

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุคโลกาภิวัตน์ (globalization) โลกมีการแข่งขันสูง นอกจากทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จแล้ว ความรู้ก็มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงได้ง่ายขึ้น ซึ่งการพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและอยู่รอดในยุคนี้ ต้องอาศัยฐานความรู้ที่มั่นคง มีระบบและความต่อเนื่อง ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศ (information technology) มีบทบาทจนทำให้เกิดสังคมฐานความรู้ (knowledge-based society) ซึ่งสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้เป็นสังคมที่ความรู้ได้กลายมาเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่ง การพัฒนาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการแข่งขันและเสริมสร้างความเข้มแข็งจึงเป็นรากฐานที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายว่าการจัดการความรู้มีความสำคัญกับงานทุกอย่างในองค์กร การจัดการความรู้ที่ดีนำมาซึ่งการทำงานที่ประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กรโดยรวม (พรธิดา วิเชียรปัญญา, 2547, หน้า 12) ซึ่งในยุคแรกๆ ของการพัฒนาศาสตร์ด้านการจัดการความรู้ มาจากการจัดระบบและตีความสารสนเทศ ตามบริบทและสารสนเทศก็มาจากการประมวลผล ข้อมูลความรู้จะไม่มีประโยชน์ถ้าไม่นำไปสู่การกระทำหรือการตัดสินใจ ในการจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคแห่งสังคมที่ใช้ความรู้เป็นฐาน มองความรู้ว่าเป็นทุนปัญญา การจัดการความรู้จึงเป็นกระบวนการใช้ทุนปัญญา นำไปสร้างคุณค่าและมูลค่าซึ่งอาจเป็นมูลค่าทางธุรกิจหรือคุณค่าทางสังคมได้ (ดวงเดือน จันท์เจริญ, 2547, หน้า 252)

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลกในปัจจุบันที่เป็นโลกยุคไร้พรมแดน เป็นลักษณะของสังคมข้อมูลข่าวสาร (information society) จากกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนั้นส่งผลให้เกิดวิกฤตการณ์หลายรูปแบบขึ้นในสังคมทั้งด้าน เศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทำให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ จึงเป็นที่มาของการปฏิรูปการศึกษาขึ้นเพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เป้าหมายของการจัดการศึกษาจะต้องมุ่งสร้างสรรค์สังคมให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศชาติโดยรวมและมุ่งสร้าง “คน” หรือ “ผู้เรียน” ซึ่งเป็นผลผลิตโดยตรงให้มีคุณลักษณะที่มีศักยภาพและความสามารถที่จะพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดของประเทศต่างๆ มีความเข้มข้นมากขึ้นทุกขณะ ความสำคัญของการพัฒนาประเทศจึงมิได้ขึ้นอยู่กับทุนหรือทรัพยากรอีกต่อไป แต่ขึ้นอยู่กับศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ การศึกษาจึงมี

ความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม และ วัฒนธรรม ในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 112)

การจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้สถานศึกษานำเอาข้อมูล สารสนเทศที่มีอยู่ทั้งในโรงเรียน ชุมชน และสังคมมาจัดระบบและพัฒนาเป็นองค์ความรู้เพื่อ พัฒนาปัญญาของผู้เรียนการจัดการความรู้จึงเป็นศาสตร์ใหม่ที่เหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับ สังคมไทยอันเป็นสังคมที่อุดมไปด้วยความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ทั้งในระบบปัจเจกบุคคล สถาบันหลัก ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ อาชีพ วิถีชีวิต ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมี ศักยภาพเพียงพอที่จะดึงเอาองค์ความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การจัดการ ความรู้จึงเป็นศาสตร์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหลักปฏิรูปการศึกษา และองค์ประกอบสำคัญของ การจัดการความรู้ คือ คน เทคโนโลยี และกระบวนการจัดการความรู้โดย คน ถือว่าเป็น องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นแหล่งความรู้และเป็นผู้นำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อให้คนสามารถค้นหาจัดเก็บ แลกเปลี่ยน รวมทั้งนำความรู้ไปใช้ได้ อย่างง่ายและรวดเร็วขึ้น ส่วนกระบวนการจัดการความรู้นั้นเป็นการบริหารจัดการเพื่อนำความรู้ จากแหล่งความรู้ไปให้ผู้รู้เพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงทางด้านนวัตกรรม องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน นี้จะต้องเชื่อมโยงและบูรณาการอย่างสมดุล (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550, หน้า 92-95)

