

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม
ORGANIZATIONAL CULTURE AFFECTING LEARNING ORGANIZATION OF SCHOOLS
UNDER SAMUT SAKHON SAMUT SONGKHRAM THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICES OFFICE AREA

ธิดารัตน์ ศรีวาริรัตน์¹, นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ² วิเชียร อินทรสมพันธ์³
Thidarat Sriwarirat¹, Nidsinee Kupasert² Wichian Intarasompun³
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา 2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา และ 3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เป็นงานวิจัยแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (α) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยธนบุรี
Student in Master of Education Program in Educational Administration, Thonburi University

² ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี
Dr. Lecturer in Educational Administration, Thonburi University

³ รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Associate Professor, Dr. Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University
Corresponding author; Email: wichian.in@bsru.ac.th

(Received: 27 May 2024; Revised: 3 July 2024; Accepted: 19 September 2024)

ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.20 ($R^2_{adj} = 0.64$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุดได้แก่ ด้านความหลากหลาย (X10) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X4) และด้านการมอบอำนาจ (X2)

คำสำคัญ : 1. วัฒนธรรมองค์กร 2. องค์กรแห่งการเรียนรู้ 3. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1. Schools' organizational culture, 2. Schools' Learning Organization, and 3. Organizational culture that affects the learning organization of Schools under Samut Sakhon - Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office. It was a quantitative research method. Sample groups included 285 schools The research instrument was a questionnaire with alpha confidence value (α) equal to 0.97 Statistics used in data analysis included frequency, percentages, means, standard deviations. and stepwise multiple regression analysis (SMRA).

The results of the research found that 1. the organizational culture of schools under Samut Sakhon - Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office the overall average level was at the highest level., 2. learning organization of schools under Samut Sakhon - Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office the overall average was at the highest level. and 3. the organizational culture affecting the learning organization of schools under Samut Sakhon - Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office with statistical significance at the 0.01 level and able to predict 64.20 percent ($R^2_{adj} = 0.64$). The variables that showed the most influence in the prediction, in order from the most, were: Diversity (X10), feeling of belonging to the organization (X4) and empowerment (X2)

Keywords : 1. Schools' organizational culture 2. Schools' Learning Organization 3. Samut Sakhon - Samut Songkhram Secondary Educational Service Area Office.

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สังคมโลกในศตวรรษใหม่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก อันเป็นผลมาจากการที่ในแต่ละประเทศมุ่งพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุว่า รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2562 – 2575 ที่มุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งในองค์กรทางการศึกษาจึงมีการปรับตัวขององค์กร เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องสร้างและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยที่สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานไปพร้อม ๆ กันกับการเรียนรู้ (Senge, 2006) องค์กรแห่งการเรียนรู้จึงเป็นการบริหารรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการนำแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ (Marquardt, 2011) ที่ประกอบด้วยหลักการ 5 ประการ ได้แก่ 1. พลวัตแห่งการเรียนรู้ 2. การปรับเปลี่ยนองค์กร 3. การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร 4. ด้านการจัดการความรู้ และ 5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี มาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน โดยการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของ Patterson et al. (1988) ประกอบด้วย 1. ความมุ่งประสงค์ขององค์กร 2. การมอบอำนาจ 3. การตัดสินใจ 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5. ความไว้วางใจ 6. ความมีคุณภาพ 7. การยอมรับ 8. ความเอื้ออาทร 9. ความซื่อสัตย์สุจริต และ 10. ความหลากหลายของบุคลากร ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยิ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความแข็งแกร่งเท่าใด องค์กรก็จะมีประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น (พิชามญชุ์ ต่างใจ และคณะ 2567 ; ธาดา วิภัยวรารณ์ และคณะ)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว รวมทั้งจากการพิจารณาผลการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ให้มีความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และในมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม, 2566) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และเป็นแนวทางในการพัฒนาระดับสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2.2 เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2.3 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของ
สถานศึกษาให้พร้อมสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

3.2 เพื่อเป็นสารสนเทศในการกำหนดแนวทางการพัฒนาและยกระดับสถานศึกษาสู่การ
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,086 คน
กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เกรจซีและมอร์แกน
ได้จำนวน 285 คน และใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่าง (Sampling Technique) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบ
แบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่งและทำการสุ่มตามสัดส่วน
(Proportional Allocation)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน โดยมีลักษณะดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ซึ่งมีลักษณะเป็น
ตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ วัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดของ Patterson,
Purkey & Parker (1988)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ตามแนวคิดของ Marquardt (2011)

ซึ่งแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จะมีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ (Likert,1970) ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร / องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 5

ระดับ 4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร / องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 4

ระดับ 3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร / องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 3

ระดับ 2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร / องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 2

ระดับ 1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กร / องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้น้ำหนักคะแนนเท่ากับ 1

ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการหาความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC (Index of item Objective Congruence) รายข้อได้ระหว่าง 0.67-1.00 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.974

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งใช้ค่าความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์กรและระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม (n=285)

วัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความมุ่งมั่นประสงค์	4.70	0.55	มากที่สุด	5
2. ด้านการมอบอำนาจ	4.57	0.57	มากที่สุด	10
3. ด้านการตัดสินใจ	4.66	0.54	มากที่สุด	7
4. ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.69	0.52	มากที่สุด	6
5. ด้านความไว้วางใจ	4.75	0.50	มากที่สุด	1
6. ด้านความมีคุณภาพ	4.60	0.58	มากที่สุด	9
7. ด้านการยอมรับ	4.71	0.53	มากที่สุด	4
8. ด้านความเอื้ออาทร	4.73	0.48	มากที่สุด	2
9. ด้านความซื่อสัตย์สุจริต	4.62	0.53	มากที่สุด	8
10. ด้านความหลากหลาย	4.71	0.48	มากที่สุด	3
รวม	4.68	0.53	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$,S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.75$,S.D. = 0.50) รองลงมาได้แก่ ด้านความเอื้ออาทร ($\bar{X} = 4.73$,S.D. = 0.48) ส่วนด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.57$,S.D. = 0.50)

2. ผลการศึกษาระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

โดยภาพรวม

(n=285)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้	4.67	0.52	มากที่สุด	4
2. ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร	4.64	0.51	มากที่สุด	5
3. ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร	4.75	0.48	มากที่สุด	1
4. ด้านการจัดการความรู้	4.72	0.50	มากที่สุด	2
5. ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	4.70	0.54	มากที่สุด	3
รวม	4.70	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.48) รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.51)

3. ผลการวิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจทำนายของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ตัวแปรทำนาย	b	β	t	p
1. ด้านความหลากหลาย (X_{10})	0.83	0.56	13.14**	0.00
2. ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4)	0.24	0.23	5.14**	0.00
3. ด้านการมอบอำนาจ (X_2)	0.18	0.14	3.26**	0.00

$R = 0.80$ $R^2 = 0.64$ $R^2_{adj} = 0.64$, $F = 170.40$,
 $df1 = 1$, $df2 = 281$, Sig. < 0.05, $SE_{est.} = 0.84$, $a = 4.69$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรอิสระสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 64.50 ($R^2 = 0.64$) เมื่อปรับค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ที่มีค่าเท่ากับ 0.84 ($SE_{est} = 0.84$) พบว่า ปัจจัยทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 64.20 ($R^2_{adj} = 0.64$) ส่วนอีกร้อยละ 35.80 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายสูงสุด คือ ด้านความหลากหลาย ($\beta = 0.56$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\beta = 0.23$) และด้านการมอบอำนาจ ($\beta = 0.14$)

6. สรุปผลการวิจัย

6.1 ผลการศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความเอื้ออาทร ส่วนด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6.2 ระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

6.3 วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายตามลำดับจากมากที่สุดได้แก่ ด้านความหลากหลาย (X_{10}) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (X_4) และด้านการมอบอำนาจ (X_2) และสามารถพยากรณ์องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 64.20 ($R^2_{adj} = 0.64$)

7. อภิปรายผลการวิจัย

7.1 จากผลการวิจัยพบว่าระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อมีการพิจารณา ในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านความไว้วางใจ รองลงมาคือ ด้านความเอื้ออาทร ส่วนด้านการมอบอำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงครามได้กำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงานให้

สถานศึกษาในสังกัด นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ไว้อย่างชัดเจน ตามที่ปรากฏในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ที่ต้องยึดแนวนโยบาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติของทางราชการเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ Patterson, Purkey & Parker (1988) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นกลุ่มของแนวความเชื่อร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเป็นอย่างมาก ในขณะทำงานวิจัยของ ญัตติธนิชา โคทังคะ (2561) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรลักษณะเฉื่อยชา และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะก้าวร้าว เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรญา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, นพรัตน์ ชัยเรือง และ มะลิวัลย์ โยธารักษ์ (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนคร นครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ วัฒนธรรมเอกภาพ และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ วัฒนธรรมการปรับตัว รวมถึงงานวิจัยของพงษ์ธร หนูฤทธิ์ และ สุรัชย์ สิกขาบัณฑิต (2562) พบว่า ระดับวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความมีคุณภาพ และด้านการตัดสินใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดซึ่งสอดคล้องกับดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

7.2 จากผลการวิจัย พบว่าระดับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด การพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร รองลงมาคือด้านการจัดการความรู้ ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ดี มีการกระจายอำนาจในการดำเนินงานต่าง ๆ มีเทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดการดำเนินงานหรือใช้สำหรับการสืบค้นข้อมูลที่ดี สอดคล้องกับ Marquardt (2011, p.247) ให้ความหมายว่า องค์กรที่มีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างเต็มพลัง ส่งเสริมการเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะรวบรวม จัดการความรู้ และให้อำนาจแก่บุคลากรได้เรียนรู้ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กรเช่นเดียวกับงานที่ทำ โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทั้งในการเรียนรู้และสร้างผลผลิตให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่ ภูมิรพี ขำช่วย (2565) ได้ทำการวิจัยความเป็นองค์กร

แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาเมืองเลก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษาเมืองเลก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ ด้านการให้อำนาจและสร้าง ความสามารถให้กับบุคลากร ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ด้านการจัดการความรู้ และด้านการใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ ตามลำดับ เช่นเดียวกับงานวิจัยวาสนา สิริอำนาจ และคณะ (2565) ได้ทำการ วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พลวัตแห่งการเรียนรู้ อยู่ในลำดับสูงสุด รองลงมาคือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร การปรับเปลี่ยนองค์กร และการจัดการ ความรู้ ตามลำดับ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

7.3 จากผลการวิจัย พบว่าวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้แก่ ด้านความหลากหลาย (X10) ด้านความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร (X4) และ ด้านการมอบอำนาจ (X2) สามารถพยากรณ์ องค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ได้ร้อยละ 64.20 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมที่สมาชิกองค์กรส่วนใหญ่หรือทั้งหมดปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานานจนเป็นสิ่งที่ กำหนดแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกโดยมิต้องมีหลักการใดมากำกับ อีกทั้งเป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ ชี้นำพฤติกรรม และบอกสมาชิกกลุ่มที่จะรับรู้คิด และรู้สึกถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อ ปัญหาต่าง ๆ จึงมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา ทายะ (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ลำสัน (2565) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

นครพนม ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร คุณภาพ คุณภาพหลากหลายและการจัดการบุคลากร ความมุ่งมั่นขององค์กร

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในด้านความไว้วางใจ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการตัดสินใจด้วยความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ของครูตามความสามารถมีความรับผิดชอบ โดยให้ออกสครูมีอิสระการทำงานให้ความไว้วางใจว่าครูมีความสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

8.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร โดยเฉพาะควรมีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ภายในองค์กร นำไปสู่วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ภายในสถานศึกษา

8.1.3 ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด ผู้บริหารควรดำเนินการโดยมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านความมุ่งประสงค์ ด้านการตัดสินใจ ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีคุณภาพ ด้านการยอมรับ ด้านความเอื้ออาทร ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

8.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม ควรมีการส่งเสริม จัดอบรมให้ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาให้เกิดขึ้น

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการมอบอำนาจ ควรมีกวิธีการมอบหมายงานด้วยวาจาเพื่อให้ครูทราบภาระงาน ระยะเวลา รวมถึง บทบาทหน้าที่ และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

8.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสถานศึกษาด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร สร้างวิสัยทัศน์ภายในองค์กร นำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของครูในสถานศึกษา เพื่อสร้างให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสังกัดอื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ เนื่องจากองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จของสถานศึกษา

8.3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษากับปัจจัยอื่น ๆ
ปรับประยุกต์ให้เหมาะกับสถานศึกษาแต่ละแห่งและเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความแตกต่างกัน

8.3.3 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการนำมาใช้
ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

9. บรรณานุกรม

จินตนา ทายะ. (2565). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.

ธาดา วิภัยวรารณ อรุไรรัตน์ แยมชุติ และวิเชียร อินทรสมพันธ์ (2567). ภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning
Development*, 8(7), 98-114.

พิชามญช์ ต่างใจ สมชัย ขวลิตธาดา และ วิเชียร อินทรสมพันธ์.(2567) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสาคร. *Journal of Modern Learning Development*.9(7), 399–414.

ภูมิรพี ขำช่วย. (2565). ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายการศึกษา
เมืองเลก้าวหน้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 (สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

วรญา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, นพรัตน์ ชัยเรือง และมะลิวัลย์ โยธารักษ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่
ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนคร
นครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*,
12(3), 126-138.

วาสนา สิริอำนวย, พิชญาภา ยืนยาว และธีรวิฑู ธาดาตันติโชค. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 156-166.

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570)*. สมุทรสาคร: สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
สมุทรสาคร สมุทรสงคราม.

สุกัญญา ลำสัน. (2565). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

Likert. (1970). *The Method of Constructing and Attitude Scale, Readings in Attitude Theory and Measurement*, ed. Martin Fishbein (New York : John Wiley & Sons, 1967).

Marquardt, M. J. (2011). *Building the learning organization: Achieving strategic advantage through a commitment to learning*. 3rd ed. Boston, MA: Nicholas Brealey.

Patterson, J., Purkey, S., & Parker J. (1986). *Productive School Systems for a Nonrational World*. Alexandria, Va: Association for Supervision and Curriculum Development.

Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday.

10. คำขอบคุณ

งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับคำแนะนำจาก ดร.ปฐมพรณ์ อินทรากูรณ อยุธยา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี ดร.นิษฐ์สินี กู้ประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร อินทรสมพันธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา เสนอแนะการทำงานนี้ให้สำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคคลและหน่วยงานดังกล่าวไว้ในโอกาสนี้