

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันหรือที่เรียกว่าโลกาภิวัตน์ (globalization) นั้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และความเปลี่ยนแปลงนี้เองก็ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม ส่งผลกระทบต่อองค์กรและการบริหารงานภายในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องวัฒนธรรม การบริหารองค์กร เพราะวัฒนธรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยเสียต้นทุนต่ำสุด (อโณมา คงตะแบก, 2545, หน้า 32) ลัสสิเออร์, และ แอดซัว (Lussier, & Achua, 2004, p. 3) กล่าวถึงสาเหตุที่เป็นเช่นนี้ว่า เนื่องจากองค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งนั้นสามารถสร้างความเจริญเติบโตของรายได้ถึงร้อยละ 75 ขณะที่องค์กรที่มีวัฒนธรรมไม่เข้มแข็งนั้นมีการเจริญเติบโตของรายได้เพียงร้อยละ 1 เท่านั้น

เชอร์เมอร์ฮอน, ฮันท์, และออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1991, p. 267) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นความเจริญงอกงามหรือสิ่งที่สูงค่าที่สืบทอดกันมาจากอดีต เป็นสิ่งที่ต้องคงรักษาไว้ เป็นระบบคิดร่วมและแบบพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคนที่มีชีวิตอยู่ในสังคม ระบบคิดร่วมนี้อาจแยกแยะออกเป็นความเชื่อ ปรัชญา รสนิยม แนวคิดทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ และทางวัฒนธรรม ระบบความคิดนี้จะพัฒนาสอดคล้องไปกับลักษณะพฤติกรรมร่วมของสถาบัน ซึ่งแสดงออกมาทางพิธีกรรม แบบแผนการดำเนินชีวิต ภาษาและศิลปะวิทยาการ วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร ซึ่งเป็นทั้งความคิดภายในจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นระบบของการกระทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงาน วิถีปฏิบัติ ลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกที่พัฒนาสืบทอดกันมาจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่คุ้นเคยภายในองค์กร ซึ่งชี้นำการกระทำและความคาดหวังในหมู่สมาชิกเป็นสิ่งที่องค์กรมีและช่วยอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นรูปแบบพลังที่ไม่มีตัวตนของวงจรเหตุการณ์ต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัญหาท้าทายที่สำคัญยิ่งในการปรับองค์กร การออกแบบองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนากลยุทธ์ทางการบริหาร เพราะกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่ฝังแน่นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีทางการดำเนินชีวิตที่คนกลุ่มถือปฏิบัติ วัฒนธรรมจึงประกอบด้วยนิสัย ความเคยชิน ขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาวัตถุสิ่งของต่าง ๆ วัฒนธรรมทำให้คนรวมตัวกันเป็นสังคม มีการรวมตัวกันอย่างเป็นระเบียบ (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2542, หน้า 39) สจ๊วตซ์, และเดวิส (Schwartz, & Davis, 1991,

pp. 30-48) ได้ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ทศนคติและค่านิยมของสมาชิกในองค์การ วิธีการจัดการและพฤติกรรมการแก้ปัญหาในองค์การนั้น เป็นความรู้สึกที่เป็นอารมณ์ร่วมที่จะช่วยในการประสานองค์การให้รวมอยู่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน มีผลต่อความสำเร็จของทุกองค์การ และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ทั้งด้านการแต่งกาย การเล่น การทำงาน วัฒนธรรมองค์การอาจทำให้คนกลายเป็นคนเฉื่อยชา ทำงานไปวัน ๆ และคนที่ไม่เฉื่อยชาก็อาจจะถูกกลืนในที่สุด แต่ภายใต้วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่ง สมาชิกจะทำงานอย่างภาคภูมิใจ ท่วมเทให้กับงาน มีคำกล่าวที่ว่า วัฒนธรรมที่เข้มแข็ง (strong organizational cultures) สามารถที่จะส่งเสริม สนับสนุนหรือขัดขวางความสำเร็จขององค์การได้ (สุรพล พุฒคำ, 2547, หน้า 306) วัฒนธรรมจึงมีหน้าที่ในการสร้างกฎ ข้อบังคับ เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดศรัทธา และผนึกกำลังเข้าด้วยกัน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะมีความสามารถในการหล่อหลอมค่านิยมที่ยึดถือและปฏิบัติอย่างจริงจัง (กรีซ สิบสนธิ์, 2547, หน้า 185-186) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่อยู่ในองค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งมีระเบียบแบบแผน มีกฎเกณฑ์ข้อปฏิบัติยึดถือร่วมกัน เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาและเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรซึ่งเป็นเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจึงมีเป้าหมายที่จะปลูกฝัง อบรมพัฒนา คุณภาพการศึกษาและชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีพัฒนาการทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 12-13) การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นสิ่งกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง นำไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่มุ่งประสงค์ของสถานศึกษา วัฒนธรรมสถานศึกษาที่แข็งแกร่งจะเป็นศูนย์รวมพลังยึดเหนี่ยวบุคลากรในสถานศึกษาเข้าด้วยกัน มีการสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน (corporate culture) ซึ่งดรูณี วัฒนฐานะ (2541, หน้า 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดของแพตเตอร์สัน (Patterson) เกี่ยวกับวัฒนธรรมสถานศึกษาไว้ว่า วัฒนธรรมสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา คือ ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purpose) การเสริมพลัง (empowerment) การตัดสินใจ (decision making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of school) ความไว้วางใจ (trust) ความมีคุณภาพ (quality) การยอมรับ (recognition) ความเอื้ออาทร (caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) และความหลากหลายของบุคลากร (diversity) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาและอิทธิพลต่อการบริหาร สถานศึกษาแห่งใดที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นอย่างดี จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น บุคลากรจะเห็นพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง และปฏิบัติตามวัฒนธรรมสถานศึกษา ช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจลักษณะ

การทำงานและเลือกแนวทางที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติร่วมกัน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาการจัดการศึกษา ถ้าเข้าใจถึงวัฒนธรรมสถานศึกษาและสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมจะส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้พรชัย เชื้อชูชาติ (2546, หน้า 5) ได้กล่าวถึงแนวคิดของคูกิ (Cook) เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในองค์กรที่มีการรับรู้ ยึดถือ และประพฤติปฏิบัติ บรรทัดฐานในการทำงาน การปฏิบัติตัวในองค์กร และได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ 1) มิติเน้นความสำเร็จ 2) มิติเน้นสักการแห่งตน 3) มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น 4) มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนแนวทางการพัฒนา และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา และความเจริญก้าวหน้าของสังคมโดยรวม และจากการที่วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะเป็นพลังยึดเหนี่ยวการทำงานของบุคลากรทุกคนให้มีความมุ่งมั่นประสงค์เพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ทุกคนมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้การยอมรับ ให้ความไว้วางใจ โดยการมอบหมาย การกระจายอำนาจ ทุกคนรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน เข้าใจถึงความหลากหลายของบุคลากร โดยรู้จักใช้ความสามารถของบุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ความเอื้ออาทร ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้า ด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ต่อทุกคนในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการปลูกฝังจิตสำนึก ร่วมกัน สร้างค่านิยมให้รู้สึกที่สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของทุก ๆ คน ที่ทุกคนเป็นเจ้าของ ทุกคนมีความพอใจ เต็มใจและตั้งใจทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มกำลัง จึงจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรีซ สืบสนธิ์, 2547, หน้า 9)

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2000, p. 4) ยังกล่าวไว้ว่า การทำความเข้าใจกับบริบทของสถาบันการศึกษานอกเหนือไปจากแนวการศึกษาแบบเดิมในเชิงของวัฒนธรรมระบบราชการแล้วยังมีความจำเป็นมากในการศึกษาแง่มุมใหม่ด้านวัฒนธรรมองค์กร เพราะอาจจะทำให้เกิดความเข้าใจในแง่มุมใหม่ทั้งแก่นักวิชาการและผู้บริหาร เนื่องจากการศึกษาในเชิงวัฒนธรรมจะทำให้พบพฤติกรรมหรือการวางแผนที่เอื้อต่อสถาบันที่จะเป็นแนวทางนำไปสู่การวิเคราะห์ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวต่อบริบทของสังคมและวิชาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหากองค์กรใดเลือกใช้รูปแบบหรือวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร ก็จะมีผลกระทบต่อระบบความคิด ความเชื่อที่จะมีต่อการกำหนดโครงสร้างองค์กร การจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ซึ่งก็หมายความว่าองค์กรนั้นมีวัฒนธรรมองค์กรตามประเภทและองค์ประกอบของวัฒนธรรมที่ถูกนำมาใช้ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546, หน้า 29) ซึ่งวัฒนธรรม

องค์การมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมองค์การแบบราชการ ซึ่งเน้นความมีประสิทธิภาพ ความมีเสถียรภาพ ความมั่นคง ความเป็นเหตุเป็นผล ไปสู่วัฒนธรรมเชิงก้าวหน้า ที่เน้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกล้าเสี่ยง ความมุ่งสู่ความเติบโตก้าวหน้ามากขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2544, หน้า 152)

ดิล (Deal, 1985, p. 608) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงควรให้ความสนใจวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และนำวัฒนธรรมดังกล่าวมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษา และควรสนับสนุนให้มีการวิจัยและใช้ผลการวิจัยวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษามากขึ้น เพราะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานศึกษา นาฮาวันดี, และมาเลคซาเดห์ (Nahavandi, & Malekzadeh, 1999, p. 74) กล่าวว่า การสร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วม การสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกันในหมู่สมาชิก ส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปของการปฏิบัติงานเกิดการสร้างสรรคความผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์การจนใด วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาก็มีอิทธิพลต่อผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจั้นนั้น ซึ่งเอกชัย ชินโคตร (2549, หน้า 6) ได้กล่าวถึงแนวคิดของแฮนสัน (Hanson, 1991, pp. 68-69) ไว้ว่า นอกจากวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ครูแล้วยังส่งผลต่อผลผลิตของสถานศึกษา นั่นคือ นักเรียนอีกด้วย วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความผูกพันภักดีต่อสถานศึกษา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรัก ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น จึงกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการทำให้เกิดความชัดเจนในแนวปฏิบัติที่บุคลากรในองค์การให้การยอมรับ บุคลากรในองค์การทั้งเก่าและใหม่ที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกันในเรื่องงานจะได้เรียนรู้วิธีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม เรียนรู้ถึงวิธีคิด วิธีปฏิบัติที่บุคลากรส่วนใหญ่ปรารถนาตลอดจนการจัดระเบียบในองค์การ ถ้าบุคลากรเรียนรู้ เข้าใจและยอมรับวิธีคิด วิธีทำงานที่องค์การคาดหวัง บุคลากรก็จะสามารถยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงาน และสามารถประพฤติปฏิบัติต่อกัน และที่สำคัญสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งซึ่งต้องมีวัฒนธรรม ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานของตนเป็นอย่างดีแล้ว จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้แกร่งยิ่งขึ้น วัฒนธรรมสถานศึกษาเป็นตัวการช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจลักษณะการทำงาน และการเลือกแนวประพฤติปฏิบัติในการแก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจวัฒนธรรมสถานศึกษาและนำไปใช้ให้

เข้ากับสภาพแวดล้อมและสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในที่สุด โดยข้อค้นพบจากการศึกษานี้ อาจสามารถนำไปเป็นสารสนเทศประกอบที่จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ อันจะส่งผลให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี สามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทของสถานศึกษา ระดับชั้นที่เปิดสอน ขนาดของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ดังนี้

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง พิจารณาถึงวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ ว่าด้านใดบ้างที่ส่งเสริมการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และวัฒนธรรมด้านใดบ้างที่เป็นอุปสรรคหรือข้อจำกัดในการดำเนินงานของสถานศึกษา
2. เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติและแนวทางแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการ อันจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานตามภาระงานในสถานศึกษาและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา ให้บุคลากรมีความผูกพัน รู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งเดียวกันในองค์กรมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

## 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวนสถานศึกษา 375 แห่ง จำแนกเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 จำนวนสถานศึกษา 203 แห่ง มีผู้บริหาร 203 คนและครู 2,725 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 จำนวนสถานศึกษา 172 แห่ง มีผู้บริหาร 172 คนและครู 1,736 คน รวมผู้บริหารจำนวน 375 คนและครู 4,461 คน ประชากรทั้งหมดจำนวน 4,836 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1, 2, 2553)

### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และให้ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง 0.05 ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 45) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) กำหนดสัดส่วนเป็นเขตพื้นที่และรายอำเภอ แล้วเลือกตามขนาดสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) ทำการเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารร้อยละ 40 และขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูละ 60 ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารจำนวน 147 คน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 220 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 367 คน

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย

### 2.1.1 เพศ

- (1) ชาย
- (2) หญิง

### 2.1.2 ตำแหน่ง

- (1) ผู้บริหาร
- (2) ครู

### 2.1.3 อายุ

- (1) น้อยกว่า 35 ปี
- (2) 35-50 ปี
- (3) มากกว่า 50 ปี

#### 2.1.4 วุฒิการศึกษา

- (1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- (2) สูงกว่าปริญญาตรี

#### 2.1.5 ประสบการณ์การทำงาน

- (1) น้อยกว่า 10 ปี
- (2) 10-20 ปี
- (3) มากกว่า 20 ปี

#### 2.1.6 ประเภทของสถานศึกษา

- (1) สถานศึกษาของรัฐ
- (2) สถานศึกษาเอกชน

#### 2.1.7 ระดับชั้นที่เปิดสอน

- (1) ประถมศึกษา
- (2) ขยายโอกาสทางการศึกษา
- (3) มัธยมศึกษา

#### 2.1.8 ขนาดสถานศึกษา

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

#### 2.1.9 เขตพื้นที่การศึกษา

- (1) ลพบุรี เขต 1
- (2) ลพบุรี เขต 2

#### 2.1.10 ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษา

- (1) ระดับปรับปรุง
- (2) ระดับพอใช้
- (3) ระดับดี
- (4) ระดับดีมาก

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จ 2) ด้านสัจการแห่งตน 3) ด้านบุคคลและการกระตุ้น และ 4) ด้านไมตรีสัมพันธ์

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษา** หมายถึง ระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กละน้อย สม่่าเสมอและกลายเป็นสิ่งที่หล่อหลอมพฤติกรรมของบุคลากร วัตได้โดยการประเมินความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใน 4 ด้าน คือ

1. **ด้านความสำเร็จ** หมายถึง องค์กรที่มีภาพรวมในลักษณะการทำงานที่มุ่งสัมฤทธิ์ผล มีค่านิยมที่ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรมีลักษณะของการมีเหตุมีผล มีหลักการและเป็นนักวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้น เพื่อความก้าวหน้าของงานและองค์กร

2. **ด้านสัจการแห่งตน** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ตามความคาดหวัง เน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณ มุ่งความสำเร็จของงานโดยเน้นความก้าวหน้าและการทำงานอย่างอิสระ กำจัดสถานการณ์ที่ไม่สร้างสรรค์ บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความพร้อมในการทำงานสูง

3. **ด้านบุคคลและการกระตุ้น** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงาน การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งให้คนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุข ภาคภูมิใจและสนุกกับการนิเทศ การสอนงานและบทบาทที่เสี่ยง และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่างสม่าเสมอ ลักษณะเด่นคือ ถือว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรบุคคล

4. **ด้านไมตรีสัมพันธ์** คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความเป็นกันเอง เปิดเผย เน้นการทำงานในลักษณะให้ความอบอุ่น ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน มีการแบ่งปันและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันในการทำงาน รู้ใจเขาใจเรา ลักษณะเด่นคือความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

**ทัศนะ** หมายถึง ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่แสดงออกให้เห็นได้จากคำพูดหรือพฤติกรรมที่สะท้อนความคิดนั้น ๆ ผ่านสิ่งเร้าตามความคิดหรือความรู้สึกของบุคคล

**ตำแหน่ง** หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่และได้รับการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ประกอบด้วย

1. **ผู้บริหาร** หมายถึง ข้าราชการครู บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

2. ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ บุคลากรหรือลูกจ้าง ที่มีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานสอนเป็นหลักในสถานศึกษา

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ประเภทของสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ประกอบด้วย

1. สถานศึกษาของรัฐ หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

ระดับชั้นที่เปิดสอน หมายถึง ระดับชั้นที่สถานศึกษาเปิดทำการสอนนักเรียนในสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. ประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

2. ขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนนักเรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

3. มัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนนักเรียนในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ที่กำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนในโรงเรียน ตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน

3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

ผลการประเมินภายนอก หมายถึง ผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตามการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ สมศ. โดยมีเกณฑ์ของผลการประเมิน 3 ระดับ คือ

1. ระดับปรับปรุง หมายถึง ผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1.74

2. ระดับพอใช้ หมายถึง ผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.75 - 2.74

3. ระดับดี หมายถึง ผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.75 – 3.49

4. ระดับดีมาก หมายถึง ผลการประเมินมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.00

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2

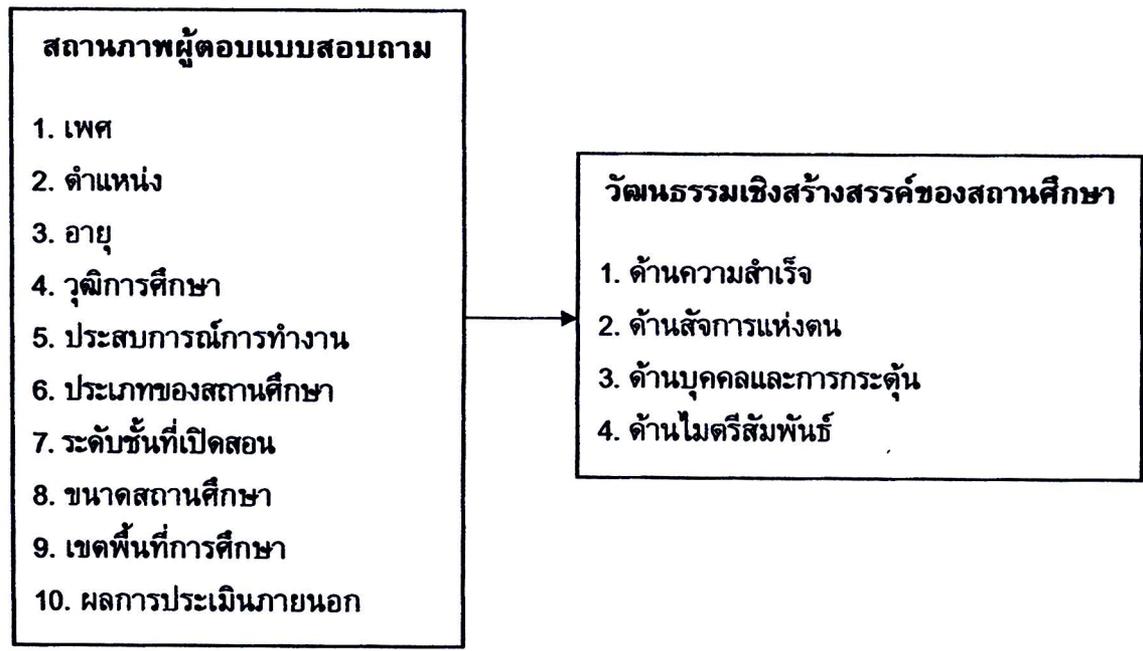
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 และ 2

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้โดยมุ่งศึกษาวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ตาม แนวคิดของคูก (Cook, 1989, pp.77-83) โดยศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ดังแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยในภาพ 1

ตัวแปรอิสระ  
(independent variables)

ตัวแปรตาม  
(dependent variables)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประเภทของสถานศึกษา ระดับชั้นที่เปิดสอน ขนาดของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษา