

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช 4 ประการ ทรงพระราชทานให้แก่ประชาชนชาวไทยมาเป็นยุทธศาสตร์หลักในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน บุคลากรในองค์กรต่างๆ (กระดานข่าวการศึกษา, 2549, หน้า 26) ประกอบด้วย

1. สัจจะ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งเป็นประโยชน์และเป็นธรรม
2. ทมะ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในสัจจะความดี
3. ขันติ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยประการใด
4. จาคะ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรม 4 ประการนี้ จึงมีคุณค่ามหาศาลและยังมีประโยชน์ต่อบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อเสริมสร้างและปลูกฝังให้ทุกคนในองค์กร ได้ประพฤติและปฏิบัติตาม

การพัฒนาคนทุกชนชั้นให้มีการพัฒนาเต็มศักยภาพและมีคุณภาพได้นั้น การศึกษามีบทบาทสำคัญ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่างๆ ดังปรากฏในบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (รุ่ง แก้วแดง, 2541, หน้า 16) มาตรา 42 ระบุว่า “รัฐประกันเสรีภาพในทางวิชาการการศึกษา อบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของหลักประชาธิปไตยให้บุคคลสามารถคิดแสดงความคิดเห็น และแสวงหาความรู้ได้เต็มที่” สอดคล้องกับมาตรา 43 ระบุว่า “ให้บุคคลมีสิทธิได้รับการศึกษาอบรมขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” นอกจากรัฐจะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามบัญญัติแล้ว ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 29 – 30) หมวด 6 ยังได้กล่าวถึงเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาในมาตรา 47, 48 สำคัญคือ “ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยให้หน่วยงานและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและให้

คิดว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง” การศึกษาเป็นทั้งกระบวนการและเนื้อหาในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและการเมืองของประเทศ การที่จะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประชากรและประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น จำเป็นต้องพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดีพอ

การจัดการศึกษาตามแนวของกระทรวงศึกษาธิการตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ นายกรัฐมนตรี คือ การเร่งรัดการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรม นำความรู้ มุ่งมั่นที่จะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง โดยคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ เสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ความสมานฉันท์ สันติวิธี วิถีชีวิตประชาธิปไตย พัฒนาคอนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนาและสถาบันการศึกษา การจัดการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่สถานศึกษา และท้องถิ่น รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคม คุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพ และประสิทธิภาพ (สุรยุทธ์ จุลานนท์, 2549, หน้า 2)

ดังนั้น การดำเนินการบริหารจัดการการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 36 แห่งราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมุ่งดำเนินงานตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดโดยภารกิจหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กลุ่มนโยบายและแผน, 2549, หน้า 9-11)

1. จัดนํานโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดการและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. การจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา
8. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันประกอบการ และสถาบันอื่นที่ หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมภายในในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้เป็นหน้าที่ของ ผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจหลักและอำนาจหน้าที่เหล่านี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จึงเป็นองค์กรนำในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ขึ้นพื้นฐานทั้ง ด้านปริมาณ คุณภาพและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล

ดังนั้น โรงเรียนประถมศึกษา จึงเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการศึกษา ของชาติ รัฐจึงพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร และการจัดการของโรงเรียนประถมศึกษาให้ดีขึ้น แต่ ด้วยโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีจำนวนมาก จึงมีสภาพที่ แตกต่างกันทั้งในด้านปัจจัยพื้นฐานของโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้การจัด การศึกษาของโรงเรียนมีลักษณะหลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของการศึกษา การ ที่โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จะประสบความสำเร็จในการ บริหารนั้นย่อมต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านสนับสนุน วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการ หนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ พหุกรรมปกติของบุคคล บรรทัดฐาน ค่านิยม ปรัชญา กฎเกณฑ์ต่างๆ ความรู้สึกหรือบรรยากาศ เทคโนโลยี ของบุคคลในสังคม ซึ่ง วัฒนธรรมเหล่านี้ถูกกำหนดจากพื้นฐานความเชื่อภายในองค์กร และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของ บุคคลในองค์กรนั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และช่วยให้บุคลากรใน องค์กรเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ส่งผลให้เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบต่อกัน ไปในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรจะยืนหยัดอยู่คู่องค์กรได้ หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจของบุคคลได้นั้น คือการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิด พฤติกรรมในการทำงานที่พึงประสงค์ของคนในองค์กรได้ แต่ในทางกลับกันหากบรรยากาศในการ

