

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่ทำให้ศักยภาพที่มีในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นคนที่รู้จักคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจึงมีการออกกฎหมายว่าด้วยการศึกษาของชาติสำหรับใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษานอกจากนี้ยังมีการปฏิรูปหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน และปฏิรูปการเรียนรู้ ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยให้การศึกษาเป็นตัวจักรในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่ถือว่าเป็นปัญหาวิกฤตที่ทุกฝ่ายเกี่ยวข้อง จำเป็นต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยรีบด่วน และต้องเป็นการแก้ไขที่ให้ผลยั่งยืน

การที่โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญคือ การพัฒนาการศึกษาของชาติให้มีคุณภาพสูงขึ้น ดังนั้น การบริหารงานโรงเรียนในปัจจุบัน จึงมุ่งเป้าหมายที่มุ่งปลูกฝัง อบรม พัฒนาคุณภาพการศึกษาและชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือมีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อผลิตสมาชิกที่มีคุณภาพให้แก่สังคม โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ให้ชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ตามแนวการจัดการศึกษา ที่พระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ (“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542,” 2542 : 12-13) และในแต่ละโรงเรียนมีบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งในด้านความรู้ ความสามารถร่วมกันจัดการศึกษา อบรมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ แต่การที่โรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้หรือไม่นอกจากจะมีทรัพยากรทางการบริหารและการจัดการที่ดีแล้ว บุคลากรจะต้องมีวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีด้วย

องค์กรแต่ละองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความพร้อมเพรียงของบุคลากร ความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นแนวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ชวลิต ประภาวรรณนท์. 2541 : 314) วัฒนธรรมองค์กรเป็นเสมือนตัวแทนของการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้องค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันและเป็นสิ่งที่กำหนดว่าคนในองค์กรจะตอบสนองต่อ

บุคคลอื่นที่อยู่ภายนอกองค์กรนั้นอย่างไรเมื่อเผชิญปัญหา วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นปัจจัยที่กำหนดว่าผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นจะอย่างไรจึงเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ด้วยการหาแนวคิด ประเมิน วิเคราะห์และแก้ปัญหา ค่านิยมและความเชื่อในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดว่าสมาชิกขององค์กรเห็นโลกเป็นอะไร และจะตอบสนองต่อโลกอย่างไร (เสนาะ ตีเขาวี. 2543 : 165)

วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และนักเรียน และส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย (Goodchild & Holly. 1989 : 141) วัฒนธรรมจะให้คำตอบได้ว่าทำไมผู้บริหารคนเดียวกัน บริหารในสถาบันที่มีภารกิจและมีหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนเหมือนกัน แต่ได้ผลงานแตกต่างกัน (Chaffee & Tierney. 1988 : 7) การศึกษาวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนจะทำให้ทราบว่า งานต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างไร มีวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับองค์กรโรงเรียนอย่างไร (Schien. 1983 : 3)

การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการหลักอย่างน้อย คือ การวางแผน การจัดหน่วยงาน การเป็นผู้นำ การช่วยเหลือ การสนับสนุน การพัฒนาและการประเมินผล (Sergiovanni. 1991 : 20) นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงตัวการสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อันเป็นที่ยอมรับว่ามีผลต่อบุคลากรในโรงเรียน เพราะครอบคลุมถึงความคิด ความรู้สึก และการรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ซึ่งเรียกกันว่า วัฒนธรรมโรงเรียน (สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2531 : 40) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นตัวการให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจถึงลักษณะการทำงานและการเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหา และการปฏิบัติงานร่วมกัน ถ้าสามารถเข้าใจวัฒนธรรมโรงเรียน และใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว จะส่งผลให้การบริหารงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา สถานศึกษานับว่าเป็นองค์กรบริการอย่างหนึ่งที่มีบุคลากรในการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาตาม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 มาตรา 11 “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้” (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2550 : ออนไลน์)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในและนอกร องค์กร ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา บุคลากร ในองค์กรจะต้องมีความรู้ มีความสามารถและความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริง โดยการมุ่งพัฒนา ตนเอง เพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องด้วยกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่นเก้ (Senge. 1990 : 10) แนวคิดในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ นี้ จะครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลจนถึง ระดับองค์กร จึงจำเป็นต้องมีเป้าหมาย และมีระบบงานเพื่อพัฒนาผู้นำ และบุคลากรในองค์กร โดยการส่งเสริมและยกระดับการเรียนรู้ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม แนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 (2548 : 9) และรวมถึงฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 (2550 : 5) ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของ การพัฒนาเพื่อให้ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้เต็ม ศักยภาพ และขีดความสามารถที่ได้มาตรฐาน ปัจจุบันแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กำลัง ได้รับความนิยมน้อยแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ มีองค์กรธุรกิจมากมาย ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ใน การบริหารจัดการองค์กรจนประสบความสำเร็จ

ความสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ดังกล่าว สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ จะต้องมีการบริหารจัดการให้มีสภาพ ลักษณะและการปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ให้เป็นไปตามแนวทาง องค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่ วิโรจน์ สารรัตนะ (2544 : 43) ได้กล่าวไว้ว่า ในบรรดาองค์กรทั้งหมด สถานศึกษาควรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ เพราะเป็นองค์กรที่ให้บริการ และผูกพันกับเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายหลักที่สำคัญที่สุดของ สถานศึกษาคือการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งในการดำเนินงานของสถานศึกษา ต้องอาศัยแนวทางการ พัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้ให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ทำให้คนในองค์กรสามารถเรียนรู้ สร้างความรู้ความคิดใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถและทักษะในการดำเนินงาน ไปสู่จุดหมายที่บุคคลและองค์กรต้องการ ในองค์กรแห่งการเรียนรู้จะใช้บุคคลสร้างความเป็นเลิศ ให้แก่บุคคล ใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการในการทำงาน มีกระบวนการปฏิบัติและมีบรรยากาศที่ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ของบุคคลและกลุ่ม มีการยอมรับและเอาใจใส่ซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนา ความคิดใหม่ ๆ ไปด้วยกันทั้งองค์กร การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในองค์กร บุคคลต้อง เปลี่ยนความคิด จิตใจโดยไม่เกิดจากการบังคับ ลงโทษ แต่เกิดจากความรักที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง กระบวนการพัฒนาองค์กรต้องเหมาะสมกับคนและวัฒนธรรมองค์กร (เรขา อรัญวงศ์. 2541 : 1-2) และที่สำคัญต้องมีวัฒนธรรมในการช่วยให้เกิดการเรียนรู้ (Marquardt & Reynolds. 1994 : 29)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ในแต่ละองค์การวัฒนธรรมองค์กรย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ในแต่ละองค์การแตกต่างกันไปด้วย

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประเภทของวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้เกี่ยวข้องในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 214 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 140 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 608) ซึ่งใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรต้น คือ ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร จำนวน 8 ประเภท คือ

2.1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power distance)

2.1.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainly avoidance)

ดังนี้

- 2.1.3 ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism)
- 2.1.4 ความเป็นกลุ่มนิยม (Collectivism)
- 2.1.5 ลักษณะความเป็นชาย (Masculinity)
- 2.1.6 ลักษณะความเป็นหญิง (Femininity)
- 2.1.7 การมุ่งเน้นผลระยะยาว (Long term orientation)
- 2.1.8 การมุ่งเน้นผลระยะสั้น (Short term orientation)
- 2.2 ตัวแปรตาม คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครอบคลุม 5 องค์ประกอบ

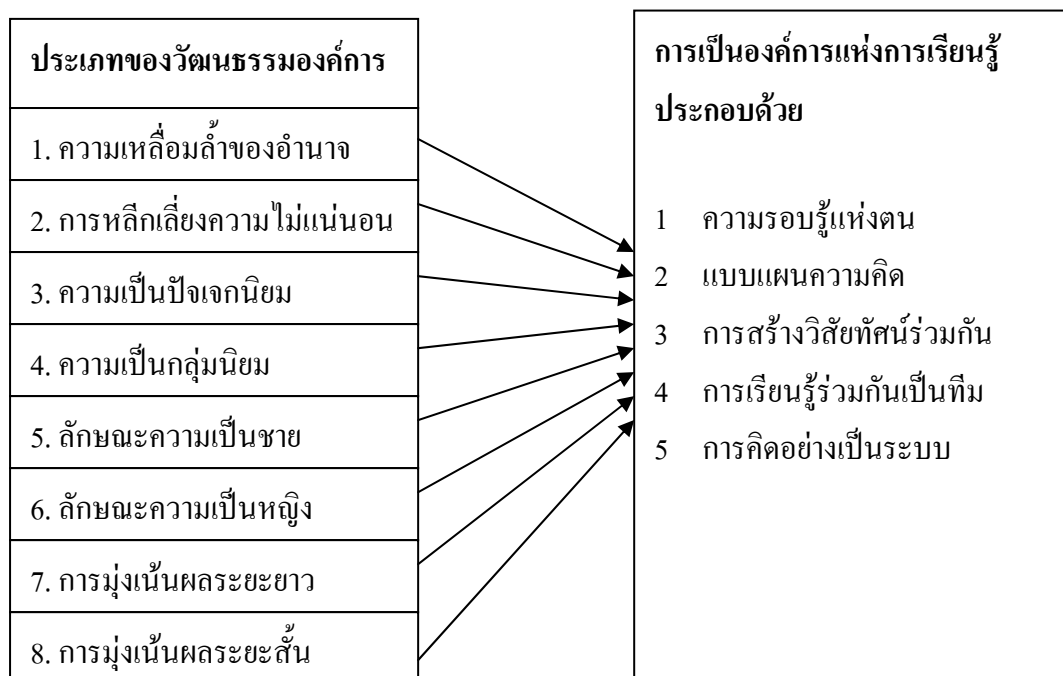
- 2.2.1 ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)
- 2.2.2 แบบแผนความคิด (Mental models)
- 2.2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision)
- 2.2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)
- 2.2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

3. กรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ มีกรอบความคิดที่มุ่งศึกษาประเภทของวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ ฮอฟสตีด จี และฮอฟสตีด จี วี (Hofstede & Hofstede. 2005 : 207-238) และศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ เซนเก้ (Senge. 1990 : 48) ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผน ค่านิยม บรรทัดฐาน ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดรูปแบบแนวทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การให้เป็นทิศทางเดียวกัน โดยค่านิยม ความเชื่อ ความคิดเหล่านี้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ปฏิบัติ และพัฒนาในอดีตและถ่ายทอดไปยังสมาชิกรุ่นใหม่ต่อไป เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติต่อไป โดยแบ่งวัฒนธรรมองค์การ เป็น 8 ประเภท ได้แก่

1.1 ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องหรือกับพนักงานในองค์การ ซึ่งเป็นขอบข่ายที่สมาชิกในองค์การยอมรับว่ามีการกระจายอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน มีการรวมอำนาจไว้ที่ฝ่ายบริหาร ผู้บริหารให้ความสนใจในงานมากกว่าสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความอาวุโสจะได้รับความนับถือมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุน้อย ผู้บริหารจะเป็นผู้มีสิทธิขาดในการตัดสินใจครั้งสุดท้าย

1.2 การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง การลดระดับความเสี่ยงความไม่แน่นอนที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน มีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติตาม และมีการนำความคิดของสิ่งที่มีอยู่แล้ว และประสบความสำเร็จมา ดัดแปลงเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับตนเอง และต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

1.3 ความเป็นปัจเจกนิยม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรที่ทำให้ ความสำคัญกับเป้าหมาย และความสนใจของตนเองมากกว่าจะสนใจเป้าหมายของกลุ่ม เป็นอิสระ จากกลุ่ม รับผิดชอบดูแลตัวเอง และเฉพาะครอบครัวของตัวเอง มีการแข่งขันระหว่างพนักงาน ด้วยกัน ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ไม่ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์สมาคมในหมู่พนักงาน

1.4 ความเป็นกลุ่มนิยม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนแต่ละคนในองค์กรที่ทำให้ ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มมากกว่าจะให้ความสำคัญกับเป้าหมายของตัวเอง สมาชิกจะรักษา ความกลมเกลียวภายในกลุ่ม ทำงานร่วมกันอย่างอบอุ่นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีการพึ่งพา อาศัยร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ส่งเสริมให้มีการร่วมกันตัดสินใจ และหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิด ความขัดแย้ง เพราะเชื่อว่างานจะสำเร็จได้เนื่องจากการทำงานเป็นกลุ่ม

