

รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้
วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*

SCHOOL EFFICIENT ORGANIZATION CULTURE MODEL FOR
ENHANCING STUDENTS' ARITHMETIC LEARNING IN SCHOOL UNDER
THE OFFICE OF BANGKOK PRIMARY EDUCATION AREA

ปราโมทย์ ขจรภัย

Pramote Kajornpai

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

Office of the Basic Education Commission, Thailand

E-mail: pkajornpai2499@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความเป็นมา ปัญหา และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ในสถานศึกษา 5 แห่งได้แก่ โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนพญาไท โรงเรียนอนุบาลวัดปรีดิยาศ โรงเรียนวัดพลับพลาชัย และโรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 70 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม พร้อมกับศึกษาเชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ แบ่งการรายงานออกเป็น 3 ระยะ ระยะแรกจัดตั้ง(ระยะแรกจัดตั้ง - พ.ศ.2520) ระยะพัฒนาการ(พ.ศ.2521 - 2549) และระยะการปฏิรูป (พ.ศ.2550 - ปัจจุบัน) ผลการศึกษา พบว่า 1) ความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กร ระยะแรกจัดตั้งมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ระยะพัฒนาการมีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการและแบบเครือญาติ และระยะการปฏิรูปมีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน ระหว่างวัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ แบบราชการ แบบเครือญาติและแบบปรับตัว มากน้อยตามจุดเน้นของสถานศึกษา 2) ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่สำคัญคือไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ไว้เป็นการเฉพาะ ขาดจุดเน้นเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยมและปทัสถานการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดการใช้ตัวแบบ เครือข่ายและมีทิศทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

* Received 1 October 2020; Revised 7 October 2020; Accepted 10 October 2020



3) ได้“รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์” เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีความชัดเจน สามารถเลือกใช้ตามจุดเน้นของสถานศึกษาเพื่อช่วยให้การส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ
คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร, การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

Abstract

This research article intended to explores the background, problems and organizational culture model for promoting mathematics learning of students in basic schools This qualitative research covers 5 target schools. There are Rachawinit school, Phyathai school, Anubanwatparinayok school, Watphubphachai school and Anubanphibunwes school. and group of informants include experts, administrator, school practitioners and those concerned in general total 70 people.. The data of which has been compiled by means of interviewing, observing, group conversation, and in-depth studying on educational goals, qualitative data analysis , and presenting by means of descriptive analysis. The research divides the study into 3 periods: The beginning period, (beginning – 1977), developmental period, (1978 - 2006) and the reform period, (2007 - present) The results show that 1) The organization background : The first one established a corporate culture relatives, the next was development of corporate culture and bureaucracy and at the present is to combined with all of terms to mix between culture geared for success in public relations and adaptive depends on the educational focusing. 2) The important problem of organizational culture are no specific culture for promoting mathematics learning, lacks of focus on beliefs, values and concrete norms. And there is lack of using the model ,none using network and cultural dimension. 3) This study was “ Basic Education School Organization Culture Model for the Excellence in Mathematics” This model is clear. It is able to selected as the educational institution aims. It will help to enhance the learning in mathematics education to be quality.

Keywords: Organization Culture, Organization Culture Model, Mathematical Learner Enhancing



บทนำ

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นรูปแบบ ระเบียบแบบแผน ความคิด ความเชื่อ และพฤติกรรม ที่แต่ละองค์กรได้กำหนดขึ้นมา และสมาชิกในองค์กรยึดถือปฏิบัติ ตามและนำมาซึ่งความผูกพันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญ และมีประโยชน์ต่อองค์กร ช่วยให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ประสบความสำเร็จและสามารถปรับตัว ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งช่วยถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549) แบบวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัวที่ยืดหยุ่นหรือ ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ วัฒนธรรมแบบมุ่ง ผลสำเร็จ ยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก แข่งขันกันทำงานเพื่อ สร้างผลงาน การขยันขันแข็งและการริเริ่มในระดับบุคคลเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมแบบ เครือญาติ ยึดบุคคลในองค์กรทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกัน เป็นแบบพี่น้อง และวัฒนธรรมแบบราชการ เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบ แผน การใช้เหตุผลและใช้ข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ยึดคำสั่ง กฎระเบียบ และคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาเพื่อควมมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ (Daft, R.L., 1998) วัฒนธรรมองค์กรจึงปรากฏในรูปของความคิด ความเชื่อ ค่านิยมในรูปของ พฤติกรรมและระเบียบแบบแผน รวมทั้งตัวแบบที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวความคิดของคนในองค์กร และเครือข่าย การสื่อสาร ความเชื่อ ค่านิยมและการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กรวัฒนธรรม องค์กรซึ่งความเชื่อ ค่านิยมและการปฏิบัติตนของบุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ ทางบวก กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (พวงทิพย์ มั่งคั่ง, 2543)

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคลากรในสถานศึกษา ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ยึดมั่น ผูกพัน วัฒนธรรมสถานศึกษาใดไม่เข้มแข็งก็จะทำลายแรงจูงใจ ทำให้ความพยายาม ตกต่ำหรือลดลง เป็นเหตุผลหนึ่งที่สำคัญทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ดังผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้น พื้นฐาน (O - Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 วิชาคณิตศาสตร์ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 41.76 และผล PISA 2015 ก็ได้ 415 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าเฉลี่ย 490 คะแนนและจากการ นิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในปีการศึกษา 2557 พบว่า การกำหนด วิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพในภาพรวม ไม่เน้นวิชาคณิตศาสตร์เป็นการเฉพาะการจัดกิจกรรม ขาดเอกภาพและความร่วมมือ สถานศึกษาขาดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริม การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ทำให้ขาดพลังในการจัดการเรียนการสอน ต่างคนต่างทำ เป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน จึงไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย เชื้อชูชาติ ที่กล่าวว่าถ้าเกิดความอ่อนแอของ วัฒนธรรมองค์กร จะมีผลอย่างยิ่งต่อการในด้านผลผลิตและการพัฒนาองค์กร (พรชัย เชื้อชู ชาติ, 2546) นอกจากนั้นยังเกิดจากการละเลยความร่วมมือกันทำงานกันเป็นกลุ่มหรือการ



ทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร และองค์กรสามารถสนองความต้องการของบุคลากรได้ เฉพาะด้านวัตถุซึ่งเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ (พินิจ หนูเกตุ, 2551) รวมทั้งระดับความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับคณะครู ระหว่างครูกับครูในโรงเรียนเดียวกัน การบริหารจัดการ การแบ่งภาระของงาน การจัดการในองค์กรมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หากแต่ละคนคิดคนละอย่าง ต่างคนต่างทำ ก็จะกลายเป็นปัญหาการทำงานเป็นทีมและกลายเป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น (เดชน์ เทียมรัตน์ และ กานต์สุตา มาฆะศิริานนท์, 2545)

ดังนั้น บุคลากรจึงต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ถ้ามีวัฒนธรรมองค์กรดี ย่อมส่งผลช่วยให้การดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ และจะให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กรมีความรักในโรงเรียน (สาคร วรระไล, 2557) และเชื่อว่า คณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความคิดมนุษย์ คิดอย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม แต่ก็ยังพบปัญหาเชิงประจักษ์ว่าโรงเรียนยังไม่ได้มีการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของผู้เรียน ในมิติวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความเป็นมา ปัญหา และรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เป็นสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร (สพป.กทม.) จำนวน 5 แห่งที่มีลักษณะ 1) มีนักเรียนสอบผ่านการคัดเลือกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ไปเป็นตัวแทนนักเรียนไทยเข้าแข่งขันคณิตศาสตร์นานาชาติระดับประถมศึกษา และ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ O - NET อยู่ในกลุ่มสูง เครื่องมือในการดำเนินการ ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้รู้ กลุ่มผู้ปฏิบัติ และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป 2) แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นแบบสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และ 3) แบบสนทนากลุ่ม เป็นแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการอย่างเป็นระบบตามเครื่องมือที่สร้างขึ้นที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารระดับสูง ด้านการเรียนการสอน ด้านการนิเทศ แล้ววิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจำแนกข้อมูลและการวิเคราะห์แบบอุปนัย พร้อมกับตรวจสอบข้อมูลและผลการวิเคราะห์เพื่อให้ข้อมูลมีความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ



ผลการวิจัย

1. ความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กร มีที่มาของการจัดตั้ง ทั้งตามพระราชดำริ ตามคำริของพระราชวงศ์ ตามความประสงค์ของผู้นำของประเทศและจัดตั้งตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ปัจจุบันมีสถานะเป็นสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผลการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นที่ประจักษ์ต่อเนื่องมา ปัจจุบันส่วนใหญ่เปิดสอนระดับปฐมวัย ประถมศึกษา เป็นโรงเรียนแกนนำในการใช้หลักสูตร และโรงเรียนต้นแบบการประกันคุณภาพการศึกษา มีการกำหนดปรัชญา คติพจน์ คำขวัญ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ รวมทั้งแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียนเพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีพัฒนาการทางวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ตามวัตถุประสงค์ นโยบายต้นสังกัดและบริบทในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา 3 ระยะ ระยะแรกจัดตั้ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ระยะพัฒนาการ มีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ ผสมผสานกับแบบเครือญาติและแบบปรับตัว ระยะการปฏิรูป มีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานระหว่างแบบมุ่งความสำเร็จ แบบราชการ แบบเครือญาติและแบบปรับตัว มากน้อยตามจุดเน้นของแต่ละสถานศึกษา โดยสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรผ่านปรัชญา คติพจน์ คำขวัญ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ แผน และกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน

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

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



อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กร มีข้ออภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ในระยะแรกจัดตั้งโรงเรียนการกำหนดแบบวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนเป็นแบบเครือญาติ แบบราชการ แบบปรับตัว และแบบมุ่งความสำเร็จนั้น เป็นการกำหนดแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นปฏิสัมพันธ์ของภารกิจและสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และความต้องการของสังคม แบบวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่กล่าวถึงจึงเป็นการกำหนดแบบวัฒนธรรมองค์กรและเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่เป็นสำคัญ โดยในระยะแรกจัดตั้งโรงเรียนขนาดเล็ก การใช้หลักสูตรและการจัดการยังไม่เป็นระบบ การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์จึงเป็นแบบเครือญาติ ยึดความรู้ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก ระยะพัฒนาการ โรงเรียนยังคงยึดวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ผนวกกับการปรับเป็นแบบแบบราชการมากขึ้นเนื่องจากมีฐานะเป็นโรงเรียนของรัฐ สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามสถานภาพและบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ และเชื่อว่าคณิตศาสตร์เป็นวิชาทักษะ มีระดับความยากง่าย ที่ต้องเรียนรู้และฝึกฝนสอดคล้องกับความสามารถของนักเรียน จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความเอื้ออาทร ความร่วมมือ เป็นธรรมและความเสมอภาค ควบคู่กับเน้นความประหยัด ความเป็นทางการ ความสมเหตุสมผล ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการเคารพเชื่อฟังครู การส่งเสริมยังยึดเนื้อหาและวิธีการตามหลักสูตรกำหนด เรียนรู้ตามที่ครูมอบหมายและตามข้อตกลง จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ส่วนในระยะปัจจุบัน เป็นระยะของการปฏิรูปการศึกษา โรงเรียนจึงมีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมแบบเครือญาติ แบบราชการ แบบปรับตัว ตามบริบทของสังคมไทยและสังคมโลก และกำลังปรับเปลี่ยนตามพัฒนาการการบริหารจัดการในปัจจุบัน ภารกิจของโรงเรียน ความต้องการของสังคมเปลี่ยนไป วัฒนธรรมองค์กรจึงเปลี่ยนแปลงไปด้วย กล่าวได้ว่า วัฒนธรรมการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เปลี่ยนแปลงไปตามภารกิจของสถานศึกษาซึ่งมีความสัมพันธ์กับความต้องการ ความคาดหวังที่มีต่อโรงเรียนของสังคมที่สอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ทำให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ แบบราชการ แบบปรับตัวและแบบมุ่งความสำเร็จที่เน้นความร่วมมือ ความเอื้ออาทร ความเสมอภาคและเท่าเทียมแบบเครือญาติ จัดกิจกรรมเป็นระบบ เป็นทางการ ความสมเหตุสมผล ตามแผนงาน/โครงการ ตามระเบียบทางราชการในฐานะเป็นโรงเรียนรัฐ โดยความเชื่อโรงเรียนสะท้อนความเชื่อในการส่งเสริมการเรียนรู้ในภาพรวมไว้ในปรัชญาของโรงเรียน คำขวัญ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ รวมทั้งวิสัยทัศน์และแผนของโรงเรียน และเชื่อในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ มาตรฐานชาติและมาตรฐานสากลที่ยึดเด็กเป็นสำคัญ



