

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรใน โรงเรียนรางวัลพระราชทาน เกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร การสร้าง การเปลี่ยนแปลง และการสืบทอดวัฒนธรรมองค์กร ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (ethnographic research) ผลการวิจัยพบว่า

โรงเรียนรางวัลพระราชทาน ที่เป็นพื้นที่วิจัยนั้น มีลักษณะวัฒนธรรมหลัก(dominant culture) แบบเครือญาติ (clan culture) ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร สำหรับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้นผู้อำนวยการ โรงเรียนมีบทบาทในการนำสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยกระบวนการ สังคมประคิต ร่วมกับวิบุรุษ ประเพณี พิธีการ และเครือข่ายการสื่อสาร เมื่อมีบางวัฒนธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียน ก็มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยการนำของผู้บริหาร ร่วมกับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ซึ่งมีปัจจัยและขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงโดยวิเคราะห์สภาพภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน สภาพภายในและความกดดันที่เกิดขึ้นกะทันหัน แล้วกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างและกำหนดทางเลือกโดยการระดมสมอง การเปรียบเทียบ และวิเคราะห์ผลดีผลเสีย ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม แล้วร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม วางแผนปฏิบัติการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติการตามแผน โดยเสริมแรงให้กับการเปลี่ยนแปลงนั้น และติดตามประเมินผล สำหรับการสืบทอดวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนนั้น จะเกี่ยวข้องกับ การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านการถ่ายทอดส่วนบุคคล กลุ่ม และองค์กร

การที่โรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง และสามารถดำเนินการสร้าง เปลี่ยนแปลง รวมทั้ง สืบทอดวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อความสำเร็จของโรงเรียนได้นั้น เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนี้ในการสืบทอด วัฒนธรรมองค์กรนั้นกระบวนการกลุ่มร่วมและการคว่ำบาตรทางสังคม (social sanction) เป็น กระบวนการที่มีส่วนร่วมในการสืบทอด และขัดเกลาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนให้มีความ เข้มแข็ง เอื้อต่อการบริหาร ดำเนินงาน และความสำเร็จของโรงเรียน

The research aimed to study the organizational culture in the granted royal award school on the characteristic, the establishment, the changing and the descent of organizational culture by employing the methodology of ethnographic research. The result of this research revealed that the granted royal award school in the specific research area possessed the dominant culture as the clan culture which was the strong culture and used as a base for creating the organizational culture. The school's director had an important role to bring about the establishment the organizational culture by implementing the process of the social globalization associating with heroes, tradition, ceremony, communication network. However, when certain culture emerged to obstruct the school's development, the changing of organizational culture was definitely undertaken by the administrator together with all school's personnel. The factors and the processes of change were shown as follows : the outside surroundings having an effect to school, the inside school surrounding, the simultaneous pressure, the goal of change determination, setting and determining the alternative by doing brainstorm and comparison and analyzing the good and bad chapters having an effect to the culture change, creating cultural vision, planning for changing practice, practicing according to the plan, stimulating for change as well as following and evaluating. The descent of school's organizational culture is concerned with the organizational culture learning of school' personnel through the method of self-learning, individual transmission, group transmission and organization transmission.

As the school has a strong culture which can offer the chance to create, change and descend the organizational culture, this is because most of the school's personnel are local people and used to be the school' alumni and these people have very strong relationship with their school as well as possess a sense of school belonging. Not only its own process, but the personnel's group processing in school has an influence towards the descent of organizational culture also by using the means of social sanction to refine the organizational culture as in the proper from to support the school's achievement.