

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

การบริหารงานในองค์การมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรือผู้ร่วมงานก็ถือว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้เติบโตก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารต้องมีแนวคิดและวิธีการบริหารงานที่ทันสมัย รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจัดการที่เหมาะสม สามารถติดต่อประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว มีการมอบหมายงานและแบ่งงานกันทำตามความถนัดของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งคอยจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น เช่น การเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ร่วมงานมีเจตคติที่ดีและมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อองค์การ ทั้งนี้ จะเห็นว่าการบริหารงานนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตของวัฒนธรรมองค์การ (สมุทร ชำนาญ, 2555 : 3)

หน่วยงานภาครัฐและเอกชนหลายแห่งได้ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากเป็นรากฐานสำคัญที่ใช้กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในสังคม องค์การซึ่งจัดว่าเป็นสังคมย่อยย่อมมีวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำรงชีวิตหรือใช้เป็นแบบแผนสำหรับการทำงานของมนุษย์ที่ทำให้้องค์การแต่ละแห่งมีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองแตกต่างไปจากองค์การอื่น วัฒนธรรมสามารถแลกเปลี่ยนกันได้ในกลุ่มสมาชิกของสังคมและเปรียบเสมือนหลักหมุดที่ยึดโยงให้้องค์การหรือหน่วยงานมีความกลมเกลียวสามัคคีกันเพื่อสร้างความได้เปรียบในเชิงแข่งขันซึ่งเป็นการยากมากที่คู่แข่งจะลอกเลียนไปได้ในทันทีเพราะการสร้างและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งนั้นต้องใช้เวลาและความพยายามสูง (เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์, 2554 : 10) ดังนั้น เมื่อเข้าใจถึงปรัชญาที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังการดำเนินงาน บุคลากรก็จะพยายามปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมเพื่อประโยชน์ขององค์การ

โรงเรียนในฐานะเป็นสถาบันทางสังคมหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียนตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ทำให้นักวิชาการหลายท่านต่างตระหนักและให้ความสำคัญต่อรูปแบบพลังที่ไม่มีตัวตน

เช่นเดียวกับความเป็นมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการในการสร้างระบบของตนเอง โรงเรียนจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การของตนเองที่แสดงออกมาในรูปของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน พิธีการที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แนวปฏิบัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ การสร้างขวัญและกำลังใจ การแข่งขัน การมีส่วนร่วม และสภาพปัญหาของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมและสอดคล้องตามพัฒนาการของผู้เรียนในอันที่จะนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งช่วยขจัดหรือแก้ไขวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานให้หมดสิ้นไป (สมุทพร ชำนาญ. 2555 : 351)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับ ดูแล ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมและการศึกษาภาคบังคับให้เป็นที่ไปตามนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จึงทำหน้าที่เป็นหน่วยงานสนับสนุนให้กับโรงเรียนและหน่วยงานจัดการศึกษาอื่น ๆ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ รวมทั้งจัดหาบริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเป็นธรรมอย่างใดก็ดี เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาบางแห่งภายใต้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร การเดินทางลำบาก ห่างไกลความเจริญ ซึ่งมีบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียนในเมืองทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้วัฒนธรรมองค์การด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมย่อมมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาสามารถนำผลของการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การของ สถานศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,731 คน แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 574 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 314 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 260 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 1,531 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 1,197 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 334 คน ส่วนสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 626 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 579 คน และ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 47 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ออนไลน์. 2562) และ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. ออนไลน์. 2562)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 337 คน แบ่งออกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก 71 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 39 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 32 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 189 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 148 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 41 คน และ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 77 คน ประกอบด้วยครู จำนวน 71 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6 คน โดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607 – 610) การสุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นของการแบ่ง หลังจากนั้นคัดเลือกครูและ บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ตำแหน่ง

1.2.1 ครู

1.2.2 บุคลากรทางการศึกษา

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

1.3.1 ประสบการณ์น้อย

1.3.2 ประสบการณ์มาก

1.4 ขนาดสถานศึกษา

1.4.1 ขนาดเล็ก

1.4.2 ขนาดกลาง

1.4.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2 การพัฒนาบุคลากร

2.3 การทำงานเป็นทีม

2.4 ความรับผิดชอบ

2.5 ความมีคุณธรรม

2.6 ความมีคุณภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ดังนี้
 วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม ระเบียบ
 ข้อบังคับของสถานศึกษาซึ่งใช้เป็นบรรทัดฐานเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติ
 สืบต่อกันจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ รวมทั้งมีการวางแผนและกำหนดทางเลือกที่ชัดเจนก่อนลงมือปฏิบัติ

2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจ มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมองเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงาน การดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตระหนักในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้กฎเกณฑ์ มาตรฐาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างราบรื่น

5. ความมีคุณธรรม หมายถึง การยึดถือแนวทางแห่งคุณงามความดีเป็นหลักในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีเหตุผล ความซื่อสัตย์ สุจริต และความเอื้ออาทรในการอยู่ร่วมกัน

6. ความมีคุณภาพ หมายถึง การให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน

สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี ภายใต้การกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ปีการศึกษา 2562

ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 ปีการศึกษา 2562

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูอัตราจ้าง ครูพี่เลี้ยง ครูธุรการ ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา การจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศหรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2

ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเขต 2 นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในงานวิจัยฉบับนี้ คือ น้อยกว่า 12 ปี

2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเท่ากับหรือสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ในงานวิจัยฉบับนี้ คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 12 ปี

ขนาดสถานศึกษา หมายถึง ประเภทของสถานศึกษาซึ่งจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยใช้เกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สถานศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1 - 120 คน
2. สถานศึกษาขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 - 600 คน
3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 601 คนขึ้นไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ดูแลจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจันทบุรี อำเภอท่าใหม่ อำเภอแก่งหางแมว และอำเภอนายายอาม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ดูแลจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเขาฉกรรจ์ อำเภอแหลมงอบ อำเภอแหลมสิงห์ อำเภอสอยดาว อำเภอขลุง อำเภอมะขาม และอำเภอโป่งน้ำร้อน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยใช้หลักตามแนวคิดของ นิติพล ภูตะโชติ (2556) นิตยา เงินประเสริฐศรี (2557) มอทส์ (Moats, 1997) روبบินส์ (Robbins, 2001) แพตเตอร์สัน และพาร์เกอร์ (Patterson and Parker, 1988) เดนิสัน (Denison, 1990) และทาน (Tan, 2001) เพื่อใช้เป็นกรอบในงานวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบ ความมีคุณธรรม และความมีคุณภาพ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

1. เพศ 1.1 ชาย 1.2 หญิง 2. ตำแหน่ง 2.1 ครู 2.2 บุคลากรทางการศึกษา 3. ประสบการณ์ในการทำงาน 3.1 ประสบการณ์น้อย 3.2 ประสบการณ์มาก 4. ขนาดสถานศึกษา 4.1 ขนาดเล็ก 4.2 ขนาดกลาง 4.3 ขนาดใหญ่	→	วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การทำงานเป็นทีม 4. ความรับผิดชอบ 5. ความมีคุณธรรม 6. ความมีคุณภาพ
--	---	--

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีแตกต่างกัน