1.2 ในระยะแรกตั้งพบว่าสถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความเอื้ออาทร ระยะพัฒนาการมีการปรับเปลี่ยนเป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมากขึ้น และระยะปฏิรูปได้ปรับเปลี่ยนเป็นแบบผสมผสาน ปรับเปลี่ยนเป็นแบบมุ่งความสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลวรรณ มีแหยม ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนพบว่า ประกอบด้วย วัฒนธรรมการร่วมคิดร่วมทำ ความไว้วางใจ และความเที่ยงธรรม (วิไลวรรณ มีแหยม, 2553) สอดคล้องกับผลการวิจัยของกัญญาณัฐ บุญพวง ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2 พบ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ในสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเอื้ออาทร การมอบอำนาจ ความมีคุณภาพ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งประสงค์ขององค์กร ความหลากหลายของบุคลากร ความไว้วางใจ และด้านการตัดสินใจ (กัญญาณัฐ บุญพวง, 2551) ผลการวิจัยของหัสดาพร หันไชยเนาว์ ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน พบว่ามีลักษณะวัฒนธรรมหลักแบบเครือญาติ เป็นวัฒนธรรมเข้มแข็งขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรผู้อำนวยการโรงเรียนมีบทบาทในการนำสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยกระบวนการสังคมประกิต ร่วมกับวีรบุรุษ ประเพณี พิธีการและเครือข่ายการสื่อสาร (หัสดาพร หันไชยเนาว์, 2558) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานพ โคตรโสภาก ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนชุมชนแพศึกษาพบว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็งและส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนการยอมรับนับถือ การร่วมคิดร่วมทำและความมีคุณภาพ (มานพ โคตรโสภาก, 2553) สอดคล้องกับการวิจัยของพิรัช จำรัสแนว ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียนโนนคุณวิทยาการรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า โรงเรียนมีการบริหารจัดการโรงเรียนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือผู้บริหาร ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครองและชุมชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกัน (พิรัช จำรัสแนว, 2553) และ สอดคล้องกับการวิจัยของสมเกียรติ มะโนวงศ์ ที่ศึกษาวัฒนธรรมโรงเรียน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน บุคลากรของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รัก ผูกพันและรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจ บุคลากรทุกคนของโรงเรียนให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำให้การดำเนินงาน สำเร็จตามเป้าหมายทุกครั้ง ด้านความมีคุณภาพ โรงเรียนให้การยกย่องชมเชยสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรที่ได้รับรางวัลและสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน มีการกำหนดมาตรฐานครูและนักเรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารและคณะทำงาน มีการติดตามประเมินคุณภาพของงานอย่างเป็นระบบ ด้านการให้การยอมรับ โรงเรียนยอมรับในความคิดเห็นและความสำเร็จของบุคลากร ด้านความเอื้ออาทร โรงเรียนให้การดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน และด้านความเที่ยงธรรม ผู้บริหารและครูประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และลักษณะความเป็น



ผู้นำ มุ่งมั่นพัฒนา ปฏิบัติตนเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรมีความมั่นคง พร้อมพัฒนาสู่ความสำเร็จ นอกจากนั้นความเป็นมาของวัฒนธรรมองค์กรจัดแบ่งเป็น 3 ระยะ (สมเกียรติ มะโนวงศ์, 2553) สอดคล้องกับการวิจัยของเยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์ ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร: การสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรมของกรมสรรพากร วัฒนธรรมองค์กรสรรพากรมีความเป็นมา 3 ยุค คือยุคต้น เป็นยุคที่ใช้ภาวะผู้นำ การสอนงาน เป็นลักษณะปฏิบัติวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม จึงมีความรับผิดชอบสูง เคารพผู้อาวุโส ยุคกลาง เป็นยุคที่วัฒนธรรมองค์กรเด่นทางด้านความรับผิดชอบต่อ เน้นวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรมตามค่านิยมทางวิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา และยุคปัจจุบันเป็นยุคที่เน้นเรื่องการให้บริการแบบมืออาชีพ ความมีมนุษยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้อง เครือข่ายพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงจริยธรรม บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องาน มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต จงรักภักดีต่อองค์กรรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร เคารพเชื่อฟังปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา (เยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์, 2553)

