

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

The Developing Learning Culture of the Municipal Schools of Subdistrict

Administration Organization

วิเชษฐ เทียนทองและ สุพรรณิ สมานญาติ

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; (3) กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; (4) ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการ และครู จำนวน 375 คน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา $\alpha = 0.966$ การวิเคราะห์สถิติด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการจัดทำสารสนเทศกลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลฯ ประกอบด้วย 3 ด้าน และปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 9 ด้าน (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลฯ ประกอบด้วย 6 ด้าน (3) กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลฯ ที่ได้พัฒนาขึ้นประกอบด้วย สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ 5 ด้าน และกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ 8 ด้าน (4) ผลประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า มีความเป็นไปได้ และความเหมาะสมที่จะนำไปเป็นกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล

คำสำคัญ: วัฒนธรรมการเรียนรู้, การเรียนรู้, การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้, โรงเรียนเทศบาล

Abstract

The purposes of this mixed method research were to: (1) determine the state of the learning culture; (2) investigate factors influencing the learning culture (3) examine the learning culture development process and (4) evaluate the learning culture development process of the Municipal Schools of the Sub District Administration Organization. A sample consisted of 375 administrators, academic department leaders and teachers. The research instruments were interviews, questionnaires and the assessment form for the focus group of 17 experts. Descriptive statistics, including multiple regression and content analysis, were used for

analyzing data. The research results were as follows: (1) the learning culture consisted of 3 dimensions of knowledge management; (2) the factors which influenced the learning culture consisted of 6 dimensions; (3) the learning culture development process of the Municipal Schools of the Sub District Administration Organization consisted of personnel development, the 5 dimensions of knowledge management and the 8 dimensions of motivation, work promotion and work readiness; (4) the learning culture development process of the Municipal Schools of the Sub district Administration Organization based on focus group discussion was at the high level of propriety and feasibility.

Keywords: learning culture, learning, learning culture developing

ความนำ

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญในการผลิตและพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้มีคุณภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับโลกที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอีกทั้งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนให้ เป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์นั่นคือการนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาพัฒนาประเทศชาติ ให้มีความเจริญก้าวหน้า มีศักยภาพในการแข่งขันกับนานาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมืองอย่างเท่าเทียม

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต ทุกประเทศจึงต้องมุ่งพัฒนาคุณภาพของประชาชนของตนให้ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพของประชาชนให้ก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันจากแผนการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเป้าหมายไว้สอดคล้องกันว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กลุ่มกฤษฎาหมายการศึกษา, 2553, หน้า 5)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกรูปแบบ มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเท่าเทียมกัน การที่จะพัฒนาคนให้เป็นเป็นคนดี มีความรู้มีความสามารถ เหมาะสมกับงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (2555-2559) ครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาการทุกๆ ด้านของนักเรียน ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประเทศชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาดมีศักยภาพ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่มีภารกิจบทบาทเกี่ยวข้องกับส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดให้มีการจัดการศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะด้าน การศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพตั้งแต่ การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจนถึงระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการ

พัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญาร่างกายจิตใจอารมณ์
สังคมและพฤติกรรม ครูควรต้องมีการพัฒนา
ตนเองเพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และมีการ
ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการ
พัฒนาบุคลากร เพราะวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่
มีแรงผลักดันให้ไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและ
ค่านิยมที่สามารถถ่ายทอดสืบต่อกันไป องค์กร
เหล่านี้เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคล มี
ความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนของและไม่เกี่ยวข้องกันกับงานองค์กร โดยตระหนักถึง
ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร เพราะมีผลต่อ
การทำงานของคนที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ
องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด Deal and
Peterson (1990, pp. 9-11) กล่าวว่า วัฒนธรรม
โรงเรียนมีอิทธิพลทำให้ครู นักเรียนและผู้บริหาร
โรงเรียน เกิดแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติใน
โรงเรียน สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกมีแรงบันดาลใจ
เป็นเหตุให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและเพิ่ม
ประสิทธิผลและผลิตโดยครูและนักเรียน
ร่วมกันทำงานหนักเพื่อความสำเร็จและบรรลุ
เป้าหมายวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวกำหนด
แนวทางร่วมกันในองค์กร ที่จะให้บุคลากรมี
แนวทางสำหรับปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของ
องค์กรสามารถที่จะจำแนกออกเป็นสามระดับ
โดยมีความสอดคล้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน
(Schein, 1999, pp. 15-20) คือ (1) วัฒนธรรมทาง
กายภาพ (2) วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม
(3) วัฒนธรรมที่เป็นฐานคติ และครูต้องตระหนัก
ว่าไม่ใช่ผู้รู้ทุกเรื่อง แต่ต้องเรียนรู้ไปพร้อมกับ
เด็ก ต้องมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน โรงเรียนจึง
ต้องส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างและพัฒนา
วัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนาทักษะบุคลากรใน
องค์กร ให้มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้โอกาส
บุคลากรในการตัดสินใจเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมโดย

ผ่านกระบวนการทำงาน การฝึกอบรม ที่จะ
ส่งเสริมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้และบรรลุ
เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Johnston & Hawke, 2002,
p. 6) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ คือ การหา
วิธีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา
คุณภาพชีวิตของคนในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงถ้า
กระบวนการพัฒนาการศึกษาพัฒนาให้ครูและ
สังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและปรับการ
เรียนรู้ให้เหมาะกับท้องถิ่นหรือในชุมชนนั้นจะ
เป็นสิ่งที่ดีที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 23-24)

สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนองค์กร
ที่จะให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ต่อบุคลากร
ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็น
ตัวกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเนื่องจาก
วัฒนธรรมการเรียนรู้เป็นพฤติกรรมที่สะท้อน
ขบวนการคิด การตัดสินใจ การวางแผนในการ
เรียนรู้ และที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมการเรียนรู้จะมี
ผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร โดยเป็นเครื่องมือ
ทางการบริหารและการพัฒนาองค์กรชนิดหนึ่ง
เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินการขององค์กร
มากกว่าการใช้กฎระเบียบเพื่อสนับสนุนให้
องค์กรสามารถปรับตัวตอบสนองต่อการ
เปลี่ยนแปลงในทุกมิติในสังคมและองค์กรที่จะ
เน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้จะต้องเข้าใจ
การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็น
สิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับ
การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนา
องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Skerlavaj, Song, & Lee,
2010, p. 3)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการ
พัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมุ่งหวังที่นำ
ผลการศึกษาในครั้งนี้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา

โรงเรียนเทศบาลเพื่อให้มีคุณภาพ เกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้
ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรม
การเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนา
วัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้และความ
เหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม
การเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
Paige, et al (2003, p. 4) กล่าวว่า วัฒนธรรมการ
เรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ความรู้
ทักษะ และทัศนคติ ในการปฏิสัมพันธ์และการ
สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่น

Skerlavaj, Song and Lee (2010, p. 3)
กล่าวว่า องค์กรที่จะเน้นวัฒนธรรมการเรียนรู้
จะต้องเข้าใจในความหมายของวัฒนธรรมการเรียนรู้
การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมเป็นสิ่ง
สำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ เช่นเดียวกับการ
พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาองค์กร
แห่งการเรียนรู้

Schoonbeek and Henderson (2011,
pp. 3-6) กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
ภายในองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Brown (2009, p. 5) กล่าวว่า วัฒนธรรมการ
เรียนรู้มีอานิสงส์ หมายถึง บุคลากรทุกคนในองค์กร
มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และก่อให้เกิดการเรียนรู้
ร่วมกันเป็นทีม มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน
และการพัฒนาตนเอง

Pasebani, Mohammadi and Yektatyar
(2012, p. 96) กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ สามารถ
ช่วยให้นักศึกษามีคุณภาพ ซึ่งสภาพแวดล้อมการ
เรียนรู้ที่ดีขององค์กรจะช่วยสามารถทำให้นักศึกษ
เกิดเรียนรู้และมุ่งมั่นปฏิบัติงานในองค์กรและการ
สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ภายในองค์กร
ผู้นำ แรงจูงใจ มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่
จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการ
เรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ตามแนวคิดบุคคล
ต่างๆ ดังนี้

Baek-Kyoo & Park, Sunyoung (2010, p.
3) กล่าวว่า องค์กรประกอบที่สำคัญต่อวัฒนธรรมการ
เรียนรู้เป็นการสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดการเรียนรู้มี
กระบวนการดำเนินการ ดังนี้ (1) สร้างโอกาสการ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (2) ส่งเสริมความผูกพันในการ
ทำงาน (3) ส่งเสริมการเรียนรู้การทำงานร่วมกันเป็น
ทีม (4) สร้างระบบในการแบ่งปันการเรียนรู้ (5) ช่วย
ให้บุคคลที่จะมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (6) องค์กร
เชื่อมต่อเข้ากับสภาพแวดล้อม (7) การใช้รูปแบบ
ผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้

Islam, Aamir, Khan & Ahmad (2013, p. 1)
กล่าวว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง
การพัฒนาพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรให้เกิด

การเรียนรู้ ความชำนาญในการทำงาน สร้างการรับรู้
การทำงานเป็นทีม การถ่ายโอนความรู้ การ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เกิดความรู้ใหม่ มีความคิด
สร้างสรรค์ ซึ่งการพัฒนาสมาชิกในองค์กรไม่
เพียงพอแต่ให้สมาชิกในองค์กรให้มีคุณภาพแต่ยังทำ
ให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

Bates and Khasawneh (2005, p. 4) กล่าวว่า
วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร คือ การ
สร้างสรรค์นวัตกรรม การแบ่งปันความรู้ และการ
ถ่ายโอนความรู้ที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

Joo and Park (2010, pp. 5-6) กล่าวว่า
วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับ
สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร กระบวนการ
ทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การสร้างความรู้
ความสัมพันธ์ และความพึงพอใจของบุคลากรใน
องค์กรในการปฏิบัติงาน

Back-Kyoo & Park, Sunyoung (2010, p.
14) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้
ขององค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน ความ
เป็นผู้นำ การสนับสนุนการทำงาน มีผู้เชี่ยวชาญใน
การพัฒนาบุคลากรขององค์กรเกิดการเรียนรู้ จะทำ
ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Johnston and Hawke(2002, p. 6) กล่าวว่า
วัฒนธรรมการเรียนรู้ริเริ่มนโยบาย การพัฒนาทักษะ
บุคลากรในองค์กร ให้มีวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้
โอกาสบุคลากรในการตัดสินใจ เรียนรู้ร่วมกันเป็น
ทีม โดยผ่านกระบวนการทำงาน การฝึกอบรม ที่จะ
ส่งเสริมให้องค์กรเกิดการเรียนรู้ และบรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้

Heaney (2007, pp. 4-5) กล่าวว่า ลักษณะที่มี
ผลต่อการทำงานและวัฒนธรรมการเรียนรู้ ได้แก่
(1) มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการ
ดำเนินงาน (2) ให้ความสำคัญกับการกำหนด
วิสัยทัศน์และเป้าหมาย (3) สนับสนุนบุคลากรให้มี

ส่วนร่วมและความรับผิดชอบในการพัฒนาองค์การ
(4) เปิดกว้างให้กับบุคลากรในการตัดสินใจและการ
แก้ปัญหาต่างๆ (5) มีการระดมทุนและทรัพยากรใช้
ในการเรียนรู้ (6) มีการให้รางวัลและยอมรับในการ
ทำงาน (7) มีการสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน
(8) มีการอำนวยความสะดวกในการประชุม
(9) มีความเข้าใจในการทำงานมีความรู้สึก
รับผิดชอบต่องานที่ทำ (10) มีส่วนร่วมในการ
ประเมินผล

Senge (1990, pp. 55-68) ได้แบ่ง
องค์ประกอบของแนวคิดเรื่ององค์การแห่งการ
เรียนรู้ออกเป็น 5 ประการดังต่อไปนี้ (1) การเป็น
บุคคลรอบรู้ (2) การมีแบบแผนความคิด (3) การมี
วิสัยทัศน์ร่วมกัน (4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
(5) การคิดอย่างเป็นระบบ

Gephart and others(1996, pp. 35-45)
กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะที่
สำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (1) มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
ในทุกระดับขององค์กร (2) มีการสร้างองค์ความรู้และมี
การแลกเปลี่ยนความรู้ (3) สนับสนุนการคิดอย่าง
เป็นระบบ (4) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
(5) ยึดคนเป็นศูนย์กลาง

Pedler, Burgoyne and Boydell (1991,
pp. 94-95) กล่าวว่า ปัจจุบันกระแสด้านการเรียนรู้
ได้เปลี่ยนจากศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ตัวครู มาเป็น
ศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ผู้เรียน และเรียนรู้จากการ
ปฏิบัติ ด้วยตนเองนำมาผสมผสานให้เข้ากับ
สภาพแวดล้อมในชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งทุกคน
จะต้องมีการพัฒนาตนเอง

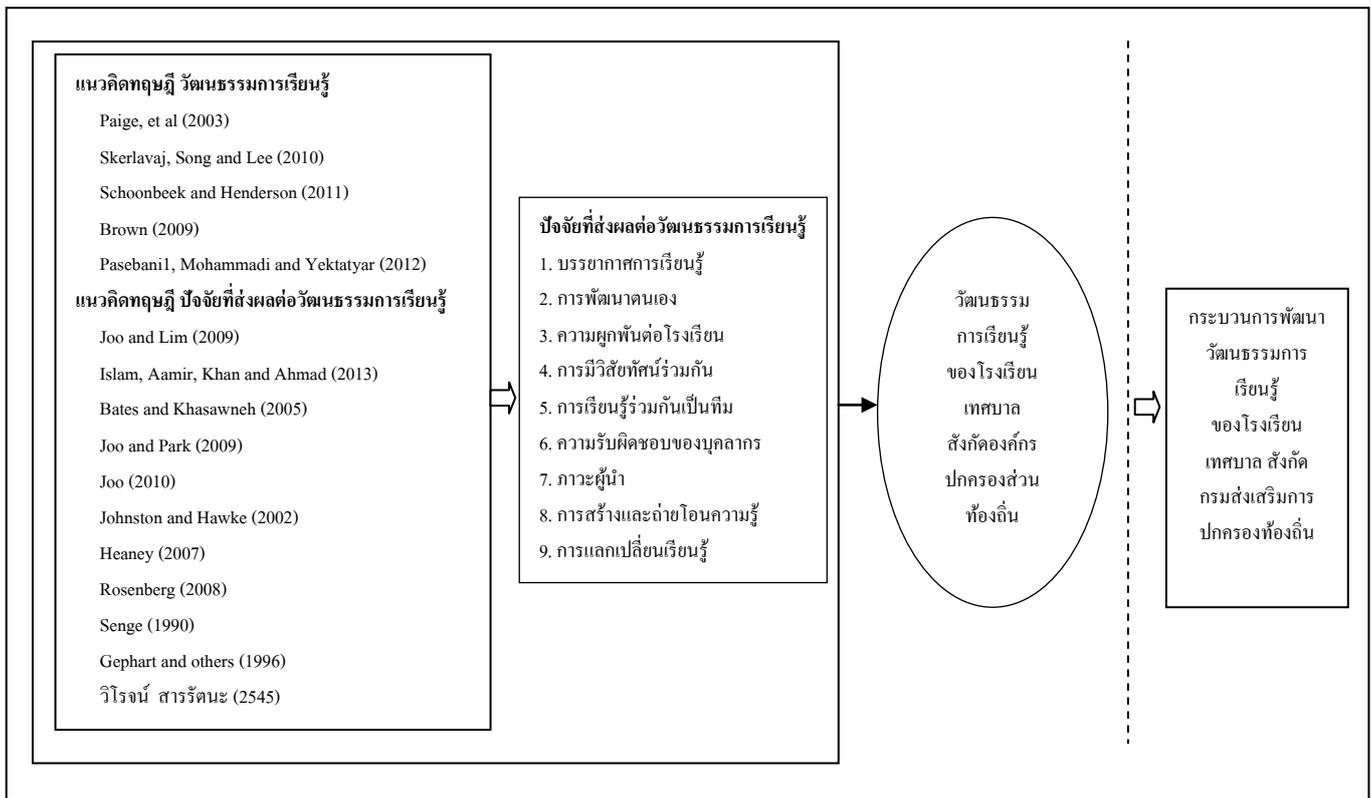
Senge (1990, pp. 55-68)การเป็นบุคคล
รอบรู้ บุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเป็นรากฐาน
ขององค์การแห่งการเรียนรู้ดังนั้นลักษณะการเรียนรู้
ของบุคคลในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการ
เรียนรู้ขององค์กรได้นั้นสมาชิกขององค์การแห่งการ

เรียนรู้ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การเป็นนายตัวเองเป็นคนที่เรียนรู้อยู่เรื่อยๆ มีความกระตือรือร้นใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอมีความปรารถนาที่เรียนรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนมุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, หน้า 11) สรุปว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่สมาชิกในองค์การมีความตื่นตัวและแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นกับองค์การ

ผลจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของบุคคลต่างๆ มากำหนดเป็นกรอบทางด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาดังกล่าวมากำหนดกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป สรุปได้ดังภาพ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ การจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อโรงเรียนการมีวิสัยทัศน์ร่วมกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมการเป็น

ผู้นำ การสร้างและถ่ายโอนความรู้ความรับผิดชอบ
ของบุคลากรและการแลกเปลี่ยนความรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระหว่างการ
วิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดย
การศึกษาความคิดเห็นจากการเก็บรวบรวมข้อมูล
ด้วยวิธีการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม และแบบ
สัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ประชากรและกลุ่ม
ตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร หัวหน้าวิชาการและครู
จำนวน 375 คน และการจัดทำสารสนเทศกลุ่ม
โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม จำนวน 99 ข้อ
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา = 0.966
และแบบสัมภาษณ์ในการจัดทำสารสนเทศกลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วย
ตนเองตามวันและเวลาที่กำหนด และนัดหมายกับ
กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลจนครบตามจำนวนที่
กำหนด กรณีไม่สามารถดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลได้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งและรับ
คืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บข้อมูลจาก
การสนทนากลุ่ม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการ
วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติความสัมพันธ์ (Pearson

Correlation) สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยพบว่า

1. การศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้
ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น พบว่า สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของ
โรงเรียนเทศบาล ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
(σ) = 4.10 และ สภาพปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้
ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (σ = 4.31)
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้
ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น มีจำนวน 6 ปัจจัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ.05 (ค่า Sig. off น้อยกว่า .05) โดยค่า
สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่าเท่ากับ .880 และค่า
สัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) มีค่าเท่ากับ .775 ซึ่ง
สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการ
เรียนรู้ได้ร้อยละ 77.50% โดยมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ ± 6.317
3. กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม
การเรียนรู้ โดยวิเคราะห์หองค์ประกอบเชิงสำรวจ
(exploratory factor analysis) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย
(Principal Component Analysis--PCA) เพื่อให้ได้
ตัวแปรสำคัญ วิเคราะห์ตัวแปรสภาพวัฒนธรรม
การเรียนรู้และปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการ
เรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลและการสนทนากลุ่ม
โดยกำหนดกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรม
การเรียนรู้

3.1 สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้
ผลจากการวิเคราะห์ มีค่าความแปรปรวนของตัว
แปร (eigenvalues) เท่ากับร้อยละ 68.08

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลผลจากการวิเคราะห์ มีค่าความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดเท่ากับร้อยละ 75.05

3.3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรบรรยายแต่ละด้านที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลโดยใช้สถิติ Multiple regression analysis พบว่า ตัวแปรบรรยายที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลแต่ละด้านมี 44 ตัว จากตัวแปรทั้งหมด 48 ตัว

4. ประเมินกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการพิจารณาตรวจสอบความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 ท่าน มีความเป็นไปได้และความเหมาะสมถูกต้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อค้นพบจากงานวิจัยสรุปได้อย่างชัดเจนว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายใต้กรอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ James (1972, p. 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่า

การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน โดยเขาได้พบว่าปกติบุคลากรขององค์กรจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียง 20% - 30% แต่เมื่อพวกเขาได้รับแรงจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80% - 90% และ Gibson and others (1982, p. 5) กล่าวถึงการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานจะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ เจตคติ บุคลิกภาพและการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่างๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและจะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผลการปฏิบัติงานจะถูกประเมินและตามด้วยการให้รางวัลหรือผลตอบแทน รวมถึงปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในอื่นๆ ตัวแปรตัวสุดท้ายเป็นความพึงพอใจในงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า หากบุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากรจะสำคัญอันดับที่ 3 ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานการสร้างแรงจูงใจจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานซึ่งบุคลากรมีความตั้งใจทำงานต้องมีการจัดการความรู้ให้บุคลากรได้เรียนรู้งานต่างๆ มีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดการเรียนรู้ มีการถ่ายทอดความรู้จัดการความรู้ในการสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนที่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในการทำกิจกรรมต่างๆปรับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่เพิ่มความรู้ความสามารถทักษะและทัศนคติให้ปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน รั้งลิโยกฤษฎ์ (2541, หน้า 2-3) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลว่า การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ มี

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มิได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ (Orientation) ในบางกรณีอาจต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงาน (In-service training) ทั้งนี้เพราะการศึกษามาจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ไม่สามารถทำงานนานๆ ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลงไป ก็จำเป็นต้องมีการอบรมของส่วนราชการจะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งไปรับการอบรมในส่วนราชการอื่นหรือสถาบันอื่นก็ได้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ลี้กัตตองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ปัจจัยทุกตัว โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลปรากฏว่ามีจำนวน 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล ได้แก่ (1) ด้านบรรยากาศการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ นูริสูงเนิน (2552, หน้า 249) พบว่า บรรยากาศโรงเรียนเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 รายละเอียดพบว่า บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานระบบบริหารการจัดการในโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้สมาชิกภายในองค์กรเกิดความสุขกายสบายใจ และมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน (2) ด้านการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพญุทธ์ แจ่มจำ (2541, หน้า 21) ได้กล่าวถึง การ

พัฒนาตนเองของครูว่า การพัฒนาตนเองของครู หมายถึง การที่ครูพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เป็นคนที่ดี มีความรู้ความสามารถ ที่จะกระตุ้นช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้ ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และงานวิจัยของ ณรงค์ รอดพันธ์ (2542, หน้า 38) ได้อธิบายถึง การพัฒนาตนเอง คือ การจุดประกายความคิดในตัวเอง ด้วยการปลูกจิตสำนึกให้บุคคลเห็นคุณค่าในตัวตน เกิดความตระหนักและสร้างความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี (3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของของ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการราชการ (2555, หน้า 44) อธิบายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา (learning sharing and challenge) ควรมีการสนับสนุน โอกาสและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ อิสระและต่อเนืองยอมรับและเรียนรู้ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองของสมาชิกทุกคนในองค์กร อธิบายถึง การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ทำได้หลายวิธีการ โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็น เอกสาร, ฐานความรู้, เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือกรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบ ทีมข้ามสายงาน, กิจกรรมกลุ่มคุณภาพและนวัตกรรม, ชุมชนแห่งการเรียนรู้, ระบบพี่เลี้ยง, การสับเปลี่ยนงาน, การยืมตัว, เวทีแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นต้นเป็นการนำความรู้เทคนิคในการทำงาน เทคนิคการแก้ไขปัญหา ที่ได้จากการปฏิบัติงานแล้วมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งทำได้หลากหลายวิธีการ (5) ด้านภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สกุลสถาปต์ย์ (2552, หน้า 258-259) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ การสร้างสื่อกลางที่มีศักยภาพ

การใช้ความฉลาดทางอารมณ์เป็นฐาน การสร้างแรงบรรดาใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลได้ถึงร้อยละ 80.30 (6) ด้านความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟิลลิป พูลสวัสต์ (2548, หน้า 121) ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูอยู่ในระดับมากหนึ่งด้าน คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านจิตใจ และจันทิมา พรหมเกษ, วีระ ชันยาภิรักษ์ และเจษฎา พรหมเกษ (2554, หน้า 33) ได้ศึกษาวิจัย การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์การเป็นตัวกลางท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ, ความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิทยาเขตสกลนคร พบว่า วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การ ประกอบด้วย การดำเนินงานที่มุ่งเน้นทีมงาน การดำเนินงานที่มุ่งเน้นระบบ การดำเนินงานที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ และการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการใช้ข้อมูลในอดีต มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความยุติธรรมขององค์การ

3. กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการนำสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 3 ด้าน และผลการวิเคราะห์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล 6 ด้าน

4. ประเมินความเป็นไปได้และความเหมาะสมของกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน กระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมน คณานิตย์ (2552 หน้า 235) ผลการตรวจสอบรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัย ในสถานศึกษา ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัย ในสถานศึกษา พบว่าทุกองค์ประกอบมีความถี่ด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะของการวิจัยเป็นการเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างหลากหลายไปตามบริบทของท้องถิ่นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายดังต่อไปนี้

1 นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย (1) สนับสนุนงบประมาณการพัฒนานุเคราะห์ให้เพียงพอ (2) บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองไม่ถือ

เป็นวันลา และ (3) ฝึกอบรมการสร้างทีมงานในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

2. นโยบายผู้บริหาร โดย (1)การจัดห้องค้นคว้าความรู้ทางอินเทอร์เน็ต (2) ติดตั้งอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทุกห้องเรียน และ(3) มีบุคลากรดูแลการทำวิทยฐานะ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปเพื่อที่จะพัฒนางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กว้างและมากขึ้น ควรศึกษาดังนี้

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมต่อการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคอื่น เนื่องจากวัฒนธรรมของแต่ละภาคจะแตกต่างกันออกไป

2. ควรมีการศึกษาการนำการพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ได้แก่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มกฎหมายการศึกษา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ “ฉบับใช้งานที่สมบูรณ์ 5 ปี”. กรุงเทพฯ : สุทรไพศาล.
- จันทิมา พรหมเกษ, วิระ ชันยาภิรักษ์ และเจษฎา พรหมเกษ. (2554). การวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับ วัฒนธรรมในองค์กรเป็นตัวกลางท่ามกลางความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมการ เรียนรู้ขององค์กร, ความพึงพอใจของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน วิทยาเขตสกลนคร. คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สาขาวิชา บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสกลนคร.
- ณรงค์ รอดพันธ์. (2542). ครูกับการพัฒนาตนเอง. *ข้าราชการครู*, 19(3), 37-39.
- พิสิฐ พูลสวัสดิ์. (2548). วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐมเขต 2.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันเพ็ญ นริสูงเนิน. (2552) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขต พัฒนาพื้นที่ ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). โรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้แนวคิดทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.
- สมคิด สกฤตสถาปัตย์. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลในการปฏิบัติ การศึกษาแบบ ยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร.

- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2541). *หลักการบริหารเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: ประชาชน.
- สุมน คณานิตย์. (2552). *รูปแบบการวางแผนกลยุทธ์ด้านความปลอดภัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *รายงานการประชุมทาง วิชา เรื่อง ทิศทางวัฒนธรรมกับ
การศึกษาในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- Baek-Kyoo & Lim, Taejo. (2009). The effects of organizational learning culture, perceived job complexity, and proactive personality on organizational commitment and intrinsic motivation. *Journal of Leadership Organizational Studies*, 16(1), 48-60.
- Baek-Kyoo, J. & Sunyoung, P. (2010). The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Journal of Leadership & Organization Development*, 31(6), 482-500.
- Baek-Kyoo, J. (2010). *Organizational commitment for knowledge workers: the roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention*. San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Bates, R. & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International Journal of Training and Development*, 9(2), 96-109.
- Brown, M. (2009). Look both ways: Working to develop a professional learning culture. Theme: Creating a professional culture. *ACSA Biennial Conference, Canberra*, (October 2009), 1-26.
- Deal, T. E. & Peterson, K. D. (1990). *The Principal's role in shaping school culture*. Washington D.C.: Office of Educational Research and Improvement.
- Gephart, M. A. & Marsick, V. J. (1996). Finding common and uncommon ground among learning organization model. In *Proceeding of the Fourth Annual Conference of the Academy of Human Resource Development*. LA: Academy.
- Gibson, J. L., John M. I. & James. (2011). *Organizations: Behavior, structure, process* (4th ed.). Texas: Business.
- Heaney, D. (2007). Step 5.4 performance and learning culture. *Resources for Implementing the WWF Project & Programme Standards*, (January 2007), 1-10.
- Islam, T. et al. (2013). Organizational learning culture, social exchange relations and multifoci citizenship behaviors: A literature survey approach. *World Journal of Management and Behavioral Studies*, 1(1), 06-13.
- James, W. Paul, H. & Kenneth, H. B. (1972). *Management of organizational behavior utilizing human resources* (2nd ed.). n.p.
- Johnston, R. & Hawke, G. (2002). *Case studies of organizations with established learning cultures*. Adelaide, South Australia: National Centre for Vocational Education Research.

- Paige, M. R., et al. (2003). Culture learning in language education: A review of the literature. In D. Lange, & R. M. Paige (Eds.), *Culture as the core: Integrating culture into the language education*. Greenwich, CT: Information Age.
- Pasebani, F., Mohammadi, S. & Yektatyar, M. (2012). The relationship between organizational learning culture and job satisfaction and Internal service quality in sport organizations in Iran. *Archives of Applied Science Research*, 4(4), 1901-1905.
- Pedler, M. J., Burgoyne, J. G. & Boydell, T. (1991). *The Learning Company: A strategy for sustainable development*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Schein, E. H.. (1999). *The Corporate culture survival guide: Sense and nonsense about culture change*. California: Jossey-Bass.
- Schoonbeek, S. & Henderson, A. (2011). Shifting workplace behavior to inspire learning: a journey to building a learning culture. *Journal of continuing education in nursing*, 42(1), 43-48.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth discipline: The art and practice of learning organization*. New York: Doubleday.
- Skervlavaj, M., Song, J. & Lee, Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in south Korean firms. *Journal Expert Systems with Applications*, 37, 6390–6403.

