

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด ในการบริหารองค์การจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณธรรมในการดำเนินการ จึงจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดไว้(ธีระ รุณเจริญ. 2550 : 42) วัฒนธรรมองค์การ(Organization Culture) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความศรัทธา ค่านิยมและบรรทัดฐานของบุคลากรในสังคม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545 : 69) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงองค์การ องค์การจะเป็นอย่างไรวัฒนธรรมขององค์การนั้นเป็นเครื่องบ่งชี้ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดแนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยวัฒนธรรมทางวัตถุ วัฒนธรรมทางการปฏิบัติและวัฒนธรรมทางความเชื่อ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลปกรรม กฎหมาย จารีตประเพณี ลักษณะนิสัย ความสามารถและสมรรถนะอื่น ๆ ของคนในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม (นฤมล สุ่นสวัสดิ์. 2549 : 231) ถ้าหากมนุษย์ยังยึดมั่นในสิ่งเดิมโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง จะไม่มีความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์ความก้าวหน้าให้แก่วัฒนธรรมองค์การ (นาตยา เกตุสมบุญ. 2549 : 111-112) วัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพขององค์การและตัวบุคคลในสถานที่ทำงาน(นฤมล สุ่นสวัสดิ์. 2549 : 233) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลกำหนดความเชื่อ ความคิดและปทัสถานของการปฏิบัติตน ที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน องค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งและมีสภาพที่พึงปรารถนาจะมีส่วนช่วยโน้มน้าวให้บุคคลในองค์การ มีการประพฤติ ปฏิบัติที่เป็นเอกภาพมุ่งสู่วัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้สูง (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 24) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรครู ที่มีส่วนผลักดันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียน และมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงต้องตระหนักถึงความจริงข้อนี้และต้องเปลี่ยนแปลงองค์การของตนให้ทันต่อการเคลื่อนไหวของสิ่งแวดล้อม เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ (สมคิด บางโม. 2547 : 43) อีกทั้งสถานศึกษายังมีความสำคัญในการสร้างเกราะคุ้มกันให้กับเยาวชนที่จะเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและไม่ก่อปัญหาสังคม เพราะสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีและเหมาะสมในสถานศึกษา ย่อมมีอิทธิพลต่อความสุข ความดีงาม และการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในตัวผู้เรียน (ยุวดี กังสดาล. 2545 : 68) ศาสตร์การบริหารสมัยใหม่จึงต้อง

กำหนดวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์และสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาใหม่ ในขณะที่เดียวกันก็จะต้องจัด วัฒนธรรมลักษณะที่ไม่ดีให้หมดไปจากองค์การ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในองค์การจะต้องทำแบบ Top-down จากผู้บริหารระดับสูงไปยังระดับกลาง ระดับล่าง โดยผู้บริหารระดับสูงจะต้องปฏิบัติตน เป็นตัวอย่าง(role model) โดยการประพฤติและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ต้องการสร้าง ปัญหาในการสร้างวัฒนธรรมองค์การอยู่ที่ตัวผู้บริหารเป็นหลัก ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักตนเอง และเข้าใจว่าลักษณะของตัวเองเหมือนหรือแตกต่างจากวัฒนธรรมที่ต้องการสร้างอย่างไรและจะต้อง ปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างไร

ในการพัฒนาประเทศให้ก้าวไกล จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ทำให้หลาย ประเทศตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ สำหรับประเทศไทยกระทรวงศึกษาธิการมีกรณีบัญญัติให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ให้มีการกระจาย อำนาจการบริหารจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้าน การบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 33)ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นผู้บังคับ บัญชาของข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งกำหนดนโยบาย วางแผนงาน ดำเนินการ ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 11 )

การบริหารงานวิชาการเป็นภาระกิจที่สำคัญ ถือเป็นงานหลักของผู้บริหารโรงเรียน ส่วนการ บริหารงานด้านอื่นเป็นไปเพื่อเป็นการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้งานวิชาการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 138) โดยสถานศึกษาจัดการศึกษาให้สอดคล้อง กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งให้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โดยให้ผู้มีส่วนได้ เสียทุกฝ่ายเข้ามามีบทบาททางการจัดการศึกษา ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความ เข้มแข็งในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 33)โดยผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องตระหนักและรับผิดชอบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และมีความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักสูตรในระดับโรงเรียนของตนเป็นอย่างดี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 142) เพราะ งานวิชาการนั้นเป็นงานหลักที่เป็นหัวใจของโรงเรียน โดยมีหลักสูตรเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของงาน วิชาการใช้กำกับกำกับการจัดระบบการทำงานและกำกับกระบวนการผลิต หรือการดำเนินงานในส่วนต่าง ๆ ของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2538 : 74) การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลัก

ของสถานศึกษา เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร(ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 16) ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงมากต่อความสำเร็จในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จทุกโรงเรียน ล้วนมีผู้บริหารที่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ และเน้นการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน (ทิตนา แคมมณี. 2545 : 60)

งานวิชาการเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญมากที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (พ.ร.บ.การศึกษา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545) การจัดการศึกษาไทยที่ผ่านมาได้เร่งขยายปริมาณการศึกษา แต่ให้ความสำคัญน้อยต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร การเรียนการสอน ประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษายังไม่ดีพอ ทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพยังไม่เป็นที่น่าพอใจ (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. 2541 : 2)ซึ่งในปัจจุบันพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำมาก จากการประเมินผลในระดับสถานศึกษาและระดับชาติ พบว่า ผู้เรียนมีความรู้ในระดับต่ำ อ่านไม่ได้ เขียนไม่ถูก คิดวิเคราะห์ไม่เป็น ยังมีกรกล่าวว่าเป็นไม่ควรให้เด็กซ้ำชั้น ทำให้ครูต้องปล่อยเด็กเลื่อนชั้นไป โดยที่เด็กไม่พร้อมที่จะเรียน จึงเป็นสาเหตุให้เกิดความบกพร่องในการเรียนรู้สะสมยิ่งขึ้นไป(สุกัญ เทียนทอง. 2549 : 22-23) จากการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของกระทรวงศึกษาธิการในปีการศึกษา 2550 พบว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษายังมีคะแนนเฉลี่ยในหลายวิชาที่อยู่ในระดับต่ำและต่ำกว่าผลการประเมินในครั้งที่ผ่านมามากทั้งความสามารถในการแข่งขันกับประชาคมโลกยังอยู่ในระดับต่ำ จากรายงานข้อมูลของ International Institute for management Development (IMD) ซึ่งทำการเปรียบเทียบจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันวิชาการของประเทศต่าง ๆ 46 ประเทศ พบว่า ศักยภาพด้านการศึกษาของประเทศไทยด้อยกว่าประเทศอื่น ๆ อยู่มาก แม้แต่จะเป็นประเทศในแถบภูมิภาคเดียวกันหรือประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงก็ตาม (วีระยุทธ ชาติตะกัญจน์. 2551 : 22) และจากการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ปีการศึกษา 2550 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่จัดสอบ มีค่าเฉลี่ยร้อยละก่อนข้างต่ำไม่ถึงครึ่งหนึ่งของคะแนนเต็มและมีค่าเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศ(สพท.อย. เขต 2. 2551 : 68) ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จึงมีนโยบายในการพัฒนาผู้เรียน โดยปรับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในการสอบระดับชาติของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยกลยุทธ์ที่ 3 เร่งยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาของชาติ พัฒนาผู้เรียน สมรรถนะครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและปฐมวัยและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ (สพท.อย. เขต 2. 2552 : 10-13)

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร เป็นหัวใจของการนำองค์กรไปสู่บรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพึงพอใจในด้านการผลิต การบริหาร มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กรเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรเอง (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 10) อีกทั้งประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำขององค์กรจะพิจารณาว่า อะไรคือจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งควรพิจารณาและคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ คือ ปัจจัยด้านผลผลิตหรือผลงาน(Output Variables) ปัจจัยแทรกแซงที่เกิดขึ้นในองค์กร(Intervening Variables) จุดมุ่งหมายระยะสั้น (Short-Range Goals) และจุดมุ่งหมายระยะยาว (Long-Range Goals) ขององค์กรนั้น ๆ (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์. 2530 : 100) การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารจัดการ และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและเป็นหัวใจของการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน (นาตยา เกตุสมบุญ. 2549 : 5) ประสิทธิภาพงานวิชาการเป็นความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยมีการสูญเปล่าน้อยที่สุดและมีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน เป็นองค์กรที่มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย มีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 7-8)

ประสิทธิภาพงานวิชาการจำเป็นต้องมีการพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จกับองค์กรนั้น สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานหรือการกำหนดทิศทางหรือวิธีการดำเนินงานของผู้บริหาร โดยวัฒนธรรมองค์กรจะมีช่วยสนับสนุนให้องค์กรมีการบริหารจัดการ ให้องค์กรสามารถก้าวเข้าไปสู่สภาพแวดล้อมเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างสำเร็จ วัฒนธรรมองค์กรจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพงานวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะเป็นผู้นำในการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในองค์กร เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการหน่วยงาน ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. หน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis)

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 190 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 127 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการใช้ตาราง เครซีและมอร์แกน (ธานินท์ ศิลปจารุ. 2550 : 49) ที่ระดับความเชื่อมั่น .05

#### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- 3.1.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
- 3.1.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ
- 3.1.3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก

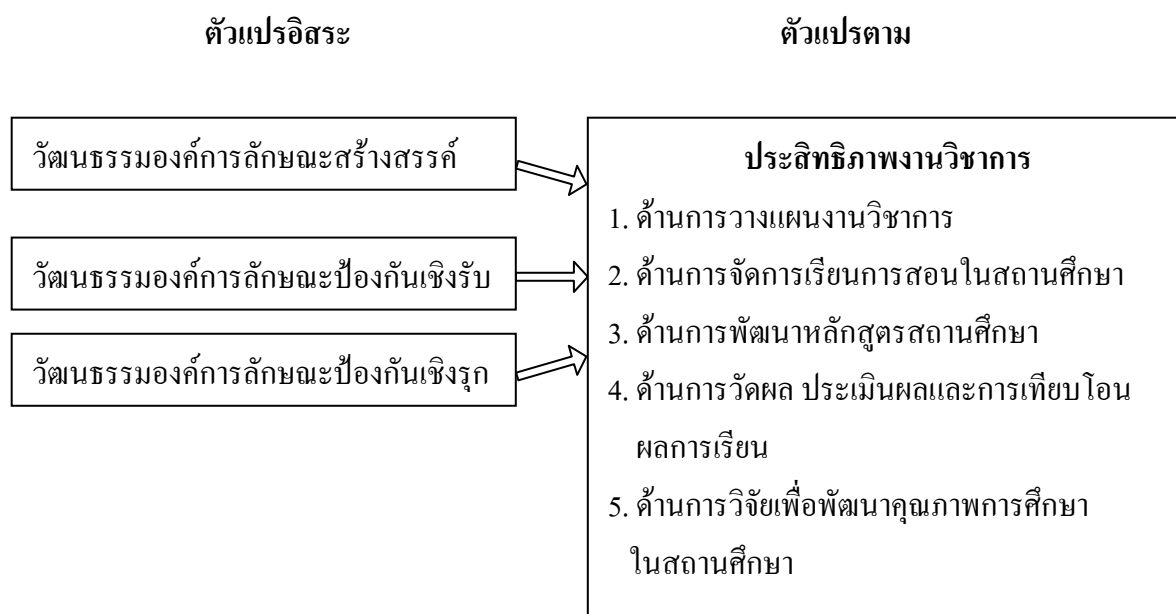
3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพงานวิชาการ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิชาการ ตำราและงานวิจัยของนักวิชาการ ซึ่งผลวิจัยพบว่า รูปแบบของวัฒนธรรมองค์การมีหลายอย่าง เช่น แฮริสัน (Harison. 1993 : 16) ได้แบ่ง วัฒนธรรมองค์การมี 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมแบบมุ่งอำนาจ(Power orientation culture) 2) วัฒนธรรมแบบมุ่งบทบาท(Role orientation culture) 3)วัฒนธรรมแบบมุ่งงาน(Task orientation culture) และ 4) วัฒนธรรมแบบมุ่งคน (People orientation culture) ไชน์ (Shein. 1992 : 98-243) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน ออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) วัฒนธรรมมุ่งอำนาจ (Power culture) 2) วัฒนธรรมมุ่งบทบาท (Role Power culture) 3)วัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ(Achievement culture ) และ

4) วัฒนธรรมการสนับสนุน (Support Power culture) สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด วัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพของ คูก์ และ ชูมัด(พิสิฐ พูลสวัสดิ์. 2548 : 32-34; อ้างอิงจาก Cooke and Szumal. 2002. organizational... : 65-67) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของ สังกมไทย โดยแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การออกเป็นมีติ 3 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์(constructive culture) วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ (passive-defensive culture) และวัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก (aggressive-defensive culture)

ส่วนแนวคิดประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ขอบข่ายงานวิชาการของ กิติมา ปรีดีดิถ (2532 : 57-58); อัมภา บุญช่วย. (2537 : 36- 55); จิตรลดา จตุรนต์รัมย์ (2539 : 20); กมล ศิริบรรณ (2539 : 5); อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 35); พิชัย เสี่ยมจิตต์(2542 : 11); ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 3); จันทรานี สงวนนาม (2545 : 145); กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 29) โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการที่สำคัญ ได้ ดังนี้ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังภาพประกอบดังนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วัฒนธรรมของหน่วยงานหรือของสถานศึกษา ที่แสดงออก พฤติกรรมด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ในการกำหนด วิสัยทัศน์ นโยบาย ที่เป็นเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวมภายใต้สภาวะ แวดล้อมที่กำหนด

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์(Constructive culture) หมายถึง องค์การที่สนับสนุนบุคลากร ได้แสดงออกทางความสามารถอย่างสร้างสรรค์ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ โดยองค์การให้ความสำคัญกับคนไปพร้อมกับงาน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ ได้รับผลประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ อย่าง เพียงพอ

วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ (Passive-defensive culture) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรมากจนประสิทธิภาพของงานลดน้อยลงไป บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อย่างระมัดระวัง บุคลากรในองค์การจะมีลักษณะเห็นพ้องต้องกันในหมู่สมาชิกค่อนข้างสูง ยึดถือ ระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติตนในองค์การคล้ายระบบราชการ

วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรุก (Aggressive-defensive culture) หมายถึง องค์การที่บุคลากร มีการแข่งขันกันสูงเน้นผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล บุคลากร ภายในองค์การ มีการแข่งขันกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ตนเองพึงจะได้รับ

งานวิชาการสถานศึกษา หมายถึง งานวิชาการ 5 ด้าน คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถาน ศึกษา

ประสิทธิภาพงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการพัฒนางาน วิชาการให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุด เกินเป้าหมาย คุ่มค่าในการปฏิบัติในด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการวางแผนงานวิชาการ หมายถึง การเตรียมการ การวางแผน การดำเนินงานงาน วิชาการล่วงหน้าโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดพันธกิจของสถานศึกษา การดำเนิน กิจกรรมวิชาการ แนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้

ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน การจัดเตรียมสื่อ เทคโนโลยี แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะและคุณธรรม มีการประเมินผลการดำเนินงานเพื่อนำมาปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอน

ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องและคณะกรรมการสถานศึกษา การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศการใช้หลักสูตร การติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม

ด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง การกำหนดระเบียบ กรอบแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา โดยทำการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยสภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผน พัฒนาการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนของรัฐบาลที่เปิดทำการเรียนการสอน ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา ในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

### **สมมติฐานการวิจัย**

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. สถานศึกษาสามารถใช้ผลการวิจัยลักษณะวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง การบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ได้ใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