2. ผลการศึกษาปัญหาวัฒนธรรมองค์กร มีข้ออภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 การที่สถานศึกษาไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจุดเน้นไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากจะสร้างความไม่ชัดเจน การรับรู้ภาพรวมในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ในสถานศึกษาแล้ว ยังมีผลต่อการใช้อย่างเข้าใจ และเป็นฐานคิดในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2.2 ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท ที่ศึกษารูปแบบการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงมี ปัญหาการพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลเนื่องจาก ขาดการกำหนดค่านิยมธรรมาภิบาลไว้เป็นการเฉพาะ ข้าราชการขาดความตระหนักในความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ขาดแบบพฤติกรรมและแบบปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ ขาดการกระตุ้นส่งเสริมการปฏิบัติ และการปฏิบัติไม่ปรากฏผลที่เป็นรูปธรรม การใช้บุคคลตัวแบบ ขาดการจัดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท, 2556)

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



Mathematic Model และ Causal Model และเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน เลือกใช้ได้ตามจุดเน้นของสถานศึกษา (Keeves, J.P., 1997)

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

3.2 ลักษณะของรูปแบบ เป็นรูปแบบเชิงอธิบาย ที่อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม อธิบายเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินการตามรูปแบบและแนวทางการดำเนินการตามรูปแบบ โดยที่โครงสร้างของรูปแบบยังคงยึดวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่เป็นตัวแปรต้นและผลของการดำเนินการที่เป็นตัวแปรตาม เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพคือปฏิบัติและเกิดผลได้จริงในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในสถานศึกษา เป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาจากสภาพจริง คือเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ได้จากการศึกษา กำหนดและพัฒนาจากสภาพและปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา สอดคล้องกับภารกิจการส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดและพัฒนาครอบคลุมวัฒนธรรมองค์กรในทุกมิติ ทั้งแบบความเชื่อ แบบค่านิยม ปทัสถานการปฏิบัติการใช้ตัวแบบและเครือข่าย รวมทั้งกิจกรรมคัดสรรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ นับเป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาครบถ้วนในทุกมิติ

3.3 กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 เป้าหมาย 5 แบบความเชื่อ 7 แบบค่านิยมร่วม 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติ 4 แบบองค์กรและบุคคลตัวแบบ/เครือข่าย มีข้ออธิบายเพิ่มเติม ดังนี้ 5 เป้าหมาย เป็นส่วนผลที่เกิดขึ้นประกอบด้วย 5 ผลผลิตและผลลัพธ์สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาจะมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ เกิดพลังความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ผู้เรียนมีพัฒนาการทางปัญญา มีทักษะกระบวนการ และความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์สู่สากล ครูคณิตศาสตร์รักศิษย์และเป็นตัวแบบในการเรียนคณิตศาสตร์ โรงเรียนมีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และตัวแบบและเครือข่ายทางคณิตศาสตร์ได้รับการยกย่อง ส่งเสริมและมีส่วนในการสร้างแรงบันดาลใจในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 5 แบบความเชื่อ 7 แบบค่านิยมร่วม 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติ 4 แบบตัวแบบและเครือข่าย และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน เป็นส่วนแนวทางทางของรูปแบบ โดยที่ 5 แบบความเชื่อคือการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์จะต้องเชื่อในปัญญาของมนุษย์มีความแตกต่างกัน และพัฒนาได้ เชื่อว่าวิชาคณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทางปัญญา พัฒนาด้วยการฝึกฝนอย่างเป็นกระบวนการ เชื่อว่าคณิตศาสตร์ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์



การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และเชื่อว่าทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ เป็นพื้นฐานความรู้ขั้นสูงและฐานความรู้ของศาสตร์สาขาอื่น ๆ และเป็นพื้นฐานการใช้ ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน 7 แบบค่านิยมร่วม คือบุคลิกภาพและนักเรียนในสถานศึกษาต้องมี หรือชอบในค่านิยมในการส่งเสริมและการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ร่วมกันหรือสอดคล้องกันใน 7 ค่านิยมร่วม คือ รักคณิตศาสตร์ ฝึกปฏิบัติจริง ร่วมมือและเอื้ออาทร มุ่งความสำเร็จ มุ่งความเป็นเลิศ การสร้างสรรค์ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดปฏิบัติร่วมกันใน 10 แบบปทัสถานการ ปฏิบัติ หรือข้อปฏิบัติ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์จะต้องดำเนินการโดยเน้น 10 ข้อปฏิบัติ คือ เน้นการพัฒนาทางปัญญา ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและความเป็นเลิศ การฝึกปฏิบัติ อย่างเป็นกระบวนการทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ การพัฒนาการคิดวิเคราะห์และ แก้ปัญหา การพัฒนาการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบ บูรณาการ และการเรียนรู้ที่เน้นความไทยและความเป็นสากล ใช้ 4 แบบตัวแบบและเครือข่าย คือส่งเสริมและใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่ายในการส่งเสริมการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ ศึกษาและจัดระบบข้อมูลตัวแบบและเครือข่าย จัดระบบและแผนการส่งเสริมและการใช้ส่งเสริมการใช้ และถอดบทเรียนการใช้เพื่อการ ปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้คัดสรร เป็นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์สอดคล้อง กับความเชื่อ ค่านิยม ปทัสถานการปฏิบัติและบุคคลตัวแบบ/เครือข่ายที่กำหนด ที่สถานศึกษา ต้องดำเนินการในด้านความเชื่อค่านิยม สถานศึกษาต้องกำหนดหรือบูรณาการความเชื่อละ ค่านิยมในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ไว้ในปรัชญา ค่านิยม เอกลักษณ์และ อัตลักษณ์ของสถานศึกษาและเสริมสร้างให้เกิดกับครูและนักเรียน ด้านปทัสถานการปฏิบัติ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้คัดสรรที่สอดคล้องกับ 10 ปทัสถานการปฏิบัติที่กำหนด โดยเลือก จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามปทัสถาน บูรณาการในแผนและโครงการของสถานศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามปทัสถาน รวมทั้งประเมินพัฒนาการ ถอดบทเรียนการ ดำเนินการและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการกำหนดปทัสถานการปฏิบัติ และจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติ โดยกำหนดในยุทธศาสตร์ แผน โครงการและ กิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา ส่วนด้านองค์กรและบุคคลตัว แบบและเครือข่าย สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่สัมพันธ์กับการใช้ และ การส่งเสริมตัวแบบ และเครือข่าย คือจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ กิจกรรมสร้างความเชื่อมั่น และกิจกรรมการ ถอดบทเรียนและปรับปรุงพัฒนาการใช้องค์กรตัวแบบและเครือข่ายในการส่งเสริม และการ เรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ทั้งเป้าหมาย ความเชื่อและกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ วิชาคณิตศาสตร์ ที่เน้นความรักคณิตศาสตร์ การฝึกปฏิบัติจริง ความร่วมมือและเอื้ออาทร มุ่งความสำเร็จ มุ่งความเป็นเลิศ การสร้างสรรค์ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับทฤษฎี การเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ทุกคนได้เรียนรู้สู่ ความเป็นเลิศคือความสามารถตามศักยภาพของตน และทุกคนปฏิบัติงานสู่เป้าหมายเดียวกัน



ส่งเสริมและใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่ายในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.4 องค์ประกอบของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นองค์ประกอบทั้ง 4 คือเป้าหมายแบบความเชื่อและค่านิยม แบบปทัสถาน แบบองค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่าย และกิจกรรมการเรียนรู้คัดสรร ในสถานศึกษา แตกต่างจากงานวิจัยของ ประทวน วันนิจ ที่ศึกษาการพัฒนาองค์กรโดยใช้มิติทางวัฒนธรรมในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนาองค์กรที่พึงประสงค์ แบบวัฒนธรรมองค์กรเป็นมิติวัฒนธรรม ได้ 15 มิติ (ประทวน วันนิจ, 2554) แตกต่างจากงานวิจัยของเยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์ ที่ศึกษาแบบการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะในมิติของ ความเชื่อและค่านิยมคือสร้างเครือข่ายพัฒนาจริยธรรม 6 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีค่านิยมที่ถูกต้อง การมีมนุษยธรรม การเข้าใจในหลักศาสนาที่แท้จริง และการรู้จักอาวุโส โดยแยกตามกลุ่มบุคลากรขององค์กร (เยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์, 2553) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท ที่ศึกษารูปแบบการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการมีแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานบนฐานวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ แบบเครือญาติ แบบมุ่งผลสำเร็จและแบบปรับตัวตามลำดับแตกต่างกันไปตามภารกิจของส่วนงาน มีค่านิยม Teamwins เป็นค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน แบบธรรมเนียมการปฏิบัติเชิงบวก ได้แก่ การครองตนเป็นคนดี การเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีบุคคลตัวแบบที่เป็นที่ยอมรับ และรูปแบบการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรูปแบบวิธีการในการนำหลักธรรมาภิบาลสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการในมิติทางวัฒนธรรมอย่างเป็นกระบวนการตามสภาพจริง 5 ขั้นตอน 15 ขั้นการพัฒนา โดยสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาล กำหนดวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลสร้างสรรค์ กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงพัฒนาตามลำดับ วัฒนธรรมองค์กร ทั้ง 4 แบบ (สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท, 2556) สอดคล้องกับการวิจัยของ Komin ที่อธิบายการแสดงออกของคนในสังคมไทยตามพื้นฐานทางสังคม 6 ประการของ คือเป็นสังคมที่มีโครงสร้างอย่างหลวม เน้นความเป็นปัจเจกชนนิยม เป็นสังคมพุทธศาสนา เป็นสังคมระบบเจ้าขุนมูลนาย มีความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและเป็นสังคมที่มีระบบพระเดชพระคุณ (Komin.S., 1990) สอดคล้องกับงานวิจัยของ John Lynnk. ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตของทหารอาสา และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์และพยาบาล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีผลการทบทวนความคิด ค่านิยมการดำเนินชีวิต อายุและประสบการณ์ และได้ข้อสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ไม่ได้



