

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้
วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*
QUALITY ORGANIZATION CULTURE DEVELOPMENT FOR ENHANCING
STUDENTS' ARITHMETIC LEARNING UNDER THE OFFICE OF
BANGKOK PRIMARY EDUCATION AREA

ปราโมทย์ ขจรภัย

Pramote Kajornpai

ไฉสิต แพงสร้อย

Kosit Pheangsoi

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Maharakham University Thailand

E-mail: pkajornpai2499@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหา และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในสถานศึกษา 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนราชวินิต โรงเรียนพญาไท โรงเรียนอนุบาลวัดปรีณายก โรงเรียนวัดพลับพลายชัย และโรงเรียนอนุบาลพิบูลเวศม์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหาร ครู และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 70 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่ม พร้อมกับศึกษาเชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ ศึกษาเป็น 3 ระยะ ระยะแรกจัดตั้ง (พ.ศ. 2520) ระยะพัฒนาการ (พ.ศ. 2521 - 2549) และระยะการปฏิรูป (พ.ศ. 2550 - ปัจจุบัน) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่คือไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ไว้เป็นการเฉพาะ ขาดจุดเน้นเกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยมและปทัสถานการปฏิบัติในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม ครูไม่รับรู้ ยอมรับและสืบทอดเพื่อความเป็นเลิศ และ “วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน” เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย 5 เป้าหมายคุณภาพที่เป็นเลิศ



5 แบบความเชื่อทางปัญญา 7 แบบค่านิยมสร้างสรรค์ 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติจริง 4 แบบการใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบ/เครือข่าย และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กัน เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกมิติ โรงเรียน ครู และนักเรียนมีคุณภาพเป็นเลิศ องค์กรและบุคคลตัวแบบ/เครือข่ายให้การสนับสนุนร่วมมือ และเป็นวัฒนธรรมองค์กรลักษณะผสมผสานสามารถเลือกใช้ตามจุดเน้นของโรงเรียนเพื่อช่วยให้การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์เป็นไปอย่างมีเอกภาพ มีพลังและมีความเป็นเลิศ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมองค์กร, วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ, การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์

Abstract

This research article intended to explore problems and organizational culture for promoting mathematics learning of students in schools under the office of Bangkok Primary Education Area. 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 The important problem of organizational culture are no specific culture for promoting mathematics learning, lacks of focus on beliefs, values and concrete norms And “ Quality Organization Culture for Enhancing students’ arithmetic learning” composes of 5 excellent targets, 5 patterns of belief, 7 core values, 10 norms of promoting performances and 4 management activities. This organizational culture is the integration form. It is able to selected as the educational institution aims. The reviewing will help to enhance the learning in mathematics education to be unity , energetic and excellence.

Keywords: Organization Culture, Quality Organization Culture, Enhancing Students’ Arithmetic Learning



บทนำ

วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture) เป็นแบบแผนความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติ ตัวแบบและเครือข่ายผู้ปฏิบัติที่ดี ที่สั่งสมและหล่อหลอมขึ้นโดยบุคคลในองค์กร หรือกำหนดขึ้นเพื่อให้สมาชิกในองค์กรยึดถือ ปฏิบัติตาม นำมาซึ่งความผูกพันและความเป็นหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ช่วยให้องค์กรมีความเข้มแข็ง ประสบความสำเร็จและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และเป็นการถ่ายทอดเอกลักษณ์ขององค์กรอีกด้วย (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2549) แบบวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะความเชื่อ ค่านิยม แบบปฏิบัติ ตัวแบบและเครือข่ายเฉพาะของแต่ละองค์กรที่กำหนดตามภารกิจและบริบทขององค์กร จำแนกได้ 4 แบบสำคัญ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว ยึดกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้ วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ ยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ เน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก แข่งขันกันทำงานเพื่อสร้างผลงาน การขยันขันแข็งและการริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย ยึดบุคคลในองค์กรทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน อะลุ่มอล่วยกัน ช่วยเหลือกันเป็นแบบพี่น้อง และวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ เน้นความเป็นทางการและความเป็นระเบียบแบบแผน การใช้เหตุผลและใช้ข้อมูลต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ยึดคำสั่ง กฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเพื่อความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ (Daft, R.L., 1998) วัฒนธรรมองค์กรจึงปรากฏในรูปของความเชื่อ ค่านิยมระเบียบแบบแผนที่ทุกคนในองค์กรต้องปฏิบัติ รวมทั้งตัวแบบที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวความคิดของคนในองค์กรและเครือข่ายการสื่อสาร ความเชื่อ ค่านิยมและการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา (พวงทิพย์ มั่งคั่ง, 2543) วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นแบบความเชื่อ ค่านิยม แบบปฏิบัติ รวมทั้งตัวแบบและเครือข่ายที่ดี เป็นที่ยอมรับและยึดปฏิบัติร่วมกันของครูในโรงเรียน ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพยายาม ความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

วัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียน ทั้งความเชื่อ ค่านิยม แบบปฏิบัติส่วนใหญ่จะบูรณาการ หรือกำหนดไว้ในปรัชญา คำขวัญ ค่านิยม วิสัยทัศน์ และระเบียบปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน มีการสั่งสมและพัฒนาการควบคู่กับความเป็นมาและจุดเน้นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จากการนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอนคณิตศาสตร์ในโรงเรียน พบว่า ความโดดเด่น ความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้ของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน



และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2558 วิชาคณิตศาสตร์ได้ค่าเฉลี่ยร้อยละ 41.76 และผล PISA 2015 ก็ได้ 415 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 490 คะแนนและไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นคุณภาพ ไม่เน้นการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์เป็นการเฉพาะ การจัดการกิจกรรมขาดเอกภาพและขาดความร่วมมือสอดคล้องกับผลการศึกษาของศรีวิไล ยลสุริยวงค์ ที่พบว่า การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่ไม่เป็นระบบ ขาดพลังในการจัดการเรียนการสอน ต่างคนต่างทำ เป็นอุปสรรคไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศรีวิไล ยลสุริยวงค์, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับ พรชัย เชื้อชูชาติ (พรชัย เชื้อชูชาติ, 2546) ที่กล่าวว่า ถ้าเกิดความอ่อนแอของวัฒนธรรมองค์กร จะมีผลอย่างยิ่งต่อองค์กรในด้านผลผลิตและการพัฒนาองค์การรวมทั้งระดับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครู ระหว่างครูกับครูในโรงเรียนเดียวกัน การบริหารจัดการ การแบ่งภาระของงาน การจัดการในองค์กรมีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน หากแต่ละคนคิดคนละอย่าง ต่างคนต่างทำ ก็จะกลายเป็นปัญหาการทำงานเป็นทีม และกลายเป็นปัญหาการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น (เดชน์ เทียมรัตน์ และกานต์สุตา มาฆะศิริรานนท์, 2545)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความเป็นมายาวนาน มีลักษณะการจัดตั้งแตกต่างกัน ส่วนหนึ่งเป็นโรงเรียนวัด จากการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนเบื้องต้นโดยการสัมภาษณ์ครูคณิตศาสตร์ พบว่าแม้โรงเรียนไม่ได้กำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้เป็นการเฉพาะ แต่มีทั้งโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ด้วยความจำเป็นที่ครูในโรงเรียนต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความผูกพัน ความจงรักภักดี และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้การดำเนินงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ซึ่งเป็นวิชาสำคัญในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน และเชื่อว่าคณิตศาสตร์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาความคิดมนุษย์ คิดอย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ได้อย่างถี่ถ้วนรอบคอบ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัญหาวัฒนธรรมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อให้เป็นตัวแบบในการใช้วัฒนธรรมในการเสริมสร้างคุณภาพที่เป็นเลิศทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัญหา และวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดโรงเรียนเป้าหมายการศึกษาเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำนวน 5 โรงเรียนที่มีคุณลักษณะ 1) ความเป็นมาในการจัดตั้งและแบบวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่าง 2) นักเรียนสอบผ่านการคัดเลือกของเป็นตัวแทนนักเรียนไทยเข้าแข่งขันคณิตศาสตร์นานาชาติ ระดับประถมศึกษา และ 3) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ O - NET อยู่ในกลุ่มสูง ประกอบด้วยโรงเรียนราชวินิต โรงเรียนพญาไท โรงเรียนวัดปรีณายกโรงเรียนวัดปลับปลาชัย และโรงเรียนอนุบาลพิบูลย์เวศม์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือกลุ่มผู้รู้ กลุ่มผู้ปฏิบัติคือผู้บริหารและครูคณิตศาสตร์ในโรงเรียน และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Guideline) ใช้สัมภาษณ์กลุ่มผู้รู้ กลุ่มผู้ปฏิบัติ และกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป 2) แบบสังเกตพฤติกรรมแบบไม่มีส่วนร่วม 3) แบบสนทนากลุ่ม ใช้บันทึกการสนทนากลุ่มในกลุ่มผู้รู้ กลุ่มผู้ปฏิบัติและกลุ่มผู้เกี่ยวข้องทั่วไป สร้างเครื่องมือตามองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนการใช้วัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของผู้เรียน ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงในเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารโรงเรียน และด้านการจัดการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ จำนวน 3 คน เลือกข้อสัมภาษณ์ ข้อสังเกตและข้อสนทนากลุ่ม ที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 50 ขึ้นไป เป็นรายการข้อ ในการสัมภาษณ์ สังเกตและเป็นประเด็นการสนทนากลุ่ม เป็นเครื่องมือแล้วแต่กรณี โดยศึกษาปัญหาวัฒนธรรมองค์กรการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ใน 3 ระยะ ระยะแรกจัดตั้ง (ระยะแรกจัดตั้ง พ.ศ. 2520 ระยะพัฒนาการ (พ.ศ.2521 - 2549) และระยะการปฏิรูป (พ.ศ.2550 - ปัจจุบัน) แล้วสังเคราะห์ ประเมินและคัดสรรวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพโดยการประชุมปฏิบัติการ คัดสรรวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ ในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในภาพรวม สรุปขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล
ศึกษาปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน /โดยศึกษาตามรูปแบบ องค์ประกอบ การกำหนด และการใช้วัฒนธรรมองค์กรใน 3 ระยะ: ระยะแรกจัดตั้ง ระยะพัฒนาการ และระยะการปฏิรูป	กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 10 คน กลุ่มผู้บริหารและครูคณิตศาสตร์ 30 คน กลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องทั่วไป 30 คน รวม 70 คน	แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบสนทนากลุ่มที่มีค่า IOC \geq 50 ทุกรายการ (ข้อ) เป็นเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ การสังเกต การสนทนากลุ่มและการศึกษาเชิงลึก	วิเคราะห์เชิงคุณภาพด้วยวิธีสร้างข้อสรุป (analytic induction)และการตรวจสอบแบบสามเส้าและนำเสนอข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์