องค์การทางการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาความรู้ให้แก่มนุษย์ ให้มีคุณภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า และเป็นเครื่องมือใน การแก้ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรมที่นานาประเทศนำมาไปปฏิบัติและ กำหนดเป็นทิศทางในการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ประเทศต่างๆ ได้ใช้ นโยบายปฏิรูปการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สำหรับประเทศไทยได้ให้ ความสำคัญเพื่อการพัฒนาประเทศเช่นเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2540 ได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาระดับชาติ เนื่องจากโลกอนาคตมีแนวโน้ม ของการพัฒนาเศรษฐกิจเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยเน้นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับระบบการพัฒนาความรู้เพื่อพัฒนา กำลังคนที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับระบบการพัฒนาความรู้เพื่อรองรับ สิ่งที่เปลี่ยนแปลงของโลกไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2548, หน้า 15)

ประเทศไทยมีสภาพเช่นเดียวกับประเทศกำลังพัฒนาต่างๆ ที่ต้องเผชิญกับสภาพการ เปลี่ยนแปลงและความจำเป็นต้องเร่งการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจะสามารถแข่งขัน และอยู่รอดได้ในสังคมที่เป็นโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องมีการเปลี่ยนแปลงในทุกภาค ส่วนของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเน้นไปที่ภาครัฐเป็นลำดับแรก เพราะภาครัฐเป็นหน่วย บริการสาธารณะหลักของประเทศ และเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนผลักดันการเปลี่ยนแปลง ของภาคเอกชนและภาคประชาสังคม เพื่อให้มีแรงขับเคลื่อนการจัดการความรู้ให้เป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพรัฐบาลจึงได้กำหนดไว้ในมาตรา 11 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ไว้ว่าส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546, หน้า 4)

การศึกษาไทยนับตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันนับว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงและปฏิรูปทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรนโยบายกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนการบริหารจัดการในโรงเรียนซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารและการดำเนินงานในโรงเรียนนอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆ ภายนอก เช่น ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่างมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนโดยเฉพาะในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิผลได้ (ดาวรรุวรรณ ฤวิการ, 2552, หน้า 5) สถานศึกษาหรือโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษามีส่วนผลักดันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนและมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงต้องตระหนักถึงความจริงและต้องเปลี่ยนแปลงองค์กรของตนให้ทันต่อการเคลื่อนไหวของสิ่งแวดล้อมเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (สมคิด บางโม, 2545, หน้า 1) สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีและเหมาะสมในสถานศึกษาย่อมมีอิทธิพลต่อความสุขความดีงามและการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน (ยุวดี กังสตาล, 2545, หน้า 7) ศาสตร์การบริหารสมัยใหม่จึงต้องกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาใหม่ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องขจัดวัฒนธรรมลักษณะที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์กรโดยการบริหารจำเป็นต้องตอบสนองต่อวัฒนธรรมและความแตกต่างกันของบุคคลกรเข้าใจถึงวัฒนธรรมภายในโรงเรียนของฝ่ายบริหารจะส่งผลให้พฤติกรรมในการบริหารมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จสัมฤทธิ์ผลในเป้าหมายที่กำหนดไว้ เซอร์จิโอวานนี, และสตารราท (Sergiovanni, & Starratt, 1988, p.158)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความศรัทธา ค่านิยมและบรรทัดฐานของบุคลากรในสังคม วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงองค์กร เนื่องจากเป็นตัวกำหนดแนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กรนั้น วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลขององค์กรและตัวบุคคลในสถานที่ทำงาน (นฤมล สุ่นสวัสดิ์, 2549, หน้า 2) มีอิทธิพลต่อการกำหนดความเชื่อ ความคิด และปทัสถานของการปฏิบัติตนที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน องค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งและมีสภาพที่พึงปรารถนา จะมีส่วนช่วยโน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรมีการประพฤติ-ปฏิบัติที่เป็นเอกภาพ มุ่งสู่วัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้สูง วัฒนธรรมมิใช่เป็นเพียงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมโดยทั่วไปเท่านั้น แต่ยังเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่างๆ ด้วย สังคมอาศัยวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดระเบียบและแก้ไขปัญหาพื้นฐานบางประการของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันเพื่อความอยู่รอดของสมาชิก เช่น สังคมอาศัยวัฒนธรรมใน ส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองและกระบวนการยุติธรรมมาช่วยแก้ปัญหาการเมืองและความขัดแย้งในสังคม หรือในเรื่องปากท้องของประชาชนอันเป็นปัญหาเศรษฐกิจ สังคมก็อาศัยวัฒนธรรมใน ส่วนที่เกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการมาช่วยขจัดปัดเป่าปัญหาให้ทุเลาลง เพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความอยู่รอดของสังคม วัฒนธรรม หรือวัฒนธรรมในหน่วยงาน ก็ทำหน้าที่คล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้รางวัล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งและการลงโทษ เช่น การภาคทัณฑ์ การไล่ออก ช่วยสื่อให้สมาชิกของหน่วยงานทราบถึงแนวทางการประพฤติปฏิบัติและการทำงานที่หน่วยงานคาดหวัง ถ้าสมาชิกประพฤติปฏิบัติตามก็ช่วยให้ปัญหาบางประการ เช่น การลาออก ทุเลาเบา ลงและงานจะดำเนินไปอย่างมีระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกันมากขึ้น ดังนั้นเมื่อวัฒนธรรม องค์กรมีบทบาทภายในหน่วยงานหลายประการ การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่อง สำคัญและน่าสนใจควบคู่กันไป (สมใจ ลักษณะ, 2549, หน้า 1) จากการค้นคว้าข้อมูลด้าน ปัญหาวัฒนธรรมองค์กร พบว่า สภาพความเป็นจริงถึงแม้สถานศึกษาส่วนใหญ่จะได้พัฒนาจน ก้าวหน้าตามลำดับ แต่ยังคงยอมรับในความเหลื่อมล้ำของคุณภาพระหว่างสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ภูมิหลังของนักเรียนที่ต่างกัน ปัญหาความขาดแคลนครู ความไม่พร้อมของปัจจัยพื้นฐาน และการสนับสนุนจากชุมชน แต่ยังมีโรงเรียนจำนวน หนึ่งที่สามารถฟันฝ่าอุปสรรค แก้ปัญหาให้ลุล่วงไปและผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ จน เป็นที่ยอมรับของสาธารณชนทั่วไป การเรียนรู้จากประสบการณ์ของโรงเรียนเหล่านี้จึงมีคุณค่า ยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมุ่งหวังที่จะกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา (ปราโมทย์ เจริญสูง, 2556, สัมภาษณ์) ผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนานิคม กล่าวถึงปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรใน สถานศึกษาว่า ส่วนใหญ่เกิดจากการที่บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้งกัน ทำให้ ทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันไป และการไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ ที่ เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อการศึกษา ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผลงานจึงไม่มีคุณภาพตามเป้าหมายที่ต้องการ (ปภาดา จันดาประดิษฐ์, 2556: สัมภาษณ์) ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยสาราม กล่าวถึงปัญหาของวัฒนธรรมองค์กรใน