หมายความว่า จะทำให้เกิดความงอกงามเสมอไป และบุคคลสามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมของตนเองได้ รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการรับรู้และการยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา (John, Lynnk., 1998) ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Poppens Bently B. ที่ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตมิดเวสเทิร์น ของสหรัฐอเมริกา พบว่าการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเพณีของวัฒนธรรมของอาจารย์เป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เจื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับความตระหนักการรับรู้และการเป็นผู้นำในการใช้วัฒนธรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้ (Poppens, Bently B., 2001) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hui Wang. ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบทบาทวัฒนธรรมองค์กรใน 6 มิติ พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงกับวัฒนธรรมองค์กร โดยมิติการปฏิสัมพันธ์และความเมตตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กรในมิติของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และภาวะผู้นำในมิติการวิเคราะห์ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มิติความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง และมีจิตวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีอิทธิพลเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (Hui Wang., 2002)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทราบและเข้าใจความเป็นมา ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์และศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปว่า หน่วยงานการศึกษาอื่นสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นหลักคิดและใช้ในการวางแผนเชิงนโยบาย กำหนดวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในสังกัดของตน และควรมีการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมวิชาในกลุ่มสาระอื่นและสอดคล้องตามบริบทของแต่ละพื้นที่เขตรับผิดชอบของตนเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาณัฐ บุญพวง. (2551). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุตา มาชะศิริานนท์. (2545). วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: เอ็กเปอร์เนต.



- ประทวน วันนิจ. (2554). การพัฒนาองค์กรโดยใช้มิติทางวัฒนธรรมในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พินิจ หนูเกตุ. (2551). วัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรในเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. ใน ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิรัช จำรัสแนว. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนโนนคูณวิทยาการรัชมังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มานพ โคตรโสภาก. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนชุมแพศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์. (2553). วัฒนธรรมองค์กร: การสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรมของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิไลวรรณ มีแหยม. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีกระนวนวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สมเกียรติ มะโนวงศ์. (2553). วัฒนธรรมโรงเรียนบ้านห่ม (ห่มประชาชนเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาคร วรวะไล. (2557). วัฒนธรรมโรงเรียนและแนวทางการพัฒนาโรงเรียนทัพพระยาพิทยา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.



- สิริอิสรีย์ บุญยกติโกวิท. (2556). วัฒนธรรมองค์กร: การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หัสดาพร หันไชยเนาว์. (2558). สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Daft, R. L. (1998). *Essential of Organizational Theory and Design*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Hui Wang. (2002). *Cooperative Culture in State-Owned Enterprises : An inductive Analysis of Dimension and influences*. London: McCrae-Hill.
- John, Lynnk. (1 9 9 8). *Culture and Conflict : A Comparative Study of Organization(OrganizationalCulture, Management Strategies)*. New York: Praeger Publishers.
- Keeves, J. P. (1997). Models and model building In Keeves, J.P.(ed). in *Educational research, methodology And measurement : An International Handbook*. Oxford : Peraman Press.
- Komin. S. (1 9 9 0). *Culture and Work-related Values in Thai Organizations*. *International Journal of Psychology*, 25(1), 681 - 704.
- Poppens, Bently B. (2001). *Percieved and Preferred Organizatioal Culture Types And OrganizationalCommitment at Midwestern Private, Nonprofitobvh/ lkjColleges*. Retrieved January 15, 2007, from [http://www. lib.umi.com/dissertations/fullcit/9991659](http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9991659)