

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะนำเสนอสาระสำคัญของผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป รายละเอียดจะได้กล่าวเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตามแนวคิของค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
4. เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งมีสมมติฐาน ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทางบวก
2. วัฒนธรรมองค์การอย่างน้อยหนึ่งด้านที่เป็นตัวแปรพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 139 คน และหัวหน้ากลุ่มวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 139 คน
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและหัวหน้ากลุ่มวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 164 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 82 คน และหัวหน้ากลุ่มวิชาการ จำนวน 82 คน โดยการใช้ สูตรของ Yamane (1973) แล้วสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนและสุ่มอย่างง่าย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ตอนและได้นำไปหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยมีความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ .976 และเมื่อพิจารณาในแต่ละตอนมีรายละเอียดต่อไปนี้
 - 3.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 3.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร มีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น .969
 - 3.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการองค์การแห่งการเรียนรู้ มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น .940

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัย จากภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อส่งถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เพื่อขอความ อนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามแล้ว 15 วัน ผู้วิจัยไปติดตามและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบ แบบสอบถาม แล้วนำผลไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. วิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficients)
4. วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และอำนาจการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยวิธีสร้างสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีสาระสำคัญสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความหลากหลายของบุคลากรมีการรับรู้ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
 - 1.1 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สะท้อนถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนมีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ
 - 1.2 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการเสริมพลัง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

โดยโรงเรียนมีการมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครูที่รับผิดชอบงานแต่ละงาน
อย่างเป็นระบบ มีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.3 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการ
ตัดสินใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
โดยโรงเรียนมีการตัดสินใจโดยให้บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบโดยตรงในการ
ปฏิบัติงานเรื่องนั้น ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.4 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ด้าน
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรมีความสมานฉันท์และความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของใน
โรงเรียน มีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.5 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านความ
ไว้วางใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
โดยโรงเรียนมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติโดยไม่ควบคุมสั่งการทุกขั้นตอนของงาน มีการรับรู้
ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.6 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนด้านความมี
คุณภาพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
โดยบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ และขยันหมั่นเพียรเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีการ
รับรู้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.7 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนด้านการ
ยอมรับ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
โดยบุคลากรให้การยอมรับในความคิดที่แปลกใหม่ของเพื่อนร่วมงานมีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.8 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านความ
เอื้ออาทร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
โดยบุคลากรให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้อื่นประสบปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน มีการรับรู้
ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.9 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านความ
ซื่อสัตย์สุจริต โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก
โดยโรงเรียนมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่าง ๆ และหาแนวทางแก้ไขที่ถูกต้องเหมาะสม มี
การรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

1.10 การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านความหลากหลายของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมีการผสมผสานรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์หรือเป้าหมายของโรงเรียน มีการรับรู้ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2. การปฏิบัติงานตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการใช้เทคโนโลยี มีระดับการปฏิบัติงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 การปฏิบัติงานตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมีการจัดแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้ใช้อย่างกว้างขวาง มีระดับการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.2 การปฏิบัติงานตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนให้รางวัลแก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีระดับการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.3 การปฏิบัติงานตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการสร้างอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน มีระดับการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.4 การปฏิบัติงานตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการจัดการความรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรนำข้อมูลข่าวสารมาจัดเก็บไว้ที่โรงเรียนอย่างเป็นระบบง่ายต่อการใช้งาน มีระดับการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

2.5 การปฏิบัติงานตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ของบุคลากรในโรงเรียน ด้านการใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนจัดหาเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร มีระดับการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์การที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .418 ถึง .724 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ในระดับค่อนข้างสูง มี 6 ปัจจัย เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกดังนี้ ความหลากหลายของบุคลากร ($r=.723$) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน ($r = .652$) และการตัดสินใจและความไว้วางใจ ($r = .626$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ปานกลางกับองค์การแห่งการเรียนรู้มี 4 ปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยสุด คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ($r = .530$)

4. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และอำนาจการพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า จากตัวแปรทั้งหมด 10 ด้าน มี 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ คือ ความหลากหลายของบุคลากร ความซื่อสัตย์สุจริต การตัดสินใจ และการยอมรับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .638 (ร้อยละ 63.8)

สามารถสร้างสมการพยากรณ์วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในรูปคะแนนดิบได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{องค์การแห่งการเรียนรู้} = 0.321 + 0.354(\text{ความหลากหลายของบุคลากร}) + 0.197(\text{ความซื่อสัตย์สุจริต}) + 0.224(\text{การตัดสินใจ}) + 0.114(\text{การยอมรับ})$$

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ตาม การรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจ ซึ่งผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ถังรี เดชโยธิน (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การและสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมคิด ศรีอ่อนน้ำ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนพมาศ ประภา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ของสถานศึกษาทุกขนาด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของวารสาร เมืองพวน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย พบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาและองค์การแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากสภาพปัจจุบันพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวดที่ 1 มาตราที่ 9 ว่าด้วย การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จึงมุ่งเน้นนโยบายโดยให้ผู้บริหารและครูจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับการดำเนินตามแนวทางดังกล่าว จึงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้

สถานศึกษาสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้รับการพัฒนาในวิชาชีพสูงขึ้น ส่งผลให้การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โหมยิต เสดะจิต (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับ สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในภาพรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลือชัย จันทร์ไพบี (2546) ที่ได้ศึกษารูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย พบว่า สภาพของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยในภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพมาศ ประภา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ระดับขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาของสถานศึกษาทุกขนาดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษาในทุกๆ ระดับ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาให้ก้าวทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงส่งเสริมสนับสนุนเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการวางแผนเพื่อเตรียมการปรับรูปแบบในการบริหารการจัดการศึกษา มีการปรับโครงสร้างการบริหารงาน เน้นให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการในด้านต่าง ๆ โดยผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา มีมอบหมายงานให้คณะครูตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ จึงส่งผลให้เกิดบรรยากาศแห่งความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ศึกษาทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของวารสาร เมืองพาน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสถานศึกษากับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย พบว่า วัฒนธรรมสถานศึกษาและองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และมี

ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากความสัมพันธ์ที่ได้จากการศึกษาอธิบายได้ว่าทุกปัจจัยที่ศึกษาต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในอันที่จะส่งผลให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนั้นเป็นองค์ประกอบหลักของการบริหารจัดการ เพราะรูปธรรมของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สำคัญประกอบด้วยโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร การมีวิสัยทัศน์ขององค์กรและระบบบริหารจัดการ ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมคิด สร้อยน้ำ (2547) วิโรจน์ สารรัตนะ และอัญชลี สารรัตนะ (2548) ที่พบว่า ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการมีอิทธิพลทางตรง และเป็นอิทธิพลรวมต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ Peter M. Senge (1990 อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2550) ได้กำหนดวินัย 5 ประการสำหรับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ให้ความสำคัญหรือน้ำหนักของวินัยไปที่วินัยประการที่ 5 คือ ความคิดความเข้าใจเชิงระบบ โดยเน้นวิธีการหรือการบริหารจัดการภารกิจใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงอย่างเป็นระบบหรืออาจกล่าวได้ว่าการที่โรงเรียนหรือองค์กรจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใดหัวใจสำคัญอยู่ที่ระบบการบริหารจัดการองค์กร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ถือเป็นองค์ประกอบของการบริหารจัดการ

ทั้งนี้เนื่องมาจากในบริบทของวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปัจจัยที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีปัจจัยที่ควรจะได้รับส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นยุทธศาสตร์ เป็นพันธกิจและเป้าหมายทางการบริหารการศึกษา 3 อันดับ คือ ด้านการสร้างอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทำให้สรุปถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน การจูงใจ ทีมงานและการบริหารทีมงานและเทคโนโลยี

4. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และอำนาจการพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยทั้ง 10 ด้าน และสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มี 4 ด้านที่เป็นตัวทำนายที่ดี คือ ความหลากหลายของบุคลากร การตัดสินใจ ความซื่อสัตย์สุจริต และการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัทธิ เศษโยธิน (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นตัวทำนายการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ ด้านความหลากหลายของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร ด้านการมอบอำนาจ ด้านความเที่ยงธรรม และ ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้อง

กับังงานวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยทางการบริหารทั้ง 11 ปัจจัย ปัจจัยทางการบริหารที่สามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การปฏิบัติงานของครูและทีมงาน เป้าหมายและข้อมูลย้อนกลับการปฏิบัติงาน การจูงใจ บรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาครูและทีมงาน วิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ แสงพล (2552) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ : คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่าวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ ความมีคุณภาพ ความหลากหลายของบุคลากร ความเอื้ออาทรและเป้าหมายหน่วยงาน

ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ต้องเน้นความสำคัญในการพัฒนาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร เป็นตัวแรก ที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสามารถชี้ชัดได้ว่าสิ่งแรกๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารระดับหน่วยงานจะต้องคำนึงและพัฒนา คือ ความหลากหลายของบุคลากรนั่นเอง ด้านที่สอง คือ ด้านการตัดสินใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญอันดับสองที่จะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านที่สาม คือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านที่สี่ คือ ด้านการยอมรับ ซึ่งการพัฒนาทั้ง 4 ด้าน ต้องเน้นให้มากกว่าด้านอื่น ๆ เนื่องจากว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่ประกอบด้วยคนที่มีความมุ่งมั่น ที่จะขยายขีดความสามารถของตนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์การที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งมีการจัดหา สร้าง ถ่ายโอนความรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเนื่องมาจากการใช้ความรู้ใหม่ ๆ ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อตนเอง ทีมงาน และองค์กร และเป็นองค์การที่มีเป้าหมายเพื่อให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีดังนี้

1.1.1 ด้านความหลากหลายของบุคลากร ผู้บริหารและครูควรมีการประชุมชี้แจง และประสานงานกันภายในโรงเรียนให้ทุกคนรับรู้รูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์หรือเป้าหมายของโรงเรียน

1.1.2 ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารและครูควรมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาต่างๆ และหาแนวทางแก้ไขที่ถูกต้องเหมาะสมร่วมกัน

1.1.3 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรมีการมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแก่ครูที่รับผิดชอบงานแต่ละงานอย่างเป็นระบบ

1.1.4 ด้านการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้การยอมรับในความคิดที่แปลกใหม่ของเพื่อนร่วมงาน

1.2 ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีดังนี้

1.2.1 ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการจัดแหล่งทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้ให้กับบุคลากรได้ใช้อย่างกว้างขวาง

1.2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์การ โรงเรียนควรให้รางวัลแก่บุคลากรที่พัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

1.2.3 ด้านการสร้างอำนาจและสร้างความสามารถให้กับบุคคล โรงเรียนควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน

1.2.4 ด้านการจัดการความรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรนำข้อมูลข่าวสารมาจัดเก็บไว้ที่โรงเรียนอย่างเป็นระบบง่ายต่อการใช้งาน

1.2.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี โรงเรียนควรจัดหาเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานให้มีจำนวนเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น ระบบการให้รางวัล สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน

2.2 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น จากหลักฐานที่ปรากฏชัดเจน การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากสภาพจริงด้านวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้มากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เปรียบ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 กับ โรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่
การศึกษาอื่นด้วยกัน

Prince of Songkla University
Pattani Campus