

**วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**
Organization Culture and Learning Organization of The Schools
Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office

จินตนา ทายะ*, พรศักดิ์ สุจริตรักษ์**

Jintana Taya*, Phornsak Sucharitrak**

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Graduate Student in Master of Education, Educational Administration Program,

Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University

Received: February 7, 2022 Revised: August 8, 2023 Accepted: November 7, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 2) ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 309 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร คุณภาพความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเอื้ออาทร การตัดสินใจ การยอมรับ ความมุ่งประสงค์ขององค์กร และการมอบอำนาจ

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การเรียนรู้ บุคคล องค์กร ความรู้ และเทคโนโลยี

3. วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกระดับสูง ($r=0.822$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to; 1) explore the organizational culture of an educational institution; 2) examine the learning organization of an educational institution, and 3) investigate the relationship between the organizational culture and the learning organization of an educational institution Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 309 school administrators and teachers under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1 using stratified random sampling techniques. The instrument was a five rating scale questionnaire with a reliability of .91. The statistics for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation.

The research findings were as follows:

1. The organizational culture of the Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1 overall were high. When considered each aspect, all of them were at a high level. Ranking from the most to the least were extraversion, integrity, diversity, quality, trust, sense of community, caring, decision making, recognition, organization purposes, and empowerment.

2. The learning organization of the Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1 overall was at a high level. When considered each aspect, there were one highest-level aspects and four high-level aspects. Ranking from the most to the least were extraversion, learning, people, organization, knowledge, and technology.

3. The organizational culture and learning organization of the Under Kanchanaburi Primary Educational Service Area Office 1, overall were at a high level of positive correlation ($r=0.822$) with a statistical significance at .01

Keyword: Organizational Culture, Learning Organization

บทนำ

ในสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ความเป็นอยู่หรือแม้แต่ความคิดเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางด้านการสื่อสารเทคโนโลยี การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่สามารถสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว จนทำให้ข้อมูลแพร่ขยายไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนั้นส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงการบริหารและการทำงานในองค์กรอีกด้วย (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2556, 2) โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษามีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาค้นหาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาท

สำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงได้ให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, 1) ให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตามการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัด และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, 5)

โลกในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และการเปลี่ยนแปลงนี้เองก็ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ส่งผลกระทบต่อองค์กร และการบริหารงานภายในองค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมการบริหารองค์กร เพราะวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรนั้นได้รับประโยชน์สูงสุด (กัญญ์นรา คนการ, 2554, 3) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุด มีสิทธิหน้าที่หรืออำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งที่กำหนดไว้ในกฎหมาย คือเป็นส่วนราชการที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ โดยการบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ขององค์กรทางการศึกษาและสถานศึกษา ควรศึกษาและทำความเข้าใจ เพื่อที่จะสามารถประยุกต์ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการกำหนดทิศทาง ตลอดจนดำเนินการบริหารองค์กร สถานศึกษาและงานด้านบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555, 218) ดังนั้นวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่หล่อหลอมความดีงามและการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และสอดคล้องกับ พริยา ภูศรี (2553, 3) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อและพฤติกรรมของบุคลากร ปรัชญา กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ความรู้สึกหรือบรรยากาศ เทคโนโลยีของบุคคลในสังคม วัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร มีอิทธิพลและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ และช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติ หรือได้รับพิจารณายอมรับจึงทำให้เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบต่อกันไปในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรจะอยู่คู่กับองค์กรได้ องค์กรต้องสามารถสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้ด้วยการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ของคนในองค์กรได้ แต่ในทางกลับกัน หากบรรยากาศในการทำงานไม่ดีจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานทางด้านลบ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลเสียต่อองค์กรทั้งในเรื่องผลผลิตและภาพลักษณ์ขององค์กร และการสร้างบรรยากาศที่ดีนั้นไม่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่ตายตัวได้ เพราะบรรยากาศองค์กรเป็นส่วนผลักดันที่สำคัญที่นำไปสู่ความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ก่อนจะเป็นความทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร

สถานศึกษาเปรียบเสมือนกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก เป้าประสงค์สำคัญคือ เอื้อให้เกิดโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและสร้างเป็นฐานความรู้ที่เข้มแข็งขององค์กร ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ทักษะร่วมกัน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน การมีองค์กรแห่งการเรียนรู้จะทำให้องค์กรและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (วรพล วรพันธ์, 2560, 3) สถานศึกษาเป็นองค์กรที่ทำงาน

ด้านให้การศึกษาในสังคม ซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญที่สุด คือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนโดยให้มีพัฒนาการในทุกด้านอย่างสมดุล โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งหมายถึง การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้เป็นไปอย่างเต็มศักยภาพ เมื่อสถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก็จะสามารถจัดกระบวนการศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ นั้น สถานศึกษาจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทอื่น ๆ ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยขยายความคิด ความรู้ ความสามารถในการสร้างความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาการศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเกิดการบูรณาการการศึกษาได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าของสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศต่อไป (ภาวิณี ชื่นทรัพย์ และสำเริง อ่อนสัมพันธุ์, 2563, 165)

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างพัฒนาความรู้ ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสังคมปัญญาให้แก่บุคคล ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตมีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม (วิระยุทธ ขาตะกาญจน์, 2555, 28) แต่ปัจจุบันพบว่าองค์กรต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่มีวิถีชีวิตนิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะขององค์กรตนเอง ไม่เหมือนองค์กรอื่น ๆ ทำให้ในบางโอกาสหรือบางสถานการณ์เกิดเป็นปัญหาระหว่างองค์กร เมื่อต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน (นิติพล ภูตะโชติ, 2559, 134) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนแบบแผนของสิ่งประดิษฐ์ บรรทัดฐาน ค่านิยม และข้อสมมติฐานพื้นฐานเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ซึ่งจะมีกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากวัฒนธรรมเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีผลลัพธ์มาจากการเลือกและประสบการณ์ แต่ในบางครั้งองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีแบบแผน มีระเบียบ อาจทำให้คนที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรนั้น เกิดความอึดอัด เกิดความเบื่อหน่าย ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร เพราะบุคคลแต่ละคนต่างมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน (วนิษา สายหยุด, 2560, 2) เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่ผ่านมา พบว่าวัฒนธรรมองค์กรสถานศึกษาด้านการจัดการบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (ปิยะ ละมุลมอญ, 2555, 121) วัฒนธรรมองค์กรด้านวิสัยทัศน์ความเข้าใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (มธุรส วิไลลักษณ์, 2556, 31) วัฒนธรรมองค์กรด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (เบญจมา เครือสุวรรณ, 2557, 108) วัฒนธรรมองค์กรด้านคุณลักษณะเด่นของผู้นำองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (เกษร รินทร, 2558, 67) วัฒนธรรมองค์กรด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษามีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (การุณย์ เจริญบุบ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ, 2559, 1427)

สถานศึกษาในฐานะที่เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ พัฒนาทั้งด้านสติปัญญาและ ทักษะ เพื่อเป็นกำลังของสังคม การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับความพึงพอใจต่อคุณภาพของโรงเรียน (ทองเพียร เตยหอม, 2562, 2) แต่ปัจจุบัน พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ยังขาดทิศทางและความชัดเจนในรูปแบบการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ต่างโรงเรียนต่างดำเนินงานไปตามศักยภาพของตนเองขาดความเข้าใจในการนำปัจจัยทางการบริหารมาใช้เป็นตัวขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กรรณิกา อัครปทุม, 2554, 4) โดยประเด็นสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้คือการที่จะพัฒนา

องค์กรให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น คนในองค์กรจะต้องเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงมากนัก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อตัวพวกเขาโดยตรง ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่รู้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยเฉพาะคนที่มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างมากจะทำงานตามหน้าที่ที่เคยปฏิบัติ ทำให้ขาดความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง องค์กรจึงขาดความต่อเนื่องในการเชื่อมโยงความรู้ ดังนั้นจึงเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำองค์กรไปสู่สถานภาพในอนาคตที่ดีกว่า ปัจจุบันปัญหาเหล่านี้มักเกิดขึ้นกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่ (วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2554) นอกจากนี้เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ผ่านมา พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (กิตติคุณ ฐิตโสเมกุล, 2560, 102) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านการคิดเชิงระบบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (ไพลิน บุญนา, 2559, 69 และ บุษยมาศ สิทธิพันธ์, 2559, 39) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (พรธิดา เมฆวาท, 2559) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านความรอบรู้แห่งตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด (ภาวิณี ชื่นทรัพย์ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์, 2563, 165)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยคาดหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
2. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 139 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 จำนวน 103 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, 607-610) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม จำแนกตามอำเภอเมืองกาญจนบุรี อำเภอท่าม่วง อำเภอด่านมะขามเตี้ย และอำเภอศรีสวัสดิ์ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น

2) เพื่อให้ได้ผู้ตอบแบบสอบถามผู้บริหาร ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอน ผู้วิจัยทำการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับสลาก

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง

ที่	อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		
		โรงเรียน	โรงเรียน	ผอ.	ครู	รวม
1	เมืองกาญจนบุรี	52	39	39	78	117
2	ท่าม่วง	42	31	31	62	93
3	ด่านมะขามเตี้ย	26	19	19	38	57
4	ศรีสวัสดิ์	19	14	14	28	42
รวม		139	103	103	206	309

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และอำเภอ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของแพตเตอร์สัน เพอร์รี่ และพาร์เกอร์ (Patterson, Purkey & Parker, 1986, 50-51) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของมาร์ควอร์ท (Marquardt, 2002, 23) เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร และองค์การแห่งการเรียนรู้

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะมาปรับปรุง

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์และถูกต้องของเนื้อหาโดยให้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1978, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับ เท่ากับ .913 เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี ที่เป็นตัวอย่างช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา

1.2 จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์

1.3 นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และอำเภอ ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

1.2 การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กร และองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

(n=103)				
วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร	4.09	0.34	มาก	9
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.07	0.46	มาก	10
3. ด้านการตัดสินใจ	4.23	0.46	มาก	7
4. ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.34	0.35	มาก	5
5. ด้านความไว้วางใจ	4.38	0.33	มาก	4
6. ด้านคุณภาพ	4.39	0.41	มาก	3
7. ด้านการยอมรับ	4.19	0.44	มาก	8
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.32	0.44	มาก	6
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.47	0.38	มาก	1
10. ด้านความหลากหลายของบุคลากร	4.41	0.39	มาก	2
รวม	4.29	0.29	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.29) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ($\bar{X} = 4.47$, S.D.=0.38) ด้านความหลากหลายของบุคลากร ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.39) ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.41) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.33) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.35) ด้านความเอื้ออาทร ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.44) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.23$, S.D.=0.46) ด้านการยอมรับ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.44) ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.34) และด้านการมอบอำนาจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.46)

ตารางที่ 3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กาญจนบุรี เขต 1

(n=103)

องค์กรแห่งการเรียนรู้	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับ
1. ด้านการเรียนรู้	4.59	0.31	มากที่สุด	1
2. ด้านองค์กร	4.21	0.34	มาก	3
3. ด้านบุคคล	4.37	0.31	มาก	2
4. ด้านความรู้	4.20	0.13	มาก	4
5. ด้านเทคโนโลยี	4.05	0.46	มาก	5
รวม	4.28	0.44	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.=0.44) และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.59$, S.D.=0.31) ด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.31) ด้านองค์กร ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.34) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D.=0.13) และ ด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.46)

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

องค์การแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กร	การเรียนรู้ (Y ₁)	องค์การ (Y ₂)	บุคคล (Y ₃)	ความรู้ (Y ₄)	เทคโนโลยี (Y ₅)	รวม Y _{tot}
ความมุ่งประสงค์ขององค์กร (X ₁)	.247**	.012	.404**	.407**	.498**	.433**
การมอบอำนาจ (X ₂)	.344**	-.003	.590**	.629**	.945**	.714**
การตัดสินใจ (X ₃)	.208**	-.121*	.377**	.459**	.674**	.454**
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X ₄)	.380**	.113	.677**	.660**	.936**	.780**
ความไว้วางใจ (X ₅)	.393**	.025	.598**	.640**	.924**	.730**
คุณภาพ (X ₆)	.509**	.352**	.800**	.550**	.826**	.860**
การยอมรับ (X ₇)	.818**	.178**	.263**	-.021	.244**	.443**
ความเอื้ออาทร (X ₈)	.886**	.074	.242**	.092	.368**	.489**
ความซื่อสัตย์สุจริต (X ₉)	.861**	.276**	.399**	.093	.374**	.586**
ความหลากหลายของบุคลากร (X ₁₀)	.892**	.261**	.378**	.088	.380**	.587**
รวม (X _{tot})	.761**	.156**	.636**	.480**	.834**	.822**

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันสูง ($r_{xy} = 0.822$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าทั้งในภาพรวมและรายคู่ มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านเทคโนโลยี (Y₅) มากที่สุด ($r = 0.834$) รองลงมาคือ ด้านการเรียนรู้ (Y₁) ($r = 0.761$) ด้านบุคคล (Y₃) ($r = 0.636$) ด้านความรู้ (Y₄) ($r = 0.480$) และ ด้านองค์การ (Y₂) น้อยที่สุด ($r = 0.156$)

ผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านคุณภาพ ด้านความไว้วางใจ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเอื้ออาทร ด้านการตัดสินใจ ด้านการยอมรับ ด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร และด้านการมอบอำนาจ

2. องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ด้านบุคคล ด้านองค์การ ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r=0.822$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายคู่ มีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้ายตามกันทุกคู่ โดยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับด้านเทคโนโลยี (Y_5) มากที่สุด ($r= 0.834$) และ ด้านองค์การ (Y_2) น้อยที่สุด ($r= 0.156$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมุ่งส่งเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารให้กับบุคลากรในทุกระดับ บุคลากรในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการใช้โครงสร้างการบริหารงานแบบไม่เป็นทางการควบคุมการปฏิบัติงานมากกว่าโครงสร้างที่เป็นทางการ มีการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นหลักในการบริหารและขับเคลื่อนงาน มีการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิกา อัครปฐม (2554, 1) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ผลวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 ระดับวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ลัทธิ เดชโยธิน (2552) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม ด้านมีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และงานวิจัยของ วารสาร เมืองพวน (2554, 152) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย ผลวิจัยพบว่า ในด้านของวัฒนธรรมองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้านความซื่อตรง ปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วยความสุจริตไม่คดโกง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิรัตน์สุนทร (2560, 365) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมีคุณภาพ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านความไว้วางใจ และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการมอบอำนาจ และสอดคล้องกับ แพทเตอร์สัน (Patterson, 1988, 107-109) กล่าวว่า องค์กรควรเห็นคุณค่าของความเป็นเอกภาพและความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์กร พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคุณภาพของบุคลากร

ผลการวิจัยที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านการมอบอำนาจ น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้กำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานแก่ครูเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดร.ณิรัตน์สุนทร (2560, 365) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธิ เดชโยธิน (2552) ที่ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความรู้ทักษะ และเจตคติที่ดีต่อ การปฏิบัติงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการทำงาน มีไหวพริบปฏิภาณ เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน สามารถเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง เปิดใจกว้าง ยอมรับความรู้ใหม่ ๆ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เกิดกระบวนการและระบบการทำงานใหม่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น ยึดหลักการทำงานเป็นทีม เรียนรู้และสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างสรรค์งานและอนาคตขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา ชาญรบ (2556) ที่ศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กัญญนรา คนการ (2554, 78) ที่ศึกษาเรื่อง การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลวิจัยพบว่า ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ราตรี พาลาด (2560, 29-40) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลวิจัยพบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความกระตือรือร้น รับฟังผู้อื่น และให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน มีการดำเนินงานในรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัคญา ภัทรไชยอนันท์ (2558, 6) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลวิจัยพบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสมาชิกองค์กร และงานวิจัยของ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 2008, 18) ที่ให้ ความเห็นว่าโรงเรียนเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ โรงเรียนจึงควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ

ผลการวิจัยที่พบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านเทคโนโลยี น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาไม่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการกระบวนการบริหารงานภายในสถานศึกษา และสถานศึกษาไม่เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี ธรรมธรรส (2551, 5) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านเขาเตียนมิตรภาพ 134 พบว่า ด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรี แสงบุญ (2557,69) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้งนี้เป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็น ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานานจนเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกโดยต้องมีหลักการใดมากำกับ อีกทั้งเป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ ชี้นำพฤติกรรม และบอกสมาชิกกลุ่มที่จะรับรู้คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา อัครปฐม (2554, 1) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4 พบว่า มีความสัมพันธ์กันระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธิ เดชโยธิน (2552) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชยา สายหยุด (2560, 1) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูงมาก

วัฒนธรรมองค์กรกับด้านคุณภาพ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.860$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานโดยให้ความสำคัญหรือเน้นให้งานต่าง ๆ มีคุณภาพและมีมาตรฐาน มีวิธีการกระตุ้นให้เกิดการทำงานร่วมกันและก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครู และครูสามารถอยู่ร่วมกันในสถานศึกษา เสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แพตเตอร์สัน และคณะ (Patterson & Other, 1986) ที่สรุปว่า ในการปฏิบัติงานขององค์กรจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานของงานและคุณภาพของบุคลากร โดยมีความ เชื่อว่าบุคลากรองค์กรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพโดย บุคลากรจะถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมและก่อให้เกิดความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความไว้วางใจกันและความรู้สึกแบบครอบครัว

วัฒนธรรมองค์กรกับด้านความมุ่งประสงค์ขององค์กร มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.433$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการพัฒนาแนวทางร่วมกันในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลต่อวัตถุประสงค์ของสถานศึกษามีแนวทางในการ

ดำเนินการงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภัคนันท์ชวัล นทีธีประทุม (2554, 11) ที่สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร คือแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และมีการถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนเป็นวิถีชีวิตของกลุ่มนั้น อันส่งผลให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่ง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ภายนอก รวมทั้งเป็นวิถีการดำรงชีวิตในองค์กรและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการหรือระบบความเข้าใจและยอมรับร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ เซนต์พอล (Saengpol, 2009 อ้างถึงใน วรญา รัตนดิล ฌ ภูเก็ต, นพรัตน์ ชัยเรือง, และมะลิวัลย์ โยธารักษ์, 2563, 132) ที่สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพและเอกลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นองค์กรใดเลือกใช้ รูปแบบหรือประเภทของวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร จะมีผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกใน องค์กรในรูปแบบนั้น นอกจากนั้นยังส่งผลต่อระบบความคิด ความเชื่อที่จะมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร การจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ครูในบางเรื่องหรือบางสถานการณ์ เปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกัน
2. ควรมีการส่งเสริมการใช้เครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางการศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอจากสื่อต่าง ๆ เช่น อินเทอร์เน็ต
3. สถานศึกษาควรพัฒนาครู ให้มีการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพัฒนาแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาให้ดีขึ้น
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเพื่อหาแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2559). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้น พื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กฤษฎา ชาญรบ. (2556). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ น ที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- การุณย์ เจริญบุบ และ ปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2559). วัฒนธรรมองค์กรและการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. 9(3): 1427-1442.
- กรรณิกา อัครปทุม. (2554). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มย่อยที่ 4. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 5(1): 1-9.
- กัญญ์นรา คนการ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดเทศบาล แห่ลมฉะเชิงเทรา อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญญ์ภักฎา ภัทรไชยอนันต์. (2558). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กิตติคุณ ฐิตโสภณกุล. (2560). องค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย. ปรินญาณิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เกษร รินทร. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในศูนย์ประสานงานเครือข่ายสอยดาวบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทวีพรินท์ (1991).
- ชนิดา จิตตรุทธะ. (2556). วัฒนธรรมองค์กร: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยและปัจจัยกำหนดความสำเร็จทางวัฒนธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาติธี ธรรมธรรส. (2551). รูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: โรงเรียนบ้านเขาเคียนมิตรภาพ 134. รายงานการประเมินโครงการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน. ลพบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1.
- ดรุณี รัตนสุนทร. (2560). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการบริหารการศึกษาของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเชียงราย. วารสาร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ. 10(2): 365-378.
- ทองเพียร เตยหอม. (2562). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เบญจมา เครือสุวรรณ. (2557). **วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. ปรินญาศึกษาศาสมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะ ละมุลมอญ. (2555). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรธิดา เมฆวาท. (2559). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารัต. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- พัชรี แสงบุญ. (2557). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่มจตุรวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**.
- ไพลิน บุญนา. (2559). **ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาวิณี ชื่นทรัพย์ และสำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2563). **องค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม**. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 11(1): 165-180.
- ภักนันทชวัล นทีประทุม. (2554). **วัฒนธรรมองค์การของเทศบาลนครระยองจังหวัดระยองตามการรับรู้ของบุคลากร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มธุรส วิไลลักษณ์. (2556). **การศึกษาวัฒนธรรมองค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการติดต่อสื่อสารที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา เขตบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ราตรี พาลาด. (2560). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31**. สิกขวารสารศึกษาศาสตร์. 4(1: 1-12.
- ลัทธิ เดชโยธิน. (2550). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4**. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วารสาร เมืองพวน. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- วนิษา สายหยุด. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรพล วรพันธ์. (2560). **แนวทางการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้**. ค้นเมื่อ พฤษภาคม 1, 2564. จาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF.

- วีระยุทธ ชატะกาญจน์. (2555). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์.
- วีระวัฒน์ ปันณิตามัย. (2554). **การสัมภาษณ์งานแบบมีโครงสร้าง:จากหลักวิธีสู่แนวปฏิบัติที่ดี**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : ทีพีเอ็น เพรส.
- Hoy W.K. and Miskel C.G. (2001). **Educational Administration Theory, Research, and Practice**. Boston : Mc Graw-Hill.
- Marquardt, M.J. (2002). **Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: McGraw-Hill.
- Patterson, J. L. Purkey, S.C. and Parker, J.V. (1986). **Productive School Systems for a Non-Ration World**. Virginia: ACSD.