

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญของการจัดการศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการสร้างพัฒนาความรู้ความคิดและคุณธรรมของบุคคล เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสังคมปัญญาให้แก่บุคคล ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตมีความสามารถในการประกอบอาชีพ พึ่งตนเองได้ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีศักดิ์ศรี สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม (วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2555 : 28) บทบาททางการศึกษาจึงควรสอนให้รู้จักที่จะดำรงรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไว้และนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์แก่ชีวิตประจำวันและเหลือเก็บวัฒนธรรมอย่างใหม่ให้เหมาะสมกับชีวิตของตน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557 : 75)

จากการที่รัฐบาลไทยมีความพยายามในการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ ในภาครัฐให้มีความทันสมัยสอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมโลก เพื่อความอยู่รอดและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงทำให้ข้าราชการต้องปรับวิธีคิดเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับระบบการทำงานร่วมกันและปรับปรุงแก้ไขงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นเพื่อที่จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคตจะต้องศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และต้องเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรและปรับ วัฒนธรรมองค์กรให้เข้ากับการบริหารจัดการองค์การพร้อมทั้งส่งเสริมบุคลากรให้มีการเพิ่มพูนความรู้ให้มีมุมมองของตนเองมาก (กิตติพงษ์ ชัยราช, 2556 :1-2) ในทางบริหารมีความเชื่อกันว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมต่างกันจะส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรจำนวนมากจึงพยายามที่จะสร้างวัฒนธรรมและแสวงหาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น และให้องค์การมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังนั้นการศึกษายุทธศาสตร์การบริหารจึงต้องเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรด้วย ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์กรจะบ่งบอกถึงลักษณะนิสัยและบุคลิกขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานการแสดงผลและตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ขององค์กร (วันชัย มีชาติ, 2548 : 269)

แนวคิดเรื่องวัฒนธรรมองค์กรจะช่วยทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยควบคุมการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่แผนงานที่วางไว้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมา เพื่อให้เป็นลักษณะเด่นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร และกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรจะทำหน้าที่ในการรวบรวมบุคลากรให้เป็นปึกแผ่น ได้เรียนรู้วิธีการในการเกี่ยวข้อง และการติดต่อระหว่างกันจนเกิดความรู้สึกผูกพันร่วมกันรวมถึงช่วยให้้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันกับสถานการณ์ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรว่าควรจะทำพฤติกรรมอย่างไร และทำให้เกิดความเชื่อ ค่านิยมและเกิดการมีส่วนร่วมกันในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้คนในองค์กรมีระเบียบแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติร่วมกันได้อย่างเหมาะสมและช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและระดับสูงซึ่งเห็นได้ว่าปัญหาทางองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร (มานิตย์ ปลอดโปร่ง, 2554 : 3-4) ซึ่งในโลกของความเป็นจริง องค์กรต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่มีวิถีชีวิต นิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อรวมทั้งพฤติกรรมต่างๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นย่อมมีความแตกต่างกันซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่างๆ เป็นของตนเองเพราะแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์กรอื่นๆ ในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คุณภาพของงานรวมทั้งยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิติพล ภูตะโชติ, 2559 : 134)

ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันให้้องค์กรดำเนินไปตามระเบียบแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติร่วมกัน และเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และต้องเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น อีกทั้งยังเป็นระบบที่ช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์กรว่าควรจะทำพฤติกรรมอย่างไร และทำให้เกิดความเชื่อ ค่านิยมและเกิดการมีส่วนร่วมกันในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น : website) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพ ในการจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งภารกิจการจัดบริการสาธารณะด้านการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นภารกิจหนึ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะต้องดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2555 : คำนำ) จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีโรงเรียนเทศบาลซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกองการศึกษาเทศบาล ขึ้นตรงกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาของท้องถิ่นทั้งสิ้น 33 โรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็นเขตจังหวัดเพชรบุรีมีจำนวน 14 โรงเรียน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จำนวน 19 โรงเรียน มีจำนวนครู 694 คน ซึ่งจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พนักงานครูเทศบาลจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ มีความสามารถและทักษะอย่างสูง ในการประกอบอาชีพตามที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 52ก วันที่ 11 มิถุนายน 2546 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 เพราะครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 47) トラบใดที่การเรียนการสอนไทยต้องพึ่งพาครูบาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ และไม่อาจถูกแทนที่โดยสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ คุณภาพของผู้บริหารครูอาจารย์และบุคลากรสนับสนุนอื่นๆจึงยังส่งผลต่อคุณภาพในการจัดการศึกษาของผู้เรียน บุคคลเหล่านี้ต้องมีความรู้ความสามารถและในเนื้อหาสาระที่ตนรับผิดชอบต้องติดตามและพัฒนาเนื้อหาสาระของตนให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนไปต้องมีความสามารถในการซื้อและส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ต้องมีทัศนคติที่เหมาะสมกับอาชีพ มีจิตวิญญาณที่เสียสละเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน และต้องมีปริมาณและความชำนาญเฉพาะในปริมาณที่เหมาะสม

(วิระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2555 : 36) การพัฒนาตนเองของครูเป็นสิ่งสำคัญยิ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องใส่ใจเพื่อให้ตนเองเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะเทคโนโลยีต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และไม่หยุดนิ่ง

การเป็นครูที่ดีมีศักยภาพนั้นมีไม่เพียงแต่เพียงมีความรู้ความสามารถแค่ในด้านการสอน การวิจัยการสืบทอดวัฒนธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีเท่านั้น แต่ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเป็นอย่างดีด้วย (ธราญา จิตรขญาวนิช, 2560 :88) โรงเรียนในสังกัดเทศบาล อยู่ความรับผิดชอบ ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ในเขตของตนให้เป็นไปตามหลักการและนโยบายของทางราชการ กำหนดอย่างเต็มที่ โดยเทศบาลแต่ละแห่งจะเป็นผู้บริหารและดำเนินการจัดการศึกษาในเขตเทศบาลของตนโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงมหาดไทย ไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องในรายละเอียดของการปฏิบัติ นอกจากส่งเสริมและสนับสนุนให้เทศบาลดำเนินงานได้โดยเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ เทศบาลแต่ละแห่งจึงมีอำนาจที่จะใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการเรื่องใดๆ ได้อย่างเต็มที่ตามที่ชอบเขตและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาพนักงานครูเทศบาลยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาตนเองเท่าที่ควรขาดความต่อเนื่องและสิ่งที่เป็นตัวแปรสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ วัฒนธรรมองค์การที่เปรียบเสมือนกับกลไกในการควบคุมและรู้สึกต่อการกระทำ ซึ่งเป็นแนวทางและรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร แม้ว่าจะมีความหมายที่จะเข้าใจและไม่สามารถสัมผัสได้ ซึ่งเป็นนัยและเป็นที่ยอมรับโดยปริยายในองค์การ

วัฒนธรรมองค์การนั้นจะครอบคลุมพฤติกรรมแต่ละวันของบุคลากรในที่ทำงาน เพื่อให้้องค์การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี อ้างถึงใน มนัญญา ประสูตรแสงจันทร์, 2552 : 5) โดย In search of Excellence การวิจัยบริษัทดีเด่นของโทมัส เจ. ปีเตอร์และโรเบิร์ต เอช. วอเตอร์แมน พวกเขาชี้ให้เห็นว่าความเป็นเลิศทางการบริหารอย่างหนึ่ง คือ การมีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็ง (สมยศ นาวิการ, 2554 : 77) รูปแบบวัฒนธรรมองค์การเป็นหัวใจของความสำเร็จในการดำเนินงานเนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเชื่อ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การที่ยึดถือร่วมกันองค์การใด ๆ ที่มีการกำหนดระบบในการบริหารที่ดี มีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจนย่อมนำมาสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ แต่อาจพบว่าคนในองค์การขาดพลังในขับเคลื่อนในการทำงานขาดความสามัคคีไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะ ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหนึ่งวัฒนธรรมที่อ่อนแอและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความเข้าใจเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมองค์การซึ่งเป็นตัวแปร ที่สำคัญที่

ทำให้องค์กรและองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินงานเหมือนกันแต่ประสบความสำเร็จแตกต่างกัน (วิภาดา คุปตานนท์, 2551 : 277)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลจังหวัดเพชรบุรี – ประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ผู้บริหารและครูมีความเข้าใจถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะเป็นผลดีต่อสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งเสริมสร้างความรู้ให้กับนักเรียน และมีผลต่อข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการทำงานของครูและการพัฒนางานของครู ให้มีคุณภาพเหมาะสมในการประกอบวิชาชีพครู และเกิดผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ในสังกัดกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5 ภายใต้ความรับผิดชอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มุ่งหวังที่จะนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาพนักงานครูเทศบาลในสังกัดในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์อยู่ในระดับใด
2. พนักงานครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับใด
3. วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ตามมาตรฐานวิชาชีพครูหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคล วัฒนธรรมขององค์การ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมเน้นความร่วมมือ
2. วัฒนธรรมเน้นการปรับตัว
3. วัฒนธรรมเน้นการแข่งขัน
4. วัฒนธรรมเน้นระบบราชการ

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
5. พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์

โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งผู้บริหารและครู จำนวน 694 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง 248 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและการสุ่มอย่างง่าย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในพื้นที่ของสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 33 โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมกันของบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กร ซึ่งเป็นแบบแผนที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ค่านิยม ความเข้าใจ ความเชื่อ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ทำให้เป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติสืบทอดกันมาจนเป็นกฎเกณฑ์ที่

ไม่เป็นทางการ ในแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับว่าจะมีการสร้างระเบียบแบบแผนเพื่อให้สมาชิกปฏิบัติร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 4 แบบ ตามแนวคิดของลูซีเออร์ คือ 1) วัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ 2) วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัว 3) วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน 4) วัฒนธรรมที่เน้นระบบราชการ

1. วัฒนธรรมที่เน้นความร่วมมือ หมายถึง วัฒนธรรมที่มีสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาโดยมีการมอบหมายอำนาจให้กับพนักงานครูเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วกับสภาพแวดล้อมภายนอก วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะสนองความต้องการของพนักงานครูภายในองค์กรเหนือสิ่งอื่นใด ผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรคล้ายเป็นครอบครัวเดียวกัน โดยเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชา

2. วัฒนธรรมที่เน้นการปรับตัว หมายถึง วัฒนธรรมที่สนับสนุนให้สถานศึกษามีความสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมวัฒนธรรม วัฒนธรรมแบบนี้จะส่งเสริมให้พนักงานครูกล้าเสี่ยงทำงานที่ท้าทายและเกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในระยะยาวของสถานศึกษา

3. วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขัน หมายถึง วัฒนธรรมแบบนี้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มั่นคงโดยเน้นการรักษาพนักงานครูให้อยู่ในสถานศึกษาเดิม และทำให้พนักงานครูมองสถานศึกษาอื่นว่าเป็นศัตรู โดยทำทุกวิถีทางที่จะเอาชนะสถานศึกษาอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาคนที่สามารถหาแนวทางในการชนะสถานศึกษาอื่นได้ ก็จะได้รับรางวัลและผลประโยชน์ตอบแทน

4. วัฒนธรรมที่เน้นระบบราชการ หมายถึง วัฒนธรรมที่เน้นการใช้กฎระเบียบข้อบังคับและกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นตอน สถานศึกษาแบบนี้จะเน้นการจัดสถานศึกษาให้มีโครงสร้างการทำงานแบบราชการ และเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การทำงานในหน้าที่และการปฏิบัติตนของครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 12 ประการ จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของ ครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ห้วงวัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

11.แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

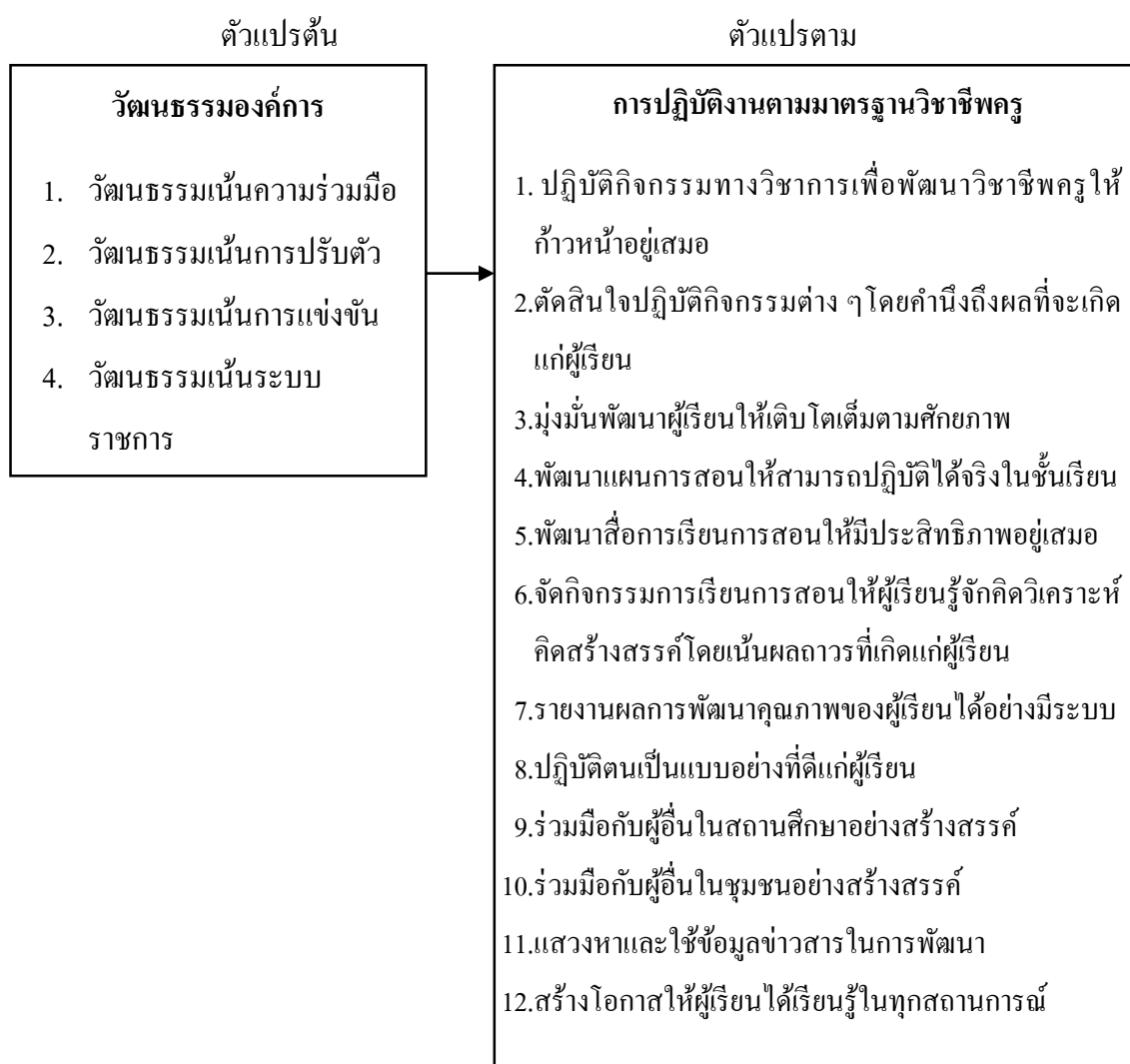
12.สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรม อื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาส ในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนากำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่างๆ ในท้องถิ่นของตน และมีอิสระในการปกครองตนเอง และผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นที่รู้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ

พนักงานครู หมายถึง พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งเป็นครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาประจำสถานศึกษาของเทศบาลที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลและบริหารจัดการของเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองในเขตจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ โดยได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของลูซิเออร์ มากำหนดเป็นตัวแปรต้น การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ, 2556) มาใช้เป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลงานวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เพชรบุรีและจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานได้บรรลุสำเร็จมากยิ่งขึ้น
2. นักวิจัยและบุคคลทั่วไปสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาต่อ และเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม และสามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัย ไปพัฒนาต่อขยายต่อไป