ทำงานไม่ดีจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานทางด้านลบ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลเสียต่อองค์กร ทั้งในเรื่องผลผลิตและภาพลักษณ์ขององค์กร แต่กระนั้นก็ไม่มีการพยากรณ์ลักษณะใดที่เรียกว่าดีที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด และการสร้างบรรยากาศที่ดีนั้นไม่สามารถกำหนดเป็นสิ่งตายตัวได้ ต้องขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารจะตัดสินใจว่าอะไรคือเป้าหมายขององค์กร และพยายามสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม ต่อเป้าหมายขององค์กรต่อไป เพราะบรรยากาศองค์กรเป็นส่วนผลักดันที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ จงรักภักดี ก่อนจะเป็นความทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร

การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ โดยสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลกรของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิด อุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องความขัดแย้ง การปรับตัวเข้ากับสังคม การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ของบุคลากร โดยองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะครูที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 จึงต้องการทราบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาใน เขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ของบุคลากรต่อระดับวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม และการ เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ปัจจัยด้านเพศ อายุของ ครูผู้สอน ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารโรงเรียน ต่อการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งผลของการวิจัยนี้สามารถนำไปพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุง แก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต พื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนางาน ในโรงเรียนให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับหน่วยงานและองค์กรอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วม จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

## ปัญหาการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม เป็นอย่างไร
2. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
6. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อย และอายุมาก แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก

5. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

6. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุน้อยและอายุมาก

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาในเขตพื้นที่ สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ น้อย และประสบการณ์มาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ระดับการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
6. ระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุ น้อย และอายุมาก แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านตัวแปรและเนื้อหาสาระที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1.1 สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน ระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.1.2 สถานภาพของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ และอายุ

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ของคุณและคณะ (Cooke & others, 1989, pp. 9-13) ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร 3 ด้าน 12 มิติ ดังนี้

ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติเน้นความสำเร็จ
2. มิติเน้นสัจการแห่งตน
3. มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น
4. มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

ด้านที่ 2 ลักษณะเอื้อยชา ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย
2. มิติเน้นกฎระเบียบ
3. มิติเน้นการพึ่งพา
4. มิติเน้นการหลีกเลี่ยง