ขั้นตอน/วิธีการ	ผู้ให้ข้อมูล	เครื่องมือ และการเก็บรวบรวมข้อมูล	การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล
ประเมินคุณภาพ คัดสรร วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ/โดยการประชุมปฏิบัติการประเมิน คัดสรร วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในภาพรวม	กลุ่มเป้าหมายผู้ร่วมประชุม ปฏิบัติการประเมินและคัดสรร เป็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้บริหารและผู้แทนครู และกลุ่มผู้แทนผู้ปกครอง โรงเรียน รวม 70 คน	แบบปฏิบัติการประเมิน และ คัดสรร วัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ / โดยการประชุมปฏิบัติการ ประเมิน และ คัดสรร	วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สรุปผลการประเมินและคัดสรร วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพในภาพรวมโดยใช้นันทามติของผู้ร่วมประชุม ปฏิบัติการ/ นำเสนอข้อมูลแบบพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรได้แก่ โรงเรียนยังไม่มีกำหนดวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนเป็นการเฉพาะ สะท้อนมิติวัฒนธรรมองค์กรได้ไม่ครบถ้วน สาระวัฒนธรรมเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ไม่โดดเด่น ครูในโรงเรียนยังไม่มีรู้จัก ไม่เห็นประโยชน์และไม่ได้ใช้วัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ อีกทั้งวัฒนธรรมองค์กรที่ปรากฏขาดความสอดคล้องกัน ขาดการบูรณาการที่ชัดเจน โรงเรียนยังไม่ได้ใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสำเร็จของการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน

2. ผลการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ พบว่า “วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร” เป็นวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน สร้างจากปัญหาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียน 2 องค์ประกอบหลักได้แก่เป้าหมายและแนวปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 เป้าหมายคุณภาพที่เป็นเลิศ 5 แบบความเชื่อทางปัญญา 7 แบบค่านิยมสร้างสรรค์ 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติจริง 4 แบบกลไกการใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบ/เครือข่าย ที่สัมพันธ์สอดคล้องกับกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ในโรงเรียน ดังนี้

5 เป้าหมายคุณภาพที่เป็นเลิศ คือ วัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนมีคุณภาพ ผู้เรียนคุณภาพเป็นเลิศ ครูมีคุณภาพเป็นเลิศในการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และตัวแบบและเครือข่ายตระหนักและร่วมมือในการจัดการเรียนรู้

5 แบบความเชื่อทางปัญญา คือ เชื่อในปัญญาของมนุษย์ว่ามีความแตกต่างกันและพัฒนาได้ ปัญญาพัฒนาได้ด้วยการฝึกฝน คณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือพัฒนาทางปัญญา การเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์อย่างเป็นกระบวนการและการปฏิบัติจริง และทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์เป็นพื้นฐานความรู้ขั้นสูงและใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้



7 แบบค่านิยมสร้างสรรค์ คือ รักคณิตศาสตร์ ฝึกปฏิบัติจริง ร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ มุ่งความสำเร็จ มุ่งความเป็นเลิศ การสร้างสรรค์ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

10 แบบปทัสถานการปฏิบัติจริง คือ ส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์โดยเน้น การพัฒนาทางปัญญา การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การฝึกปฏิบัติจริง การพัฒนาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ การพัฒนาการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การพัฒนาการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการเรียนรู้ความไทยและความเป็นสากล

4 แบบกลไกตัวแบบและเครือข่าย คือ จัดระบบข้อมูลตัวแบบและเครือข่าย จัดระบบและแผนการส่งเสริมและการใช้ตัวแบบและเครือข่าย จัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจและความมุ่งมั่นของนักเรียน และจัดเครือข่ายพัฒนาการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์

ทั้งนี้ กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนต้องสัมพันธ์สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และเงื่อนไขการรับรู้ ยอมรับและยึดปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันของครูทั้งโรงเรียน ความต่อเนื่องของการบูรณาการและใช้วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพที่เป็นเลิศทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนที่เป็นรูปธรรม

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานครมีปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดและการใช้วัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้ การสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรในปรัชญา คำขวัญ เอกลักษณ์ และ อัตลักษณ์ ของโรงเรียนไม่ชัดเจนและไม่ครบถ้วน สาระวัฒนธรรมองค์กรที่ปรากฏบางส่วนยังขาดความสอดคล้องกัน และไม่สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษา ขาดการบูรณาการที่ชัดเจนและสอดคล้องกับปรัชญา คำขวัญ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ แผนและกิจกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ และสถานศึกษายังไม่ได้ใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสำเร็จของการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาอย่างแท้จริงมีข้ออภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ปัญหาการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ เป็นปัญหาแรกและเป็นปัญหาสำคัญที่นำไปสู่ปัญหาอื่น ๆ นั่นคือเมื่อไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้อย่างเป็นรูปธรรม ก็ยอมนำมาซึ่งปัญหาความสมบูรณ์ ความไม่ชัดเจน และปัญหาการใช้วัฒนธรรมองค์กรตามลำดับ การที่สถานศึกษาไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจุดเน้นไว้เป็นการเฉพาะ นอกจากจะสร้างความไม่ชัดเจน การรับรู้ภาพรวมในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้ว ยังมีผลต่อการใช้ อย่างเข้าใจ และเป็นฐานคิดในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามเป็นความโชคดีที่สถานศึกษามีการสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรใน ปรัชญา คำขวัญ



เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ แผนและกิจการมการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของโรงเรียน แม้จะไม่ชัดเจนและไม่ครบถ้วนไม่สอดคล้องกันเท่าใดนักแต่สถานศึกษาก็ได้ใช้ในการส่งเสริมร่วมกันต่อเนื่องมาและบังเกิดผลดีในทางปฏิบัติ ขาดจุดเน้นในการส่งเสริมของสถานศึกษา เนื่องจากครูและบุคลากรทางการศึกษาขาดฐานความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของตนเองนั้นเอง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ให้เกิดความร่วมมือและความภาคภูมิใจ พึงพอใจในการปฏิบัติร่วมกันการบูรณาการที่เป็นรูปธรรมกับปรัชญา คำขวัญ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ วิสัยทัศน์ รวมทั้งแผนและกิจการมการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียน มีจุดเน้นในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ที่เป็นรูปธรรม

1.2 ปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิริอิสริย์ บุญยกิตติโกวิท ที่ศึกษารูปแบบการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวงมีปัญหาการพัฒนาวัฒนธรรมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลเนื่องจาก ขาดการกำหนดค่านิยมธรรมาภิบาลไว้เป็นการเฉพาะ ข้าราชการขาดความตระหนักในความจำเป็นที่ต้องพัฒนา ขาดแบบพฤติกรรมและแบบปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ ขาดการกระตุ้นส่งเสริมการปฏิบัติ และการปฏิบัติไม่ปรากฏผลที่เป็นรูปธรรม การใช้บุคคลตัวแบบ ขาดการจัดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ (สิริอิสริย์ บุญยกิตติโกวิท, 2556)

2. “วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน” (Quality School Organization Culture for the Students’ Arithmetic Learning) เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครเป็นการเฉพาะ เป็นวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติได้จริง พัฒนาจากสภาพจริงและความต้องการในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา เป็นวัฒนธรรมองค์กรเชิงอธิบาย สอดคล้องกับแนวคิดการกำหนดประเภทรูปแบบของ Keeves, J.P. ที่กำหนดประเภทรูปแบบเป็น 4 ประเภทคือ Analogue Model, Semantic Model, Mathematic Model และ Causal Model และเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสาน เลือกใช้ได้ตามจุดเน้นของสถานศึกษา (Keeves, J.P., 1997) มีข้ออภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ชื่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ได้ศึกษาขึ้น ชื่อ “วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน” (Quality School Organization Culture for the Students’ Arithmetic learning) เป็นวัฒนธรรมที่ยึดเป้าหมายหรือผลที่เกิดจากการดำเนินการของวัฒนธรรมองค์กร คือความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์พร้อมกับชื่อของผู้พัฒนารูปแบบ เป็นการกำหนดชื่อรูปแบบทางวัฒนธรรมที่ยึด



ผลลัพธ์หรือผลที่คาดหวังจากการปฏิบัติเป็นสำคัญ แตกต่างจากการกำหนดรูปแบบทั่วไปที่นิยมเน้นกระบวนการดำเนินการตามรูปแบบเป็นแนวทาง

2.2 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะเชิงอธิบาย (Semantic Model)

อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม อธิบายเป้าหมายที่เป็นผลลัพธ์ของการดำเนินการตามรูปแบบและแนวทางการดำเนินการตามรูปแบบ โดยที่โครงสร้างของรูปแบบยังคงยึดวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่เป็นตัวแปรต้นและผลของการดำเนินการที่เป็นตัวแปรตาม เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพคือปฏิบัติและเกิดผลได้จริงในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในสถานศึกษา เป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาจากสภาพจริง คือเป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ได้จากการศึกษา กำหนดและพัฒนาจากสภาพและปัญหาวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ที่เกิดขึ้นจริงในสถานศึกษา สอดคล้องกับภารกิจการส่งเสริมการเรียนรู้ของสถานศึกษา รวมทั้งการกำหนดและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรยังกำหนดโดยการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษาที่เป็นผู้ปฏิบัติอีกด้วย เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรระดับปฏิบัติการคือพัฒนาจากข้อมูลการปฏิบัติการจริงในสถานศึกษา แนวปฏิบัติและเป้าหมายสอดคล้องกับสภาพและปัญหาของสถานศึกษาและปฏิบัติได้จริง เป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเชิงบูรณาการ คือกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ครอบคลุมวัฒนธรรมองค์กรในทุกมิติ ทั้งแบบความเชื่อ แบบค่านิยม แบบปทัสถานการปฏิบัติ แบบการใช้ตัวแบบและเครือข่าย รวมทั้งกิจกรรมคัดสรรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ นับเป็นแบบวัฒนธรรมองค์กรที่พัฒนาครบถ้วนในทุกมิติ

2.3 กำหนดองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย 5 เป้าหมาย 5 แบบความเชื่อ 7 แบบค่านิยมรวม 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติ 4 แบบองค์กรและบุคคลตัวแบบ/เครือข่าย และกิจกรรมการเรียนรู้คัดสรรของสถานศึกษาที่สัมพันธ์สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม ปทัสถานการปฏิบัติและบุคคลตัวแบบ/เครือข่ายที่กำหนด มีข้ออภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

5 เป้าหมาย เป็นส่วนผลนี้ ประกอบด้วย 5 ผลผลิตและผลลัพธ์สำคัญ คือ วัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในสถานศึกษาจะมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม มีประสิทธิภาพ เกิดพลังความร่วมมือในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ผู้เรียนมีพัฒนาการทางปัญญา มีทักษะกระบวนการ และความเป็นเลิศทางคณิตศาสตร์สู่สากล ครูคณิตศาสตร์รักศิษย์และเป็นตัวแบบในการเรียนคณิตศาสตร์ โรงเรียนมีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนวิชาคณิตศาสตร์ และตัวแบบและเครือข่ายทางคณิตศาสตร์ได้รับการยกย่อง ส่งเสริมและมีส่วนในการสร้างแรงบันดาลใจ ในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 5 แบบความเชื่อ 7 แบบค่านิยม 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติ 4 แบบตัวแบบและเครือข่าย และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน เป็นส่วนแนวทางทางของรูปแบบ โดยที่ 5 แบบความเชื่อ คือการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์จะต้องเชื่อในปัญญาของมนุษย์มีความแตกต่างกันและพัฒนาได้



เชื่อว่าวิชาคณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทางปัญญา เชื่อว่าการพัฒนาทางปัญญาด้วยวิชาคณิตศาสตร์ต้องพัฒนาด้วยการฝึกฝนอย่างเป็นกระบวนการ เชื่อว่าคณิตศาสตร์ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และเชื่อว่าทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์เป็นพื้นฐานความรู้ขั้นสูงและฐานความรู้ของศาสตร์สาขาอื่น ๆ และเป็นพื้นฐานการใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน 7 แบบ คำนิยมร่วม คือบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษาต้องมีหรือชอบในค่านิยมในการส่งเสริมและการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ร่วมกันหรือสอดคล้องกันใน 7 คำนิยมร่วม คือ รักคณิตศาสตร์ ฝึกปฏิบัติจริง ร่วมมือและเอื้ออาทร มุ่งความสำเร็จ มุ่งความเป็นเลิศ การสร้างสรรค์ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดปฏิบัติร่วมกันใน 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติ หรือข้อปฏิบัติ โดยการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์จะต้องดำเนินการโดยเน้น 10 ข้อปฏิบัติ คือ เน้นการพัฒนาทางปัญญา ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและความเป็นเลิศ การฝึกปฏิบัติอย่างเป็นกระบวนการ ทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ การพัฒนาการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา การพัฒนาการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการเรียนรู้ที่เน้นความไทยและความเป็นสากล ใช้ 4 แบบตัวแบบและเครือข่าย คือส่งเสริมและใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่ายในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม คือ ศึกษาและจัดระบบข้อมูลตัวแบบและเครือข่าย จัดระบบและแผนการส่งเสริมและการใช้ส่งเสริมการใช้ และถอดบทเรียนการใช้เพื่อการปรับปรุงพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ คัดสรร เป็นกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ที่สัมพันธ์สอดคล้องกับความเชื่อ คำนิยม ปทัสถานการปฏิบัติและบุคคลตัวแบบ/เครือข่ายที่กำหนด ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการในด้านความเชื่อ คำนิยม สถานศึกษาต้องกำหนดหรือบูรณาการความเชื่อ คำนิยมในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ไว้ในปรัชญา คำนิยม เอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของสถานศึกษาและเสริมสร้างให้เกิดกับครูและนักเรียน ด้านปทัสถานการปฏิบัติ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้คัดสรรที่สอดคล้องกับ 10 ปทัสถานการปฏิบัติที่กำหนด โดยเลือกจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามปทัสถานบูรณาการในแผนและโครงการของสถานศึกษา จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตามปทัสถานรวมทั้งประเมินพัฒนาการ ถอดบทเรียนการดำเนินการและปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการกำหนดปทัสถานการปฏิบัติ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติ โดยกำหนดในยุทธศาสตร์ แผนโครงการและกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของสถานศึกษา ส่วนด้านองค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่าย สถานศึกษาต้องจัดกิจกรรมที่สัมพันธ์กับการใช้และการส่งเสริมตัวแบบและเครือข่าย คือจัดกิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ กิจกรรมสร้างความเชื่อมั่น และกิจกรรมถอดบทเรียนและปรับปรุงพัฒนาการใช้องค์กรตัวแบบและเครือข่ายในการส่งเสริมและการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียน ทั้งเป้าหมาย ความเชื่อและกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ ที่เน้นความรักคณิตศาสตร์ การฝึกปฏิบัติจริง ความร่วมมือและเอื้ออาทร มุ่งความสำเร็จ มุ่งความเป็นเลิศ การสร้างสรรค์



และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ อย่างมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ทุกคนได้เรียนรู้สู่ความเป็นเลิศคือความสามารถตามศักยภาพ ของตน และทุกคนปฏิบัติงานสู่เป้าหมายเดียวกัน ส่งเสริมและใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบและ เครือข่ายในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.4 องค์กรประกอบของวัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ของนักเรียนในโรงเรียนนี้เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นองค์ประกอบทั้ง 4 คือเป้าหมาย แบบความเชื่อและค่านิยม แบบปทัสถาน แบบองค์กรและบุคคลตัวแบบและเครือข่าย และ กิจกรรมการเรียนรู้คัดสรรในสถานศึกษา แตกต่างจากงานวิจัยของ ประทวน วันนิจ ที่ศึกษา การพัฒนาองค์กรโดยใช้มิติทางวัฒนธรรมในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตปริมณฑล กรุงเทพมหานคร ที่พบว่ารูปแบบการพัฒนาองค์กรที่พึงประสงค์ แบบวัฒนธรรมองค์กรเป็น มิติวัฒนธรรม ได้ 15 มิติ (ประทวน วันนิจ, 2554) แตกต่างจากงานวิจัยของ เยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์ ที่ศึกษาแบบการสร้างเครือข่ายวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะในมิติของความเชื่อและ ค่านิยมคือสร้างเครือข่ายพัฒนาจริยธรรม 6 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีค่านิยมที่ถูกต้อง การมีมนุษยธรรม การเข้าใจในหลักศาสนาที่แท้จริงและการรู้จักอาวุโส โดยแยกตามกลุ่มบุคลากรขององค์กร (เยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์, 2553) และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท ที่ศึกษารูปแบบการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการ พัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการมีแบบวัฒนธรรมองค์กรแบบผสมผสานบนฐานวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ แบบเครือข่ายดี แบบมุ่งผลสำเร็จและแบบปรับตัวตามลำดับแตกต่างกันไปตามภารกิจของ ส่วนงาน มีค่านิยม TEAMWINS เป็นค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน แบบธรรมเนียมการ ปฏิบัติเชิงบวกได้แก่ การครองตนเป็นคนดี การเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี และการปฏิบัติงานอย่าง มีมืออาชีพ มีบุคคลตัวแบบที่เป็นที่ยอมรับ และรูปแบบการสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการ พัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นรูปแบบวิธีการในการนำหลักธรรมาภิบาล สู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการในมิติทางวัฒนธรรมอย่างเป็นกระบวนการตามสภาพ จจริง 5 ขั้นตอน 15 ขั้นตอนการพัฒนา โดยสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาล กำหนดวัฒนธรรมการ ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลสร้างสรรค์ กำหนดกลยุทธ์การพัฒนา ดำเนินการพัฒนาและ ปรับปรุงพัฒนาตามลำดับ วัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษา ทั้ง 4 แบบ (สิริอิสริย์ บุญยภิตติ โกวิท, 2556) สอดคล้องกับการวิจัยของ Komin. S. ที่อธิบายการแสดงออกของคนใน สังคมไทยตามพื้นฐานทางสังคม 6 ประการของ คือเป็นสังคมที่มีโครงสร้างอย่างหลวม เน้น ความเป็นปัจเจกชนนิยม เป็นสังคมพุทธศาสนา เป็นสังคมระบบเจ้าขุนมูลนาย มีความต้องการ เป็นที่ยอมรับในสังคมและเป็นสังคมที่มีระบบพระเดชพระคุณ (Komin.S., 1990) สอดคล้อง กับงานวิจัยของ John, Lynnk. ที่ศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อคุณภาพชีวิตของ ทหารอาสา และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตของแพทย์และพยาบาล การ



สร้างวัฒนธรรมองค์การมีผลการทบทวนความคิด ค่านิยมการดำเนินชีวิต อายุและประสบการณ์ และได้ข้อสรุปว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ไม่ได้หมายความว่าจะทำให้เกิดความงอกงามเสมอไป และบุคคลสามารถเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมของตนเองได้ รูปแบบนี้ให้ความสำคัญกับการรับรู้และการยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา (John, Lynnk., 1998) ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Poppens, Bently B. ที่ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์กรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตมิดเวสเทิร์น ของสหรัฐอเมริกาพบว่า การเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับประเภทของวัฒนธรรมของอาจารย์เป็นตัวแปรทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้สูงกว่าตัวแปรด้านบทบาท เพศ อายุ และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เจื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับความตระหนัก การรับรู้และการเป็นผู้นำในการใช้วัฒนธรรมในการส่งเสริมการเรียนรู้ (Poppens, Bently B., 2001) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hui Wang ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับบทบาทวัฒนธรรมองค์การใน 6 มิติ พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์โดยตรงกับวัฒนธรรมองค์การ โดยมิติการปฏิสัมพันธ์และความเมตตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การในมิติของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และภาวะผู้นำในมิติการวิเคราะห์ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มิติความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง และมิติวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมีอิทธิพลเชิงบวกกับวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ (Hui Wang, 2002)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้วิชา คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครนั้น ทั้งผู้บริหารและครูคณิตศาสตร์ต้องมีความเชื่อ ค่านิยม ปทัสถานการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนและการใช้บุคคลตัวแบบและเครือข่ายในการส่งเสริมของผู้เรียน โดยเชื่อใน 5 แบบความเชื่อทางปัญญา (ปัญญาของมนุษย์มีความแตกต่างกันและพัฒนาได้ คณิตศาสตร์เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทางปัญญา เรียนคณิตศาสตร์ต้องเรียนด้วยการปฏิบัติจริง และคณิตศาสตร์จะช่วยให้คิดได้อย่างมีเหตุผลและคิดอย่างเป็นระบบ) ชอบใน 7 แบบค่านิยมสร้างสรรค์ (รักคณิตศาสตร์ ฝึกปฏิบัติจริง ร่วมมือและเอื้ออาทร มุ่งความสำเร็จ มุ่งความเป็นเลิศ สร้างสรรค์ และยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ) ยึดปฏิบัติใน 10 แบบ ปทัสถานการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ (เน้นการส่งเสริมการพัฒนาทางปัญญา การยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง การพัฒนาทักษะกระบวนการทางคณิตศาสตร์ การเรียนรู้อย่างมีเป้าหมายจากง่ายไปหายาก การคิดวิเคราะห์ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การเรียนรู้แบบร่วมมือ การเรียนรู้แบบบูรณาการ และการเรียนรู้ที่เน้นความเป็นไทยและสากล) โดยใช้กลไก 4 ตัวแบบและเครือข่ายสนับสนุน (จัดคลังภูมิปัญญา จัดระบบการใช้อย่างส่งเสริม และถอดบทเรียนการพัฒนา) โดยมุ่งผลใน 5 เป้าหมายคุณภาพ และการ



จัดกิจกรรมคัดสรรในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนด ด้วยเงื่อนไขการรับรู้และการยึดปฏิบัติของครู การบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรในนโยบายและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและคุณภาพที่เป็นเลิศทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนเป็นสำคัญมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์ 1.1) ใช้วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนนี้ เป็นตัวแบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียนเป้าหมาย 5 โรงเรียนต่อเนื่อง โดยใช้เป็นหลักคิดในการกำหนดนโยบายและวางแผนการใช้วัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ ให้บังเกิดผลดีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนให้สำเร็จเป็นรูปธรรมมากขึ้น 1.2) การส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในโรงเรียนควรดำเนินการบนฐานวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนี้ 1.2.1) ใช้ 5 เป้าหมายวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรและการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนเรียนในโรงเรียน 1.2.2) ใช้ 5 แบบความเชื่อในปัญญา และ 7 แบบค่านิยมสร้างสรรค์ ในการกำหนดปรัชญา ค่านิยม อัตลักษณ์ เอกลักษณ์ ในการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียน 1.2.3) ใช้ 10 แบบปทัสถานการปฏิบัติจริง เป็นข้อปฏิบัติร่วมกันในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียน 1.2.4) ใช้ 4 แบบการใช้องค์กรและบุคคลตัวแบบ/เครือข่าย ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียน 1.3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สามารถใช้หรือกำหนดเป็นนโยบายให้โรงเรียนในสังกัด ใช้แบบวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนฯนี้ เป็นตัวแบบในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนและพัฒนาการใช้วัฒนธรรมองค์กรในการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนสู่ความเป็นเลิศ ทั้งโรงเรียน ครูและนักเรียน 1.4) โรงเรียนระดับประถมศึกษาหรือระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วไป และบุคคลทั่วไปสามารถใช้ ปรับใช้แบบวัฒนธรรมองค์กรนี้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน และพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพเป็นเลิศ และยั่งยืน 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรมีการศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียนตามบริบทของแต่ละพื้นที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2.2) ควรมีการศึกษาวิจัย วัฒนธรรมองค์กรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียนในโรงเรียน ตามบริบทของแต่ละพื้นที่ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการภาค 2.3) ควรมีการศึกษาเชิงลึกถึงแบบวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศในการเรียนรู้คณิตศาสตร์ของนักเรียน ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบของตน



เอกสารอ้างอิง

- เดชนัน เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาณะศิริรานนท์. (2545). วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: เอ็กเปอร์เน็ท.
- ประทวน วันนิจ. (2554). การพัฒนาองค์กรโดยใช้มิติทางวัฒนธรรมในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและเขตปริมณฑลกรุงเทพมหานคร. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พรชัย เชื้อชูชาติ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวรินทร์ ศรีชัยนันท์. (2553). วัฒนธรรมองค์การ: การสร้างเครือข่ายและการพัฒนาเชิงจริยธรรมของกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศรีวิไล ยลสุริยวงศ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- สิริอิสริย์ บุญยภิตติโกวิท. (2556). วัฒนธรรมองค์การ: การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาข้าราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุพานี สถงภู่วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Daft, R.L. (1998). Essential of Organizational Theory and Design. Cincinnati, 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. (1998). Culture and Conflict: A Comparative Study of Organization (Organizational Culture, Management Strategies). New York: Praeger Publishers.
- Keeves, J.P. (1997). Models and model building. In Keeves, J.P.(ed). Educational research, methodology And measurement: An International Handbook, 2nd ed. Oxford : Peraman Press.



- Komin. S. (1990). Culture and Work-related Values in Thai Organizations. *International Journal of Psychology*, 25(3-6), 681-704.
- Poppens, Berty B. (2001). Perceived and Preferred Organizational Culture Types And Organizational Commitment at Midwestern Private, Nonprofit and Colleges. Retrieved January 15, 2007, from <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit/9991659>