สถานศึกษาว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากอคติของบุคลากรในสถานศึกษา ต่อการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก ทำให้เกิดความซับซ้อนในการทำงาน และความขัดแย้งกันเองในสถานศึกษา

จากการค้นคว้าข้อมูลด้านปัญหาวัฒนธรรมองค์การ พบว่า สภาพความเป็นจริงถึงแม้สถานศึกษาส่วนใหญ่จะได้พัฒนาจนก้าวหน้าตามลำดับ แต่ยังคงยอมรับในความเหลื่อมล้ำของคุณภาพระหว่างสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ภูมิหลังของนักเรียนที่ต่างกัน ปัญหาความขาดแคลนครู ความไม่พร้อมของปัจจัยพื้นฐานและการสนับสนุนจากชุมชน แต่ยังมีโรงเรียนจำนวนหนึ่งที่สามารถฟันฝ่าอุปสรรค แก้ปัญหาให้ลุล่วงไปและผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพ จนเป็นที่ยอมรับของสาธารณชนทั่วไป การเรียนรู้จากประสบการณ์ของโรงเรียนเหล่านี้จึงมีคุณค่ายิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาซึ่งมุ่งหวังที่จะกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 5)

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เพื่อนำรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริบท ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ความสำเร็จของโรงเรียน และการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้นไปโดยผู้วิจัยทำการศึกษาจากผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีใน 8 ด้าน คือ 1) ความมีอิสระในการทำงาน 2) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 3) ความร่วมมือในการทำงาน 4) การบริหารองค์การ 5) ความเป็นเอกลักษณ์ 6) การสร้างขวัญกำลังใจ 7) การจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ และ 8) การติดต่อสื่อสาร

ความมุ่งหมายการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยมีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์
2. เปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์จำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ วุฒิ

การศึกษา วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครู นำไปประกอบการพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข วางแผนสู่การพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

เกิดประสิทธิภาพกับสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร สร้างความศรัทธา ความเชื่อมั่นต่อสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มี 3 ขั้นตอน ในแต่ละขั้นตอนมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 3,364 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 346 คน และครู 3,018 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2556, ย่อหน้า 1; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2556, ย่อหน้า 1)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2556 เนื่องจากประชากร มีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุรวิทย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 357 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 138 คน และครู 219 คน สุ่มโดยการแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 40 ปี
- 3) มากกว่า 40 ปี

2.1.3 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี / เทียบเท่า
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 วิทย์ฐานะ

- 1) ไม่มีวิทยฐานะ

- 2) ชำนาญการ
- 3) ชำนาญการพิเศษ หรือสูงกว่า

2.1.5 ขนาดของสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1-120 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียน 121-300 คน)
- 3) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 301 คนขึ้นไป)

2.1.6 เขตพื้นที่การศึกษา

- 1) ลพบุรี เขต 1
- 2) ลพบุรี เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีตามกระบวนการจัดการปรับปรุงมาจากแนวคิดของวิรัช สงวนวงศ์วาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความมีอิสระในการทำงาน 2) ความมุ่งประสงค์ขององค์การ 3) ความมีส่วนร่วมในการทำงาน 4) การบริหารองค์การ 5) ความเป็นเอกลักษณะ 6) การสร้างขวัญกำลังใจ 7) การจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ และ 8) การติดต่อสื่อสาร

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความเชื่อ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น

พึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการ

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความเชื่อ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์การประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การได้รับการเปิดโอกาสให้สามารถทำตามที่ตนเองคิด กล้าคิด กล้าตัดสินใจและทำงานได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานทำอย่างเป็นสุขเพราะทำด้วยความสามารถของตัวเอง

2. ความมุ่งประสงค์ขององค์การ หมายถึง ความมุ่งหมายและกระบวนการกำหนดแนวทางขององค์การที่เป็นรูปธรรมชัดเจนที่ต้องการความสำเร็จ เพื่อรักษาหรือทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน

3. ความมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างกันและกันของบุคคลสองฝ่ายในองค์การความเต็มใจของแต่ละคนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4. การบริหารองค์การ หมายถึง ความสำเร็จของการวางแผนและการตรวจสอบการดำเนินการภายในองค์การรวมถึงการร่วมมือของบุคลากรและทรัพยากร เพื่อสำเร็จตามจุดประสงค์

5. ความเป็นเอกลักษณ์ หมายถึง ลักษณะเด่น ลักษณะที่ดึงดูดที่มีในกลุ่ม

6. การสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การเพิ่มความรู้สึกทางจิตใจเพื่อให้บุคลากรเกิดความตั้งใจกำลังใจความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและรับผิดชอบเพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

7. การจัดการกับความขัดแย้งในองค์การ หมายถึง ความพยายามในการควบคุมอารมณ์ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในด้านบุคลากรในองค์การ

8. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสำเร็จทางด้านการสื่อสารด้านสารสนเทศภายในองค์การเพื่อทำให้เกิดการปฏิบัติงาน

ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นที่ประกอบไปด้วยเหตุผล ที่มีส่วนร่วมในการพิจารณา

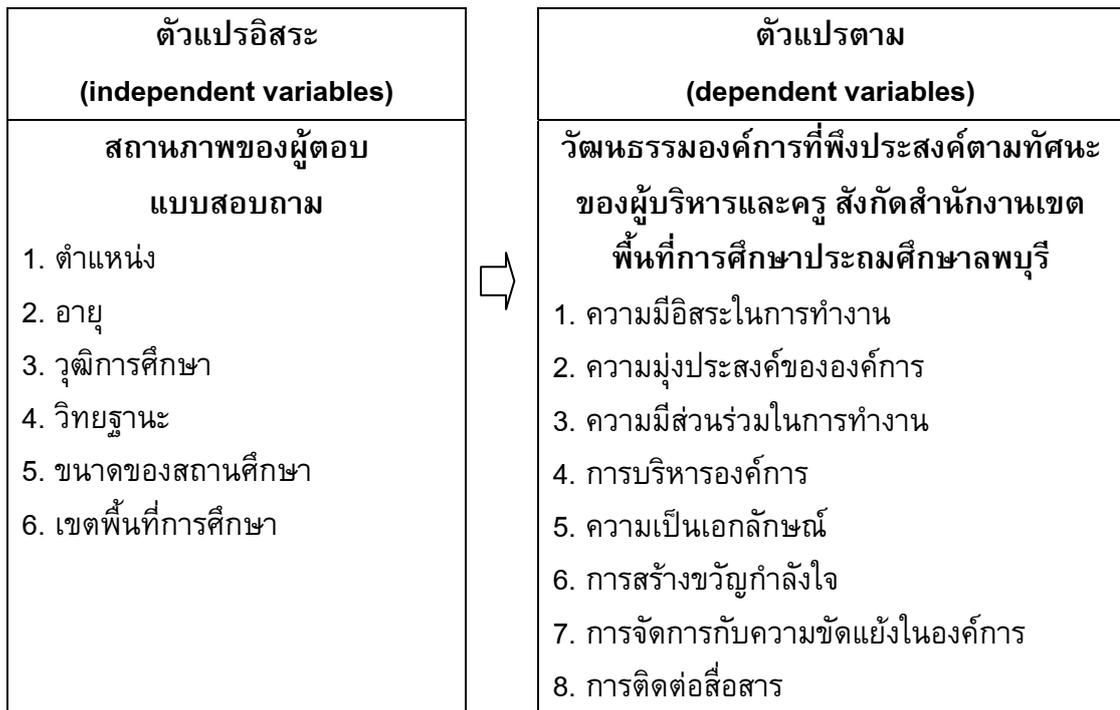
สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารกิจการในสถานศึกษา โดยเป็นไปตามกระบวนการและขั้นตอน โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สุด

ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีโดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงมาจากกรอบแนวคิดของ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550, หน้า 28-29) ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา