987: 1-18) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว คือ แบบแผนที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกให้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งมีความสนใจในเรื่องสวัสดิภาพของผู้อื่นในการให้บริการคนอื่น ๆ ในกลุ่มด้วยความเต็มใจที่จะเสียสละตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาสุวรรณ วงษ์มิชัย (2562: 99-100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว มีการสร้างสรรค์บรรยากาศในการทำงานที่มุ่งเน้นในด้านการให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในองค์การ มีความเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อกัน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว พฤติกรรมเกี่ยวกับการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน การให้ความเชื่อถือไว้วางใจในการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน การปฏิบัติงานด้วยความเปิดเผย การทำหน้าที่ของบทบาทที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมไปถึงผู้บริหารและครูมีการปรึกษาหารือร่วมกันในการแก้ปัญหา ส่งผลให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเกิดความผูกพันต่อองค์การและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

3.4 วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาดส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเชิงรุก ขอบการแข่งขัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน สมาชิกทุกคนได้รับการส่งเสริมจากสถานศึกษา มีผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้แก่สมาชิกที่ทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารใช้หลักของเหตุและผลในการบริหารงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron & Quinn (2011: 41-51; Cameron, 2008: 433-434) ได้สรุปว่า วัฒนธรรมแบบตลาด หรือวัฒนธรรมแบบแข่งขัน วัฒนธรรมรูปแบบนี้เน้นการทำงานเชิงรุก มีการแข่งขัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก สิ่งทีประสานองค์การเข้าไว้ด้วยกันคือ การมุ่งเน้นชัยชนะ จุดมุ่งหมายระยะยาวคือการปฏิบัติการแข่งขันและความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ผู้นำเป็นเสมือนผู้กำกับขอบการการแข่งขัน มีบทบาทหน้าที่ในการกระตุ้นและสร้างความกดดันในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์ (2553: 264) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและการจัดการความรู้ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทุกด้าน โดยผ่านการระบุดความรู้ให้เป็นระบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาดพฤติกรรมเกี่ยวกับ การให้ความสำคัญกับความสำเร็จของสถานศึกษาตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ มีการใช้หลักเหตุและผลในการบริหารงานในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม บุคลากรรู้สึกทำงานที่ทำท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลงานของบุคลากร โดยการเปรียบเทียบผลงานของเพื่อนร่วมงานอย่างยุติธรรม เหล่านี้ส่งผลให้สมาชิกทุกคนในสถานศึกษาเกิดความสุขความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงเกิดความผูกพันต่อองค์การและพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในเรื่องวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด โดยสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกทำงานที่ทำท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน จนทำให้

เกิดการแข่งขันในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแข่งขันกันสร้างผลงานเพื่อเป็นการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในเรื่องการจัดการความรู้ โดยสถานศึกษาควรจัดแหล่งสำหรับสืบค้นข้อมูลเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงได้ง่าย และสถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์ หรือกลไกใหม่ ๆ ในการสืบค้นข้อมูลอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารจัดการข้อมูลภายในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนในเรื่องวัฒนธรรมองค์การแบบเฉพาะกิจ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการตลาด เพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายอย่างต่อเนื่อง และทำให้สถานศึกษาเกิดความความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติจริงในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research)

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารจัดการในการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา อัครปทุม และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2554). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา. 5(1): 1-9.
- กัญญภัคธญา ภัทรไชยอนันท์. (2557). วัฒนธรรมองค์การกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิราภรณ์ พงษ์ศรีทัศน์. (2553). รูปแบบการจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทวี พรินทร์ (1991) จำกัด.
- ดาสุวรรณ วงศ์มีชัย. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยเทคนิคในเขตภาคใต้สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เบญจมาภรณ์ เครือสุวรรณ. (2557). วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะ ละมูลมอญ. (2556). สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรธิดา เมฆวาท. (2559). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิสนุ พงศ์ศรี. (2554). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ: ดันแก้ว.
- ราเชน แก้วพิทักษ์. (2557). รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วจิ สมทบ. (2558). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วีรุธ มาชะศิรินันท์. (2550). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สุกัญญา แซ่เลียง. (2559). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขโดยศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมลักษณะ 4 ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มประชากรกิจ. วิทยานิพนธ์สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีย์ โพธิ์ขวัญ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานศูนย์กีฬาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cameron, K.S. and Quinn, R.E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture : Based on the Competing Values Framework*. New York : Addison Wesley.
- (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. (3rd ed). San Francisco: Jossey-Bass.