1.5 ลักษณะความเป็นชาย หมายถึง ลักษณะของคนที่มีการตัดสินใจตามหลักการ ยึดมั่นในเหตุผลมากกว่าจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทน เน้น ความสำเร็จทางวัตถุ บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการแข่งขันสูง บรรยายการทำงานเคร่งครัด มีระบบระเบียบ มีค่านิยมการทำงานแบบอยู่เพื่องาน และการพิจารณาให้รางวัลอยู่บนพื้นฐานของ ความยุติธรรม

1.6 ลักษณะความเป็นหญิง หมายถึง ลักษณะของคนที่มีความประนีประนอม มีความสงบเสงี่ยม อ่อนโยน และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต บุคลากรในหน่วยงานจะให้ความ ร่วมมือและประสานงานกันเป็นอย่างดี ผู้บริหารมักแก้ปัญหาด้วยความประนีประนอม และมีการ เจรจาดกลงกัน ยึดค่านิยมทำงานเพื่ออยู่ ผู้บริหารจะใช้สัญชาติญาณมากกว่าการตัดสินใจอย่าง รอบคอบ

1.7 การมุ่งเน้นผลระยะยาว หมายถึง ลักษณะของบุคลากรที่ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดในอนาคตเป็นสำคัญและจะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความ เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีค่านิยมหลักในการทำงานประกอบด้วย การเรียนรู้ ความซื่อสัตย์ การปรับตัว และมีวินัยในตนเอง

1.8 การมุ่งเน้นผลระยะสั้น หมายถึง ลักษณะของบุคลากรที่ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดในปัจจุบัน โดยมองปัจจัยที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอดีตประกอบ ไม่นึกถึงอนาคตเจ้าของ กิจการหรือผู้บริหารจะเน้นระบบคุณธรรมและให้รางวัลตามความสามารถของบุคคล

2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ระดับการปฏิบัติตามลักษณะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ คือ ความรอบรู้แห่งตน แบบแผนความคิด การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งวัดค่าได้ด้วยแบบสอบถามประเภทมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังนี้

2.1 ความรอบรู้แห่งตน หมายถึง ความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้กับตนเองอยู่เสมอ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ของตนเองได้ มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์และใช้เวลาอย่างคุ้มค่า ใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงและเหตุผลในการตัดสินใจทุกครั้ง มีการฝึกใช้จิตสำนึกในการทำงาน

2.2 แบบแผนความคิด หมายถึง การฝึกตนเองให้เป็นคนใฝ่รู้ตลอดเวลา มีการพัฒนาความคิด ความเชื่อและกระบวนการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ โดยไม่ยึดติดกับความเชื่อเก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้ และมีการฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถามเพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ

2.3 การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง ความตระหนักและเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนจะต้องกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีวิสัยทัศน์ของตนเอง และพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนเองให้เป็นวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการสร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันกัน ยึดเหนี่ยววิสัยทัศน์ให้เป็นความคิดหลัก เพื่อชี้แนะว่าโรงเรียนมีเป้าหมาย พันธกิจและค่านิยมอะไร โดยพยายามสร้างวิสัยทัศน์เชิงบวกมากกว่าวิสัยทัศน์เชิงลบ

2.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม หมายถึง การเน้นทำงานเป็นทีม โดยอาศัยความรู้ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งโรงเรียนต้องใช้แนวทางในการปฏิบัติฝึกฝนเพื่อสร้างการเรียนรู้เป็นทีม เช่น การพูดคุย และการอภิปราย และมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้เป็นอย่างดี

2.5 การคิดอย่างเป็นระบบ หมายถึง การมองภาพรวมของการทำงานและเข้าใจถึงความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วน มีการวิเคราะห์หาสาเหตุ และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง มีการติดตามประเมินผล และนำมาปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป

สมมุติฐานการวิจัย

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กรและการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และผู้บริหาร โรงเรียนเพื่อสร้างหรือปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้