

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย โดยจะกล่าวถึงสาระสำคัญทั้งหมดของการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ สมมุติฐาน วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีสมมุติฐานคือประเภทของวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 140 โรงเรียนใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์การ 8 ประเภท ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นหญิง และการมุ่งเน้นผลระยะยาว และการมุ่งเน้นผลระยะสั้น ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยวัฒนธรรมองค์การทั้ง 8 ประเภท สามารถกำหนดความผันแปรของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 86 แต่เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การแต่ละประเภทกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยคุณอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การประเภทอื่นให้คงที่ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การ 5 ประเภท ได้แก่ ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นหญิง และการมุ่งเน้นผลระยะยาว ที่มีความสัมพันธ์กับการ

เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเมื่อทำการคัดเลือกวัฒนธรรมองค์การประเภทต่าง ๆ เข้าสมการพยากรณ์พบว่า มีเพียง 2 ประเภทเท่านั้น คือ วัฒนธรรมองค์การประเภทการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะความเป็นชาย ที่เมื่อร่วมกันแล้วสามารถกำหนดค่าความผันแปรของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากที่สุดคือร้อยละ 85

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมองค์การ 8 ประเภท ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นหญิง และการมุ่งเน้นผลระยะยาว และการมุ่งเน้นผลระยะสั้น ร่วมกันมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยวัฒนธรรมองค์การทั้ง 8 ประเภท สามารถกำหนดความผันแปรของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 86 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของลินดา (Linda. 2002 : Abstract) ที่ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้และวัฒนธรรมองค์การ พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การคือการจัดการความรู้ ซึ่งการจัดการความรู้เป็นส่วนหนึ่งทำให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของเบย์ร์คทา โรกลูและคูทานิส (Bayraktaroglu & Kutanis. 2003 : Abstract) ได้ศึกษาหัวข้อ การแปลงรูปแบบโรงแรมสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ : กลยุทธ์ใหม่สำหรับโลกาภิวัตน์ ซึ่งพบว่า ขั้นตอนสำคัญสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่วนหนึ่งประกอบด้วยการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้เกิดการแบ่งปันวิสัยทัศน์ขององค์การร่วมกันนั่นเอง นอกจากนี้งานวิจัยของแมคคานอลลี (Mcanally. 1997 : Abstract) ได้ศึกษาแง่มุมของวัฒนธรรมองค์การซึ่งสนับสนุนหรือไม่สนับสนุนในการสร้างสรรค์การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า พื้นฐานที่สนับสนุนการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ โปรแกรมการประสานความร่วมมือ การเป็นพี่เลี้ยง การปฏิบัติการที่ได้รับสร้างสรรค์ โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา กระบวนการของแต่ละบุคคล และความล่าช้าในระยะก้าวของธุรกิจ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในวัฒนธรรมองค์การทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ควาร์ดท์และเรย์โนลด์ (Marquardt & Reynolds. 1994 : 29) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยให้บุคลากรในองค์การได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย สนับสนุนให้มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ รวมทั้งมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง มีแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง ให้เกิดนิสัยการเรียนรู้จากทุกอย่างในการทำงาน จะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ จนกลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในขณะที่งานวิจัยในประเทศไทย พบว่าวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ชนกพรรณ ดิลกโกมล (2546 : บทคัดย่อ)

ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้: บริบทในบริษัทเบ็ทเทอร์ฟาร์มา จำกัด พบว่า ลักษณะวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้คือการรักษาสมดุลระหว่างการเรียนรู้และความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาของพนักงานและองค์การ

2. การคัดเลือกตัวแปรที่ร่วมกันมีความสัมพันธ์ต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากที่สุด ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปรากฏว่า วัฒนธรรมองค์การประเภทการมุ่งเน้นผลระยะยาว ลักษณะความเป็นชาย สามารถกำหนดความผันแปรต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ประมาณร้อยละ 85 โดยวัฒนธรรมองค์การประเภทการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีอิทธิพลในการกำหนดความผันแปรได้มากที่สุด รองลงมาคือด้านลักษณะความเป็นชาย ดังนั้น การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้จะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอรุณรัตน์ คันธา (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ การรับรู้นิสัยของการเรียนรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์การประเภทการมุ่งเน้นผลระยะยาวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุสาสนี จิตราภิรมย์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะการมุ่งเน้นผลระยะยาว ลักษณะความเป็นเพศชาย และลักษณะความเป็นปัจเจกนิยมสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.7 และตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมได้ดีที่สุดคือการรับรู้วัฒนธรรมองค์การในลักษณะความเป็นชาย ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น เป็นเรื่องที่ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ จะต้องให้ความสำคัญกับตัวแปรดังกล่าว เพื่อผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมในองค์การ อันเป็นกลไกสำคัญไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การประเภทความเป็นปัจเจกนิยมความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นชาย ลักษณะความเป็นหญิง และการมุ่งเน้นผลระยะยาว

มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 หรือผู้บริหาร โรงเรียน จึงควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพิจารณากำหนดนโยบายหรือแผนงานที่จะพัฒนาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1.2 วัฒนธรรมองค์กรประเภทการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะความเป็นขाय มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากที่สุด แต่จากการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์กรประเภทการมุ่งเน้นผลระยะยาวอยู่ในระดับมากเพียงร้อยละ 60 และโรงเรียนส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมองค์กรประเภทลักษณะความเป็นขायเพียงร้อยละ 67.1 เพราะฉะนั้น ในการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ความสำคัญและร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียนในการสร้างหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรประเภทการมุ่งเน้นผลระยะยาว และลักษณะความเป็นขाय โดยจัดประชุมสัมมนา อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียน มีค่านิยมหลักในการทำงานประกอบด้วย การเรียนรู้ ความซื่อสัตย์ การปรับตัว สำนักรับผิดชอบและความมีวินัยในตนเอง ให้ความสำคัญกับผลที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนในอนาคต และสนับสนุนให้บุคลากรตัดสินใจตามหลักการ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่านิยมในการทำงานแบบอยู่เพื่องาน ตลอดจนผู้บริหารพิจารณาให้รางวัลบนพื้นฐานของความยุติธรรม

1.3 โรงเรียนส่วนใหญ่ มีวัฒนธรรมองค์กรวัฒนธรรมประเภทการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนระดับมากที่สุด ร้อยละ 58 แต่วัฒนธรรมองค์กรประเภทการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหาร โรงเรียนควรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมดังกล่าวให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรประเภทความเป็นปัจเจกนิยมความเป็นกลุ่มนิยม ลักษณะความเป็นขाय ลักษณะความเป็นหญิง และการมุ่งเน้นผลระยะยาว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ระบบการให้รางวัล สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาร่วมกัน

2.2 ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในเชิงคุณภาพ เช่น จากหลักฐานที่ปรากฏชัดเจน การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลจากสภาพจริงด้านวัฒนธรรมองค์การและการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อมั่นได้มากยิ่งขึ้น