

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรใดๆ ก็ตามจะมีความเจริญก้าวหน้าได้ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำขององค์กร หรือผู้บริหาร ที่จะนำพาองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะว่าสังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการแข่งขัน และมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความอยู่รอด และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น การบริหารองค์กรของผู้นำจะประสบความสำเร็จหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอีกข้อหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาขององค์กรนั่นเอง (เมธี ปิยะคุณ, 2550, ตุลาคม 1)

วัฒนธรรมเป็นประเพณี เป็นแบบอย่างที่ยึดปฏิบัติของชุมชน หรือกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง เช่น ในชุมชน ในองค์กรธุรกิจ จนถึงในระดับประเทศ วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือทางการบริหาร และการพัฒนาองค์กรอีกวิธีหนึ่งที่อาจเรียกได้ว่า เป็นระดับสุดยอดในการพัฒนาองค์กร หรือที่เรียกว่า ไร้รูปแบบอย่างแท้จริง เพราะการปรับโครงสร้างเป็นแต่เพียงแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ แต่วัฒนธรรมไม่มีเขียนไว้ในตัวบทอย่างเช่น กฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับ ในองค์กร แต่เป็นสิ่งที่ยึดถือ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรนั้น วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อการประพฤติปฏิบัติขององค์กร และที่สำคัญที่สุดวัฒนธรรมมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นกรอบบังคับรูปแบบการทำงานขององค์กรที่ถูกถ่ายทอดจากผู้บริหาร และพนักงานในอดีตมาจนถึงปัจจุบัน (บุญคณี ปลั่งศิริ, 2550, ตุลาคม 1)

วัฒนธรรมขององค์กรจึงมีส่วนในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยที่วัฒนธรรมองค์กรจะเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมจะเป็นสิ่งที่กำหนดกรอบ ระเบียบ แบบแผน ในการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก ทำให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์กร ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ทำให้มองเห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง และวัฒนธรรมจะช่วยในการแก้ปัญหาเพื่อความอยู่รอดขององค์กร โดยช่วยให้มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และบูรณาการภายในองค์กร (มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2547, หน้า 58)

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษา หรือหน่วยงานหนึ่งของสังคม ที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการผลิตบุคลากร ซึ่งเป็นเด็ก และเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ วิถีชีวิตการดำเนินงานในสถานศึกษา เป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ทิศทาง เป้าหมายที่มุ่งประสงค์ของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่แข็งแกร่ง จะเป็นจุดศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรในสถานศึกษาเข้าด้วยกัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน (ชูชาติ งามจริต,

2549, หน้า 2) ซึ่งตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, pp. 107 - 109) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษาคือ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purposes) การมอบอำนาจ (empowerment) การตัดสินใจ (decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of school) ความไว้วางใจ (trust) ความมีคุณภาพ (quality) การยอมรับ (recognition) ความเอื้ออาทร (caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (diversity) ฉะนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา และมีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษา

ในการบริหารสถานศึกษา จึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมองค์การใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมองค์การใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา และความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยส่วนรวม การมีวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่แข็งแกร่ง จะเป็นจุดศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ทุกคนเข้าใจความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ทิศทางเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การยอมรับในความไว้วางใจ โดยการมอบหมายกระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยรู้จักให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความเอื้ออาทร ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนความเจริญก้าวหน้า ความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงาน โดยการปลูกฝังจิตสำนึกร่วมกัน สร้างค่านิยมความรู้สึกว่าสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของทุกคน ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจ และตั้งใจทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ โดยภายใต้วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาที่แข็งแกร่ง จะส่งผลต่อความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ความผูกพันต่อสถานศึกษาจึงเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อสถานศึกษาดำ (ชูชาติ งามจรีต, 2549, หน้า 2 - 3)

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพ หรือล้มเหลวนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษานั้น วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจ และมองเห็นภาพที่ชัดเจนของสถานศึกษา จะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้า หรือความสำเร็จของสถานศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน การวางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานเพียงอย่างเดียว โดยภาพรวมของสถานศึกษาที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนงาน บรรลุตามเป้าหมาย หรือล้มเหลวนั้น มีวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นตัวเชื่อมโยงผลสำเร็จของงาน สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ขัดแย้งกัน ไม่สอดคล้องกัน จะ

ไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และนำพาองค์กรให้ไปสู่ความล้มเหลว ล่มสลายในที่สุด (Cooke, et al., 1989, p. 25)

จากการสัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้กล่าวถึง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปัจจุบันพบว่า ยังมีปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรในสถานศึกษาต่างๆ มากมาย เช่น ในบางสถานศึกษามีการดำเนินงานยังไม่เป็นระบบ ขาดการมอบหมายงาน การกระจายอำนาจ บุคลากรบางคนไม่มีความเข้าใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีการทำงานที่ซ้ำซ้อน สถานศึกษาขาดการประชาสัมพันธ์ และขาดการประสานงาน บุคลากรมีปัญหาความขัดแย้ง มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ขาดความสามัคคี บุคลากรขาดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน (วารุณี บุญคง, 2553, มกราคม 16) และจากการสัมภาษณ์ ผู้ปกครองนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนวัดพระพรางค์มุนี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ได้กล่าวถึง ค่านิยมของผู้ปกครองในปัจจุบัน นิยมส่งบุตรหลานเข้าศึกษาในสถานศึกษาที่อยู่นอกเขตพื้นที่ ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคให้การเดินทาง และนอกจากนี้บุคลากรในสถานศึกษาขาดความมั่นใจในตัวผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ไม่เกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานน้อยลง ทำให้ขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สดสวย ศรีกันยา, 2553, มกราคม 16) จากปัญหาที่กล่าวมาพิจารณาได้ว่า ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดวัฒนธรรมองค์กร ขาดจุดรวม ขาดพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน และเป็นแนวทางในการทำงาน เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาหน่วยงานเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความผูกพันมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้มีการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของตนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

1. จะทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา และนำไปใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์หรือพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม
2. วิสัยทัศน์หรือพันธกิจของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จะเป็นข้อมูลสะท้อนแก่สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา นำไปประกอบการวางแผนพัฒนา การข้าราชการ วิสัยทัศน์หรือพันธกิจที่ตีงาม และเข้มแข็งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 123 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,371 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,248 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี, 2553, หน้า 6)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2553 เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนที่แน่นอน (finite population) จึงทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 445) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน และดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) และแต่ละชั้นภูมิทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลากตามขนาดของสถานศึกษา (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 87)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครูผู้สอน

2.1.3 วิทยฐานะ

- 1) คศ. 1
- 2) คศ. 2
- 3) คศ. 3
- 4) คศ. 4

2.1.4 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 45 ปี
- 3) มากกว่า 45 ปี

2.1.5 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.6 สถานภาพการสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย/หย่าร้าง
- 4) แยกกันอยู่

2.1.7 ประสบการณ์การทำงาน

- 1) น้อยกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 15 ปี
- 3) มากกว่า 15 ปี

2.1.8 วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ

- 1) สูง
- 2) ปานกลาง
- 3) ต่ำ

2.1.9 ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน

- 1) มาก
- 2) ปานกลาง
- 3) น้อย

2.1.10 ขนาดของสถานศึกษา

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

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ใน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purposes) 2) ด้านการมอบอำนาจ (empowerment) 3) ด้านการตัดสินใจ (decision making) 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of school) 5) ด้านความไว้วางใจ (trust) 6) ด้านความมีคุณภาพ (quality) 7) ด้านการยอมรับ (recognition) 8) ด้านความเอื้ออาทร (caring) 9) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และ 10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร (diversity) (Sergiovanni, 1988, pp. 107 - 109)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ทรรศนะ หมายถึง การแสดงความคิดเห็น ทักษะคติ เจตคติที่ประกอบด้วยเหตุผล ในการประเมินค่ากิจกรรมหรือพฤติกรรมของบุคคลต่อเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ต่างๆ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยการจัดการศึกษาในระดับก่อนอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ซึ่งเป็นการให้บริการทางการศึกษา การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตทุกสิ่งทุกอย่างของมนุษย์ที่แสดงออก ตั้งแต่ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม พฤติกรรม การประพฤติปฏิบัติของกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง ที่สมาชิกของกลุ่มยอมรับว่าเป็นสิ่งดีงาม แล้วยึดถือเป็นธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติมีกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน สืบทอดเป็นมรดกของสังคม

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ระเบียบแบบแผน พฤติกรรม ซึ่งเป็นรูปแบบเฉพาะ เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาที่สร้างมาจากบุคลากรหลายฝ่ายในสถานศึกษา

ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

การมอบอำนาจ หมายถึง การมอบหมายกระจายหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไปยังบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการใช้เหตุผลในการพิจารณาวิเคราะห์ เลือกทางเลือกจากหลายๆ ทางเลือก นำไปสู่ขั้นตอนการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอาศัยข้อมูลสารสนเทศ ความเป็นไปได้ และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา

ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ เป็นเจ้าของสถานศึกษา มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความรัก ความผูกพัน รู้จักรับผิดชอบ และช่วยเหลือในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ความไว้วางใจ หมายถึง การยอมรับบุคลากรว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ สามารถตัดสินใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความมีคุณภาพ หมายถึง คุณสมบัติ และคุณลักษณะของผลผลิต หรือการบริการที่ได้มาตรฐาน บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า และบุคลากรในสถานศึกษา

การยอมรับ หมายถึง การเห็นคุณค่า และให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของบุคลากร รวมทั้งยอมรับในความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จ และผลงานของบุคลากร

ความเอื้ออาทร หมายถึง การดูแล สนใจ เอาใจใส่ความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งจัดสวัสดิการ และสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่ ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความมีน้ำใจ และพร้อมที่จะเสียสละเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ความซื่อตรง ความจริงใจ ความยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้อื่น เห็นคุณค่าของสิ่งที่ดั่งาม เชื่อในสิ่งที่ถูกต้อง และยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ความแตกต่างกันของบุคลากรเกี่ยวกับ ปรัชญา ความเชื่อ พฤติกรรม ค่านิยม วิธีสอน และการปฏิบัติงาน โดยหล່หลอม และบูรณาการความแตกต่างไปสู่การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

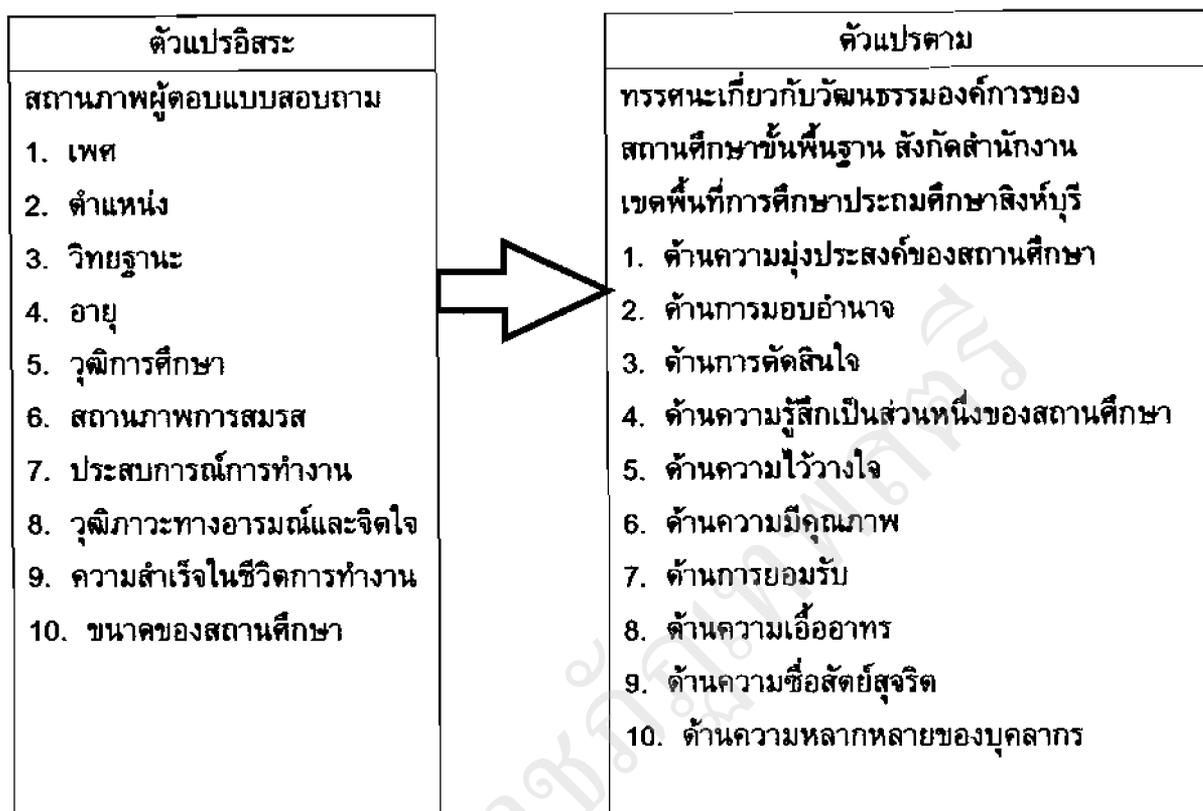
ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2553

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ปีการศึกษา 2553

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หมายถึง พื้นที่การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนตั้งอยู่ คือ เขตการศึกษาสิงห์บุรี ซึ่งประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ 1) อำเภอเมืองสิงห์บุรี 2) อำเภอพรหมบุรี 3) อำเภอท่าช้าง 4) อำเภอบางระจัน 5) อำเภอค่ายบางระจัน และ 6) อำเภออินทร์บุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ตามแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, pp. 107 - 109) ที่นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทรรศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วิทยฐานะ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตใจ ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา