

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในโลกของความเป็นจริงองค์กรต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่จะมีวิถีชีวิต อุบนิสัย บุคลิกภาพ กิจกรรม ประเพณี ความเชื่อ รวมทั้งพฤติกรรมต่าง ๆ ในการแสดงออกมาสู่สายตาของสังคมนั้นย่อมมีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีรูปแบบการกระทำและวัฒนธรรมต่าง ๆ เป็นของตนเอง เพราะแต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของตนเองไม่เหมือนองค์กรอื่น ในด้านการบริหารนั้นมีความเชื่อว่า วัฒนธรรมขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร คุณภาพของงานรวมทั้งยังมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของพนักงานในองค์กรอีกด้วย ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงมีความพยายามในการสร้างและแสวงหาวัฒนธรรมที่มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน ทั้งนี้เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (นิติพล ภูตะโชติ. 2556 : 134) จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด ในการบริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณธรรมในการดำเนินการ จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวัง (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 42) ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงองค์กร เพราะเป็นตัวกำหนดแนวคิด เพราะเป็นตัวกำหนดแนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น

การศึกษาขององค์กรทั้งองค์การภาคราชการ และองค์การเอกชนเป็นที่ยอมรับกันว่า องค์กรเป็นหน่วยชีวิตเช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ องค์กรแต่ละองค์กรจึงมีวิถีชีวิต ลักษณะนิสัย และบุคลิกภาพขององค์กรเฉพาะ ซึ่งจะแตกต่างกันออกไปในแต่ละองค์กร ไม่มีองค์กรใดที่มีความเหมือนกันโดยสิ้นเชิง แม้ว่าจะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เหมือนกันก็ตาม เช่น กลุ่มบริษัทในเครือต่าง ๆ ลักษณะเฉพาะขององค์กรซึ่งเป็นบุคลิกภาพหรือนิสัยขององค์กรเหล่านี้ เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ซึ่งในทางการบริหารมีความเชื่อกันว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมต่างกันจะส่งผลกระทบต่อผลงานขององค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน องค์กรจำนวนมากจึงพยายามที่จะสร้างวัฒนธรรมและแสวงหาวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้น และให้องค์กรมี

สมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงขึ้น การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารจึงต้องเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์การด้วย ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมองค์การจะบ่งบอกถึงลักษณะนิสัยและบุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงาน การแสดงออก และสนองตอบต่อสิ่งต่าง ๆ ขององค์การ (วันชัย มีชาติ. 2551 : 269) ซึ่งวัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงองค์การ องค์การจะเป็นอย่างไรวัฒนธรรมขององค์การนั้นเป็นเครื่องบ่งชี้ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดแนวคิด ค่านิยม พฤติกรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การนั้น วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยวัฒนธรรมทางวัตถุ วัฒนธรรมทางการปฏิบัติและวัฒนธรรมทางความเชื่อ ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย จารีตประเพณี ลักษณะนิสัย ความสามารถและสมรรถนะอื่น ๆ ของคนในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม (นฤมล สุนสวัสดิ์. 2549 : 231) วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลกำหนดความเชื่อ ความคิดและปทัสฐานของการปฏิบัติตน ที่สมาชิกยึดถือร่วมกันองค์การที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งและมีสภาพที่พึงปรารถนาจะมีส่วนช่วยโน้มน้าวให้บุคคลในองค์การ มีการประพฤติ ปฏิบัติที่เป็นเอกภาพมุ่งสู่วัตถุประสงค์ขององค์การ ทำให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้สูง (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 24) สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรครู ที่มีส่วนผลักดันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนและมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงต้องตระหนักถึงความจริงข้อนี้และต้องเปลี่ยนแปลงองค์การของตนให้ทันต่อการเคลื่อนไหวของสิ่งแวดล้อม เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ (สมคิด บางโม. 2547 : 43) สถานศึกษายังมีความสำคัญในการสร้างคัมภีร์ให้กับเยาวชนที่จะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพ

ในการพัฒนาประเทศให้ก้าวไกล จำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ทำให้หลายประเทศตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์สำหรับประเทศไทยกระทรวงศึกษาธิการมีภารกิจให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 ก : 33) ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งกำหนดนโยบาย วางแผนงาน ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 ข : 11) ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การ เป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่บรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพึงพอใจในด้านการผลิต การบริหาร มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การเพียงใดนั้น

ก็ขึ้นอยู่กับ การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การเป็นที่สำคัญของผู้บริหารจัดการ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การและเป็นหัวใจของการนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงาน (นาตยา เกตุสมบุรณ์. 2549 : 5) ประสิทธิภาพงานวิชาการเป็นความสามารถของ องค์การในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์การ โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัย ต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด โดยมีการสูญเปล่าน้อยที่สุดและมีลักษณะการดำเนินงาน ไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและกำลังคน เป็นองค์การที่มี ระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย มีความสามารถในการ ใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่ เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด (สมใจ ลักษณะ. 2549 : 7-8) ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงมากต่อความสำเร็จในการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้

ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามบทบาทของตนเองในการสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมมององค์การ วัฒนธรรมมององค์การที่มีอยู่แต่เดิมอาจเป็นวัฒนธรรมเก่า ๆ ซึ่งไม่มีความเหมาะสมกับรูปแบบ องค์การสมัยใหม่ ก็ต้องมีการปรับ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมมององค์การให้มีความสอดคล้องกับระบบ การทำงานในองค์การขึ้นมาใหม่ ผู้บริหารจึงตระหนักในเรื่องเหล่านี้และต้องมีความเข้าใจ วัฒนธรรมมององค์การ เพราะว่าความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมมององค์การจะช่วยให้ผู้บริหาร ตัดสินใจได้ว่า วัฒนธรรมอันไหนจะมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในองค์การ ทำให้รู้จักการ วางแผน ส่งเสริม ก่อตั้ง บำรุงรักษา และพัฒนาวัฒนธรรมมององค์การ เพื่อให้เป็นแบบแผนในการ ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมเกิดขึ้นภายในองค์การ (วิเชียร วิทย์อุดม. 2555 : 9-2) และผู้บริหาร เป็นบุคคลที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจหน้าที่จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน การศึกษา แผนการศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา เห็นได้ว่า ผลสอบ NT, O-NET ของนักเรียน ชั้น ป.3, ป.6 , ม.3 อยู่ในระดับที่ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ รวมทั้งนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาส จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต้องได้รับการส่งเสริม

สนับสนุน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. 2555 : 2)

ผู้วิจัยเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการควรที่จะต้องมีการพัฒนา และส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จกับองค์การนั้นสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โดยมีการกำหนด ตัวชี้วัดระดับประสิทธิภาพของการดำเนินงานหรือการกำหนดทิศทางหรือวิธีการดำเนินงานของ ผู้บริหารโดยวัฒนธรรมองค์การจะมีช่วยสนับสนุนให้องค์การมีการบริหารจัดการ ให้องค์การ สามารถก้าวเข้าไปสู่ความสำเร็จ วัฒนธรรมองค์การจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับประสิทธิภาพงาน วิชาการ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารของสมาชิกทุกคนในองค์การ เพื่อสร้างความเป็น เอกภาพในการหน่วยงาน ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพของงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 216 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน (ไพศาล วรคำ. 2555 : 461) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน ผู้วิจัยนำกลุ่มตัวอย่างมาเทียบสัดส่วนประชากรตามอำเภอ จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของอำเภอเป็นเกณฑ์แบ่งชั้น และทำการสุ่มแต่ละชั้นโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลาก

2. ขอบเขตเนื้อหา งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ คูก์ และ ชูมัล (Cooke and Szumal. 2002 : 65-67) ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับวัฒนธรรมของสังคมไทย โดยแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การออกเป็นมิติ 3 ลักษณะ ได้แก่

- 2.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
- 2.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรับ
- 2.3 วัฒนธรรมองค์การลักษณะป้องกันเชิงรุก

ส่วนแนวคิดประสิทธิภาพงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจาก พิชัย เสงี่ยมจิตต์ (2542 : 11) จันทรานี สงวนนาม (2545 : 145) อุทัย บุญประเสริฐ (2545 : 35) กระทรวงศึกษาธิการ (2550 ข : 29) และ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 3-4) มี 5 ด้าน คือ

- 2.3.1 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ
- 2.3.2 ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2.3.3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2.3.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล
- 2.3.5 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3. ระยะเวลาของการวิจัย ใช้เวลาในการทำวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง เดือนธันวาคม 2556

4. ขอบเขตด้านสถานที่ สถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจ บรรทัดฐานต่าง ๆ ของบุคคลในองค์การ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละองค์การ ทุกองค์การจะสร้างวัฒนธรรมและพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองขึ้นมา และยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การนั้น ๆ ด้วย

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่สนับสนุนบุคลากรได้แสดงออกทางความสามารถอย่างสร้างสรรค์ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ โดยองค์การให้ความสำคัญกับคนไปพร้อมกับงาน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์การ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขกับงานที่ทำ ได้รับผลประโยชน์ สวัสดิการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรมากจนประสิทธิภาพของงานลดน้อยลงไป บุคลากรในองค์การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างระมัดระวัง บุคลากรในองค์การจะมีลักษณะเห็นพ้องต้องกันในหมู่สมาชิกค่อนข้างสูง ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติตนในองค์การคล้ายระบบราชการ

วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรุก หมายถึง องค์การที่บุคลากรมีการแข่งขันกันสูงเน้นผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวบุคคล บุคลากรภายในองค์การ มีการแข่งขันกันในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่ตนเองพึงจะได้รับ

งานวิชาการสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ผู้เรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตร

ประสิทธิภาพงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการพัฒนางานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุด เกินเป้าหมาย คุ่มค่าในการปฏิบัติในด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านการวัดผลและประเมินผลและด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการวางแผนงานวิชาการ หมายถึง การเตรียมการ การวางแผน การดำเนินงานงานวิชาการล่วงหน้าโดยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดพันธกิจของสถานศึกษา การดำเนินกิจกรรมวิชาการ แนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่มีเป้าหมายชัดเจน มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 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 กรอบแนวทางการปฏิบัติ เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา โดยทำการวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษา สาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติและผลงาน

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หมายถึง การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยสภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์วางแผน พัฒนาการบริหารจัดการ และยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารได้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
2. ผู้บริหารได้แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร ครู ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนและ กำหนดนโยบายเพื่อการศึกษาต่อไป