

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้เกิดความคล่องตัว ซึ่งรัฐได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาโดยมีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติไว้ในปีพุทธศักราช 2540 กำหนดไว้ในมาตราที่ 81 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2540 : 28) สร้างความตื่นตัวให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และนักศึกษาเป็นอย่างมากเนื่องจากการศึกษาเป็นรากฐานของโครงสร้างทางสังคมที่สำคัญ ถ้าการศึกษามีคุณภาพ จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับชุมชนและเป็นรากฐานที่แข็งแรงให้กับสังคมได้

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สำคัญ คือพัฒนาการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูง ดังนั้น การบริหารงานโรงเรียนในปัจจุบันจึงมีเป้าหมายมุ่งเน้นการปลูกฝัง อบรม พัฒนา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ และชีวิตของนักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือพัฒนาการทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ไปพร้อมๆ กัน เพื่อผลิตสมาชิกที่มีคุณภาพแก่สังคม มนุษย์ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาลงสู่เขตพื้นที่ การศึกษา และได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, 2542 : 12-13) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 สนองตอบการ-ปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ก้าวทันนวัตกรรม และเทคโนโลยี สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ สำหรับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้กับนักเรียนจัดกิจกรรมระหว่างครูและผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิด ความสนุกสนานจาก ความรู้ใหม่และเทคนิคการจัดกิจกรรมใหม่ๆ ของครูอาจารย์ใน สถานศึกษาร่วมกันกำหนดแบบแผนร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ หลอมรวมแผนงาน กิจกรรม ต่างๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการสอนด้านระบบงานหรือปัญหา ของกลุ่มครูด้วยกัน สถานศึกษาที่มีครูในลักษณะดังกล่าวจะสามารถพัฒนาการจัดการศึกษาอย่าง มีประสิทธิภาพนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความก้าวหน้า บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ใน ส่วนของสถานศึกษาที่ไม่มีความพร้อม จะไม่สามารถสนองตอบการเปลี่ยนแปลงการศึกษาตาม โครงสร้างใหม่ และดำเนินไปในแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไม่สามารถนำเทคโนโลยี

สื่อนวัตกรรม และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เป็นสาเหตุให้ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความสุข การเรียนการสอนขาดประสิทธิภาพ สถานศึกษานั้นไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้สถานศึกษาจึงต้องปรับปรุง พัฒนาตนเอง มีการแข่งขันกันในเชิงคุณภาพเพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม การดำเนินการดังกล่าวจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ดีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับสมาชิกในองค์กรที่จะมีแบบแผนพฤติกรรม การทำงานนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าวัฒนธรรมของสถานศึกษาดี การเปลี่ยนแปลงจะดี และมีประสิทธิภาพสูงและถ้าสถานศึกษาใดมีวัฒนธรรมไม่ดี การเปลี่ยนแปลงนั้นจะล้มเหลว วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการดำเนินการของสถานศึกษา เพราะวัฒนธรรมเป็นแบบแผน พฤติกรรมเป็นค่านิยมร่วม(Shared Values) ซึ่งเป็นที่มาของปทัสถานแห่งพฤติกรรม (Behavioral Norms) จากการปรับเปลี่ยนระบบบริหารภาครัฐไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีการวัดผล เปรียบเทียบกับการใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม โดยมติคณะรัฐมนตรี 11 พฤษภาคม 2542 กำหนดให้มีการปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐ พร้อมกัน 5 ด้าน โดยเฉพาะ ด้านการปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารงานภาครัฐก่อให้เกิดปัญหาตามมาคือ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ในสถานศึกษาเกิดความสับสนในระบบการบริหารตามโครงสร้างของรัฐ รูปแบบใหม่ และทิศทางในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งกำหนดให้มีกรอบงานใหม่ ได้แก่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน และได้กำหนดมาตรฐานของสถานศึกษาโดยให้มีการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดีมีความสุข เป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม การบริหารงานของสถานศึกษาโดยใช้รูปแบบขององค์กรคณะบุคคลซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นลักษณะของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542

ดังนั้นการบริหารองค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวนั้นจำเป็นต้องศึกษาในด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษานั้น วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจ และมองเห็นภาพที่ชัดเจนของสถานศึกษา เห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน วางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพียงอย่างเดียว โดยภาพรวมขององค์กรที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนงานบรรลุตามเป้าหมายหรือล้มเหลวนั้น มีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวเชื่อมโยงผลสำเร็จของงาน สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกัน จะมีความเข้มแข็งสามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ขัดแย้งกัน ไม่สอดคล้องกันจะไม่ประสบผลสำเร็จใน

การดำเนินงานและนำพองค์การให้ไปสู่ความล้มเหลว ล่มสลายในที่สุด แบบแผนและพฤติกรรมของครูอาจารย์ ไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์การ คูกและคณะ (Cooke, et al. 1989 : 25–90, อ้างถึงใน วรบุษ เนตรพิศาลวณิช. 2538 : 5) บอกถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การ จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ตรงกับวัฒนธรรม องค์การที่มีลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยมิติ 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ ในทางตรงกันข้าม วัฒนธรรมองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบตั้งรับ–ถ้อยชา คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วยมิติเน้นการพึ่งพาผู้อื่น มิติเน้นกฎระเบียบแบบแผนเข้มงวดและมิติเน้นการหลีกเลี่ยงหรือลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว คือ มิติเน้นการแข่งขัน มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นความความเห็นตรงข้าม และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบจะเกิดความอ่อนแอ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลผลิตการพัฒนาย่างยิ่งขององค์การ ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาและยับยั้งการพัฒนางค์การในที่สุด

ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การ อันหมายถึง การรับรู้ ค่านิยม แนวปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีของคูกและคณะ (Cooke, et al. 1989, อ้างถึงใน วรบุษ เนตรพิศาลวณิช. 2538 : 5) ถือว่าเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ลักษณะดังนี้

1. รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะที่สร้างสรรค์(Constructive Styles)
2. รูปแบบ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ถ้อยชา(Passive / Defensive Styles)
3. รูปแบบ วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว(Aggressive / Defensive Styles)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชลบุรี เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษานุเคราะห์และองค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบของวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามลักษณะสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ และไม่ได้รับรางวัลคุณภาพ
- 1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

1.3 ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นเพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุง พัฒนาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 295 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร ครูอาจารย์ รวมทั้งสิ้น จำนวน 3,629 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้จากการสุ่มตัวอย่างสถานศึกษา 295 แห่ง โดยแบ่งสถานศึกษาออกเป็น ขนาดใหญ่ 4 แห่ง ขนาดกลาง 10 แห่ง และขนาดเล็ก 4 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 360 คน

3) ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดของ คูก์และคณะ (Cooke et al, 1989) โดยพิจารณาจากลักษณะของวัฒนธรรมองค์การคือ

- (1) ลักษณะสร้างสรรค์(Constructive Styles)
- (2) ลักษณะตั้งรับ – เงือขชา(Passive / Defensive Styles)
- (3) ลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว(Aggressive / Defensive Styles)

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่

- (1) ลักษณะของสถานศึกษา จำแนกเป็น

ก. สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพกับ ไม่ได้รับรางวัลคุณภาพ

ข. สถานศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลคุณภาพ

(2) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น

- ก. ขนาดเล็ก
- ข. ขนาดกลาง
- ค. ขนาดใหญ่

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ 3 ลักษณะ ดังนี้

(1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจการแห่งตน มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น และมิตินั้นไมตรีสัมพันธ์

(2) วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิตินั้นการเห็นพ้องด้วย มิตินั้นกฎระเบียบ มิตินั้นการพึ่งพาและมิตินั้นการหลีกเลี่ยง

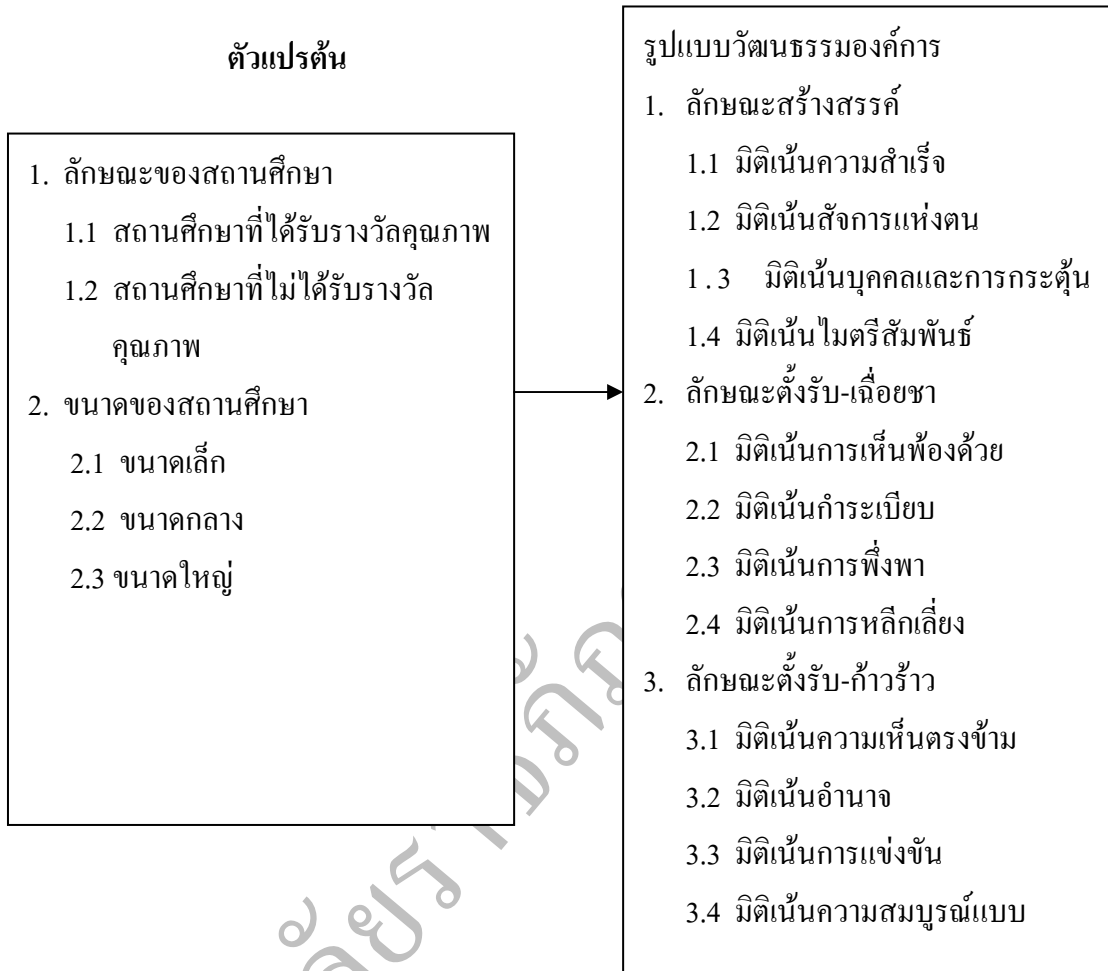
(3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะการตั้งรับ-ก้าวร้าว ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิตินั้นความเห็นตรงกันข้าม มิตินั้นการแข่งขัน มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ และมิตินั้นอำนาจ

1.4.3 ระยะเวลาที่เริ่มดำเนินการศึกษา 1 ตุลาคม 2545 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2546

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพกับไม่ได้รับรางวัลคุณภาพและจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ตามแนวคิดของคูก์และคณะ (Cooke, et al. 1989) ดังแสดงไว้ในภาพ 1

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชลบุรี
ที่ได้รับรางวัลคุณภาพกับไม่ได้รับรางวัลคุณภาพ

1.6 สมมุติฐานการวิจัย

- 1.6.1 โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน
- 1.6.2 โรงเรียนที่ได้รับรางวัลคุณภาพกับโรงเรียนที่ไม่ได้รับรางวัลคุณภาพ มีรูปแบบวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1.7.1 รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดจากการรับรู้ ยึดถือและประพฤติปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive Styles) แบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self-Actualizing) มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น (Humanistic-Encouraging) และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Afflictive)

2) วัฒนธรรมองค์การลักษณะของการตั้งรับ-ถ้อยชา (Passive/Defensive Styles) แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) และ มิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance)

3) วัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive / Defensive Styles) แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเห็นตรงข้าม (Oppositional) มิติเน้นอำนาจ (Power) มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic)

1.7.2 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติปี 2542 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตจังหวัดชลบุรี

1.7.3 ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่แบ่งตามจำนวนนักเรียนโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 คน ลงมา
- 2) สถานศึกษาขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121-300 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

1.7.4 สถานศึกษาที่ได้รับรางวัลคุณภาพ หมายถึง สถานศึกษาที่พัฒนางานได้ตามเกณฑ์ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรีกำหนดไว้คือมีภาพความสำเร็จของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาภูมิทัศน์ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ ภาพความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการและการนิเทศภายใน ภาพความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ภาพความสำเร็จของผู้เรียนเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และได้รับการประเมิน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป (รายละเอียดดังภาคผนวก ง)

1.7.5 สถานศึกษาที่ไม่ได้รับรางวัลคุณภาพ หมายถึง สถานศึกษาที่ไม่สามารถพัฒนางานได้ตามเกณฑ์ที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรีมีภาพความสำเร็จของสถานศึกษาในด้านการพัฒนาภูมิทัศน์ แหล่งเรียนรู้ อาคารสถานที่ ภาพความสำเร็จในด้านการบริหารจัดการและการนิเทศภายใน ภาพความสำเร็จด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและภาพความสำเร็จของผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์และได้รับการประเมินต่ำกว่าระดับ 3

1.8 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.8.1 เพื่อรู้ถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดชลบุรี อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนางานบริหาร

1.8.2 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริม ปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดชลบุรีต่อไป