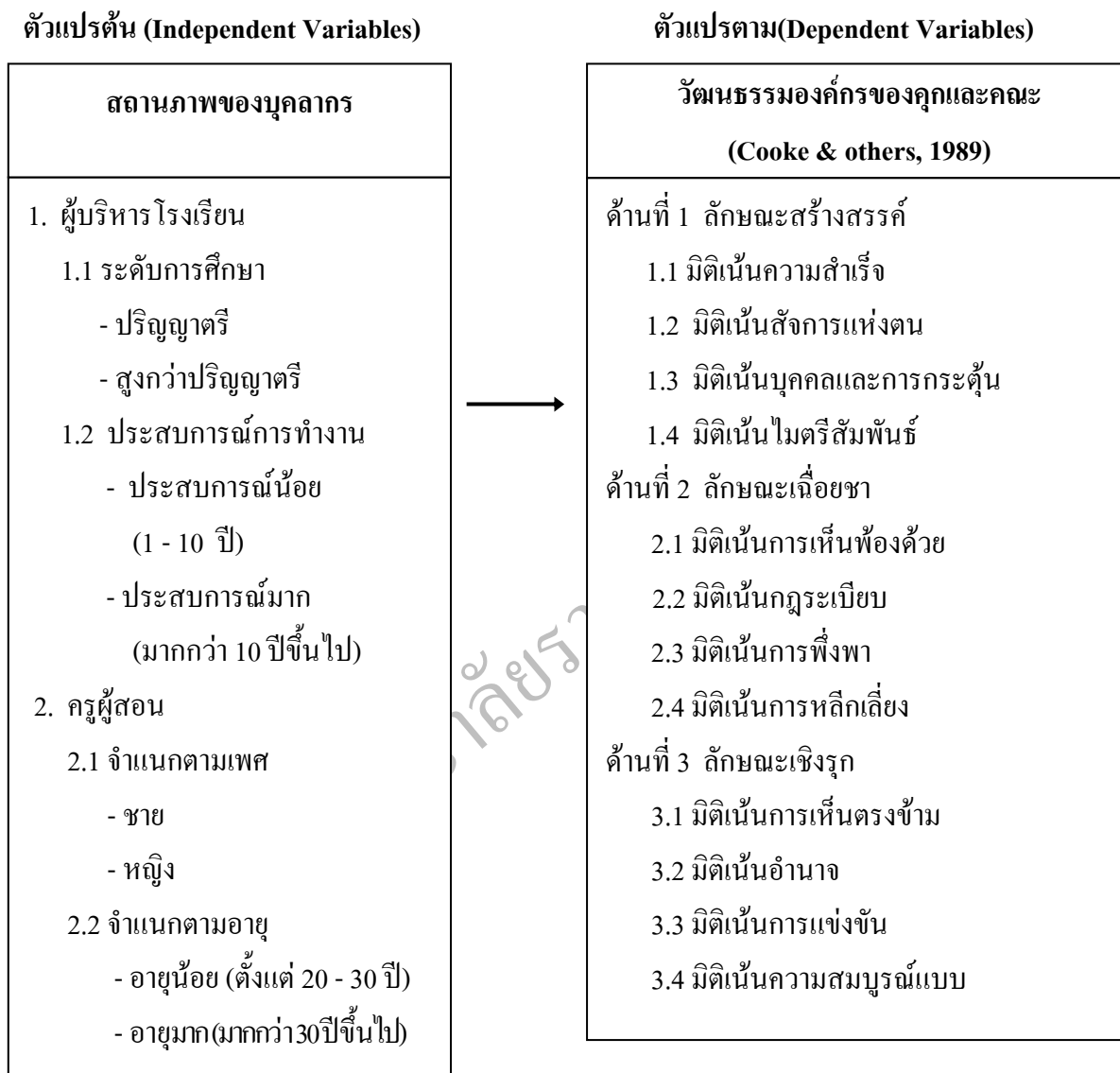
ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติเน้นการเห็นตรงข้าม
2. มิติเน้นอำนาจ
3. มิติเน้นการแข่งขัน
4. มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ

ดังแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามภาพที่ 1.1

## กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ตามภาพที่ 1.1  
ต่อไปนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)



## 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 24 คน จาก 116 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 68 คน และครูผู้สอน จำนวน 952 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 1,020 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่ม 2 ชั้น โดยสุ่มโรงเรียน 20% จากโรงเรียนทั้งหมด 116 โรงเรียน ได้ 24 โรงเรียน และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,020 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 336 คน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, อ้างถึงใน พิชิต ฤทธิจรูญ, 2547, หน้า 119) และยอมรับได้

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1** หมายถึง หน่วยงานที่ตั้งไว้เพื่อเข้าใจตรงกันอยู่ในภูมิภาคสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง และอำเภอพระสมุทรเจดีย์ มุ่งดำเนินงานตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดและเพื่อเป็นศักยภาพแนวทางการดำเนินงานที่ดีให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 กำหนดไว้

**โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1** หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทำหน้าที่จัดการศึกษาโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดรัฐบาลและเอกชน

**ผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

**ครูผู้สอน** หมายถึง ครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

**สถานภาพของบุคลากร** หมายถึง ข้อมูลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนตัว ฐานะหรือเกียรติภูมิของบุคคลหรือกลุ่ม เป็นสิ่งที่กำหนดเฉพาะตัวบุคคลที่ทำให้แตกต่างจากผู้อื่น ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับวุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นได้เรียนสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดไว้ แบ่งได้เป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.1.1 ปริญญาตรี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี

1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโทและปริญญาเอก

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตั้งแต่เริ่มเข้าดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการ โรงเรียน จนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น

1.2.1 ประสบการณ์น้อย หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมาเป็นระยะเวลาหนึ่งโดยอยู่ในช่วงระยะเวลา 1-10 ปี

1.2.2 ประสบการณ์มาก หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมาเป็นระยะเวลาหนึ่งโดยผ่านการบริหารโรงเรียนเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพของครูผู้สอน หมายถึง ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย เพศ และอายุ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 เพศ หมายถึง เพศของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกเป็น

2.1.1 เพศชาย หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่เป็นเพศชาย

2.1.2 เพศหญิง หมายถึง ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่เป็นเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึง ช่วงอายุของครูผู้สอน จำแนกเป็น

2.2.1อายุน้อย หมายถึง ครูผู้สอนที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 20-30 ปี

2.2.2 อายุมาก หมายถึง ครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ข้อสมมุติฐานและความเชื่อพื้นฐานที่ถูกกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร คือ พฤติกรรมธรรมดา บรรทัดฐาน ค่านิยมที่เด่นชัด ปรัชญา กฎเกณฑ์ต่างๆ ความรู้สึกหรือบรรยากาศ เทคโนโลยี โดยวัฒนธรรมองค์กรสามารถแบ่งออกเป็น 3 ด้าน 12 มิติ ได้แก่

**ด้านที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์** หมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพอใจของบุคลากรในองค์กร ที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบผลสำเร็จกับการทำงานแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้น ไมตรีสัมพันธ์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**1.1 มิติเน้นความสำเร็จ** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการมีความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน มีวินัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การทุ่มเทให้กับงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีขวัญและกำลังใจดี มีความสุขสนุกกับการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างมีเป้าหมายและพยายามแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

**1.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการมีความรักในองค์กรและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน มีความรักและศรัทธาต่องานที่ปฏิบัติ ยึดประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่มีต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของคนในหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและพร้อมพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับผู้อื่น

**1.3 มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการให้ความยกย่องและนับถือคนอื่นที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานได้ เสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานอย่างมีอิสระ แบ่งปัน ความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างเต็มที่ เสนอความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

**1.4 มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการมีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานลักษณะที่น้อมรับแบ่งปันความคิดเห็นและยึดถือทำเนียบปฏิบัติขององค์กรเป็นหลัก ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่นเสมอ มีความเป็นกันเองและสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย ภูมิใจที่เพื่อนร่วมงานชอบพอ รักใคร่ และปฏิบัติงานร่วมกันได้

**ด้านที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของพนักงาน และมีผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลเน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน พึ่งพาผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย มิติเน้นกฎระเบียบ มิติเน้นการพึ่งพา และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

**2.1 มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการชอบปฏิบัติงาน โดยเป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ จะปฏิบัติตัวเหมือนบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร และเห็นว่า การตัดสินใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และชอบปฏิบัติงานเป็นทีมมากกว่าทำงานคนเดียว

**2.2 มิติเน้นกฎระเบียบ** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการยอมรับกฎระเบียบและปฏิบัติตามผู้ที่เคยปฏิบัติมาก่อน ให้การยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส แบบแผนการปฏิบัติงานขององค์กรดีแล้วไม่ควรเปลี่ยนแปลง และควรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยมีความพึงพอใจในกฎระเบียบขององค์กร

**2.3 มิติเน้นการพึ่งพา** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม จะทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บริหารเป็นอย่างมาก การตัดสินใจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ถูกต้อง ไม่สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานตามแผนงานที่ผู้บริหารวางไว้เป็นสิ่งที่ดีที่สุด

**2.4 มิติเน้นการหลีกเลี่ยง** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการคิดว่า เมื่อการปฏิบัติงานมีปัญหา การแก้ปัญหาต่างๆ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ถ้าปฏิบัติงานผิดพลาดควรได้รับการตำหนิ เมื่อมีปัญหาต้องช่วยกันแก้ไข และการปฏิบัติงานที่ดีคือการทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเท่านั้นและเมื่อทำผิดพลาดจะพยายามหลีกเลี่ยงปัญหาโดยไม่พยายามหาแนวทางแก้ไข

**ด้านที่ 3 ลักษณะเชิงรุก** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกการปฏิบัติงานเป็นลักษณะเชิงรุก มุ่งเน้นงานและเน้นความต้องการทางด้านความมั่นคงของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยลักษณะการทำงานจะมุ่งเน้นอำนาจ การมีความคิดเห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่นต่อต้านและมุ่งเข้าระเบียบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม มิติเน้นอำนาจ มิติเน้นการแข่งขัน และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**3.1 มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการไม่ยอมรับเทคโนโลยีและการปฏิบัติงานแบบใหม่ๆ ชอบทำงานคนเดียว เพราะไม่มีความเชื่อถือว่าไว้วางใจในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเป็นของตนเองและไม่ค่อยลงรอยกันในเรื่องการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานมากกว่าขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานไม่ต้องวางแผนล่วงหน้าทุกเรื่อง ถ้าเกิดปัญหาจึงแก้ไขเฉพาะหน้า

**3.2 มิติเน้นอำนาจ** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการปฏิบัติงานตามที่ตำแหน่งกำหนดโดยไม่มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอื่น มีความภูมิใจที่ได้เลื่อนตำแหน่งและได้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา มีเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการปฏิบัติงานของท่านคือดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร มีการชี้แนะและโน้มน้าวใจให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามท่านได้ และชอบการปฏิบัติงานที่มีผู้อื่นเชื่อฟังและปฏิบัติตาม

**3.3 มิติเน้นการแข่งขัน** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานในลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการแข่งขันกันในสายงานทำให้การเลื่อนขั้นตำแหน่งยังมีโอกาสมากขึ้น การมอบหมายงานที่แตกต่างกันทำให้เกิดการแข่งขันและงานเสร็จเร็วยิ่งขึ้น มีเป้าหมายหลักในการ

ปฏิบัติงานคือต้องการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น งานที่ปฏิบัติจะสำเร็จได้ต้องมีการแข่งขันกัน และงานจะมีคุณภาพต้องมีการแข่งขัน

**3.4 มิตินั้นความสมบูรณ์แบบ** หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงาน ในลักษณะการปฏิบัติงานที่หนักและใช้เวลานานจะทำให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่ยึดถือกันมานานจะเป็นแบบอย่างที่ดี การปฏิบัติงานที่มีระเบียบและปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัดจะก่อประโยชน์ต่อองค์กร การปฏิบัติงานทุกครั้งจะต้องตรวจสอบทุกขั้นตอนเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และไม่สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานได้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่สมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวม
2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
3. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตาม ระดับ การศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี
4. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์น้อย และประสบการณ์มาก
5. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ ได้แก่ เพศ ชาย และเพศหญิง
6. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามสถานภาพของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ ได้แก่ อายุ น้อย และอายุมาก
7. นำผลที่ได้จากการวิจัยไปพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบาย หรือใช้เป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนประถมศึกษาในเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 หรือในหน่วยงานหรือองค์กรอื่นๆ ให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น
8. นำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางขยายงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรของโรงเรียนและองค์กรอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป