

รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ในจังหวัดศรีสะเกษ

A Model of the Qualitative Culture of the Schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office

ชิตนรงค์ โรจนทวีทองดี พงษ์ศักดิ์ ทองพินิจ สมาน อัสวภูมิ และสุรศักดิ์ ศรีกระจำ
Chitnarong Rojanathaveethongdee, Pongsak Tongpanchang, Saman Asawapoom,
and Surasak Srikrachang

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Faculty of Education Sisaket Rajabhat University
E-mail: Chitnarong100@gmail.com

Received: October 19, 2021; Revised: December 1, 2021; Accepted: December 15, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา 2) สร้างรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา และ 3) ประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 265 คน และครู 368 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษา การวิพากษ์ร่างรูปแบบและคู่มือวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาใช้การประชุมสนทนากลุ่ม กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 12 คน ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามแบบบันทึกข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อเสนอแนะ แบบประเมินรูปแบบ สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$) และแนวทางในการพัฒนาทั้ง 6 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนแนวทางในการพัฒนาใช้ภาวะผู้นำขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมและเสริมแรงเชิงบวก
2. รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่สร้างขึ้นได้ คือ ภาวะผู้นำคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
3. ผลการประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาโดยภาพรวมด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพ สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the conditions of the needs and the guidelines to develop a model of the qualitative culture of the schools, 2) to create the model of the qualitative culture of the schools, and 3) to evaluate the model of the qualitative culture of the schools under Sisaket Primary Educational Service Area Office. The research was conducted in 3 phases. The first phase was to study the conditions of the needs and the guidelines to develop the model of the qualitative culture of the sample schools. The samples were 265 school administrators and 368 teachers. They were randomized by stratified random sampling. The second phase was to create the model of the qualitative culture of the schools. The criticism of the draft of the model and the qualitative cultural handbook of the schools was done by focus group discussion. The target group consisted of 12 experts selected by purposive sampling. The third phase was to evaluate the model of the qualitative culture of the schools. The target group consisted of 17 experts. The research instruments were a questionnaire, a recorded data form, data synthesis from comments, and an evaluation form. The statistics used in the research were mean and standard deviation.

The research findings were as follows.

1. The conditions of the needs of the model of the qualitative culture of the schools in the overall were at the highest level ($\bar{x} = 4.71$) and the guidelines to develop the model of the qualitative culture of the schools consisted of 6 aspects. When each aspect was organized from the highest to the lowest mean scores, admiration and giving awards and strategic management had the highest mean scores, followed by qualitative leadership, human resource development, teamwork, and continual revision. The guidelines to develop the model of the qualitative culture of the schools used the leadership to drive the qualitative culture by participating and reinforcing positively.

2. The created model of the quality culture of the schools consisted of qualitative leadership, teamwork, admiration and giving awards, strategic management, human resource development, and continual revision.

3. The findings of the evaluation of the model of the qualitative culture of the schools revealed that the overall of the appropriateness, the possibility, and the usefulness was at the highest level.

Keywords: A Model of the Qualitative Culture, Schools, Sisaket Primary Educational Service Area Office

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคม และบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะกันทุก ๆ ด้านสังคมและบ้านเมืองนั้น ก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้ตลอด การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลก ได้เป็นประโยชน์ ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การปฏิรูปการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 มาตรา 47 ได้บัญญัติให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และมาตรา 48 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และแผน การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมีมุ่งจัดการ ศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้บุคลากรในองค์กรจะสามารถดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในเรื่องของการประกันคุณภาพ ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น (เยาวชนลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์ และปณณธร ชัชรรัตน์, 2550)จำเป็นที่องค์กรจะต้องผลักดัน ให้เกิดวัฒนธรรมที่มีคุณภาพขึ้น

วัฒนธรรมการทำงานซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา หากองค์กรขาดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ส่งผลให้ขับเคลื่อนการพัฒนาเป็นไปได้อย่าง ในทางกลับกันหากองค์กรใด มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การพัฒนางาน ในด้านใด ๆ ก็ย่อมประสบความสำเร็จได้ง่าย นั่นคือวัฒนธรรมคุณภาพ (ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์, 2557) ยังให้แนวคิด ที่น่าสนใจว่าวัฒนธรรมคุณภาพไม่ได้เกิดขึ้นจากใครคนใดคนหนึ่ง แต่ต้องเกิดจากการร่วมแรงร่วมใจของคนทุกคน ทุกระดับ และต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างให้เกิดขึ้นอย่างมีทิศทาง เป็นระบบและมีความต่อเนื่องเป็นไปแบบยั่งยืน สอดคล้องกับดาวรุกรณ ฤวิธการ (2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญ ของการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในระบบการศึกษาให้เกิดความยั่งยืน วัฒนธรรมคุณภาพจะเกิดขึ้นได้ การที่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียน มีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และวิถีปฏิบัติที่มีคุณภาพเพื่อสร้างบรรยากาศในการดำเนินงานของโรงเรียน ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตาม อัตลักษณ์ที่กำหนด (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ 2545) การจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพต้องการวัฒนธรรมใหม่ คือ วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ซึ่งนิจชัย ชาติชวนชม (2552) ให้ความเห็นว่า วัฒนธรรมคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร องค์กรควรมีการประเมินด้านวัฒนธรรมคุณภาพขององค์กร สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้ประกาศนโยบาย มุ่งมั่นพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น “การศึกษาขั้นพื้นฐานวิถีใหม่ วิถีคุณภาพ”

สถานศึกษามีหน้าที่หลักในการจัดการการศึกษาให้กับสมาชิกในชุมชนและสังคม การที่จะจัดการศึกษา ให้เกิดเป็นความเจริญงอกงามขึ้นได้กับทั้งบุคคลชุมชน และสังคม สถานศึกษาจะต้องมีวัฒนธรรมในการดำเนินงาน ภายในสถานศึกษาวัฒนธรรมหลักในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาได้อย่างแท้จริงเป็นระบบ และยั่งยืน นั่นก็คือ “วัฒนธรรมการดำเนินงาน” (ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์, 2557) การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงนับเป็นแนวทางที่นำไปสู่คุณภาพการศึกษาที่ดี เนื่องจากวัฒนธรรมคุณภาพเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องหากบุคลากรมีการยอมรับวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงานเสมือนว่า คุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของงานโดยมีความตระหนักอยู่เสมอว่าคุณภาพเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัว บุคลากรที่ปฏิบัติงาน และมีการปรับเปลี่ยนจากลักษณะการปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง ตามการควบคุม การติดตาม

และการดูแลอย่างใกล้ชิด ให้กลายเป็นการดูแลรับผิดชอบในผลงานตนเอง สอดคล้องกับดาวรรณ ถวิลการ (2561) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน การสร้างวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติซึ่งมีนักวิชาการสนใจศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การระบุว่าวัฒนธรรมในสถานศึกษาเรียกว่า วัฒนธรรมโรงเรียนนั่นเอง ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2557) กล่าวว่า วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ย่อมหมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ ต้องมีคุณภาพเพื่อสร้างบรรยากาศ การดำเนินงานของสถานศึกษาให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้ตามอัตลักษณ์ที่กำหนด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการจัดการศึกษาที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพโดยนำวัฒนธรรมคุณภาพมาใช้ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนา ให้มีขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นพบว่า ในสถานศึกษายังขาดแนวทางในการพัฒนาที่จะสร้างรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ดังนั้น เพื่อเป็นแบบอย่างและแนวทางในการสร้างคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ นำผลวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ได้เครื่องมือวัดต่าง ๆ ซึ่งทางโรงเรียนสามารถนำไปใช้ในการประเมินสภาพความเป็นจริง ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อสร้างรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ เกี่ยวกับความเหมาะสม
3. เพื่อประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษเกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบสร้างรูปแบบ และประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยในครั้งนี้ ดำเนินการเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณ (Quantity) และในเชิงคุณภาพ (Quality) การวิจัยนี้เป็นรูปแบบการวิจัยและพัฒนา (R&D) ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

ระยะที่ 2 การสร้างรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความเหมาะสม

ระยะที่ 3 การประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ มีจำนวนทั้งหมด 846 แห่ง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา 846 คน ครู 8,169 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 9,015 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างในการวิจัย ในระยะที่ 1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 265 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) แล้วสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนสถานศึกษาตัวอย่างจำนวน 265 แห่ง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 265 คน และครูจำนวน 368 คน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 633 คน โดยยึดเขตพื้นที่เป็นฐานสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อสภาพความต้องการและแนวทาง ในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาโดยแบบสอบถาม มี 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีค่าน้ำหนัก 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามชนิดปลายเปิด (Open end) สอบถามข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

เครื่องมือวิจัยประเภทบุคคล ได้แก่ ผู้วิจัย และผู้ช่วยวิจัย โดยผู้วิจัย เป็นผู้เข้าร่วมประชุม และผู้ช่วยผู้วิจัย เป็นผู้จัดบันทึกและบริการทั่วไป

เครื่องมือประเภทวัสดุ อุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องบันทึกเสียงระหว่างการประชุมสนทนากลุ่ม กล้องวิดีโอระบบดิจิทัล ใช้สำหรับการบันทึกภาพ และเสียง ระหว่างการประชุมสนทนากลุ่ม

เครื่องมือประเภทเอกสารที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เอกสารประกอบ การประชุมสนทนากลุ่ม แบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสม ของร่างรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 40 คน แล้วนำผลการทดลองไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นฉบับตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.915

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพความต้องการวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาตามตัวอย่างของหนังสือจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษเพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษในการเก็บรวบรวมข้อมูลสภาพความต้องการและแนวทางการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 265 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดวิธีการจัดส่งแบบสอบถามโดยการเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์พร้อมสอของติดแสตมป์ ส่งคืนผู้วิจัยหรือเก็บข้อมูลด้วยตัวเองหรือใช้ความเหมาะสมกับสถานการณ์ ติดตาม โทรศัพท์ การสื่อสารออนไลน์รวบรวมการตอบแบบสอบถามออนไลน์จากตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการหลอมรวมประเด็นข้อมูลความคิดเห็นทั่วไปเพื่อประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์ผลจากแบบการประเมินที่ได้จากแบบประเมินที่ได้จากการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ และแบบประเมินซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางในการพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาได้องค์ประกอบ 6 องค์ประกอบดังนี้

- 1) ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ 2) ด้านการทำงานเป็นทีม 3) ด้านการยกย่องและการให้รางวัล 4) ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ 5) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 6) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และจากการสอบถามแสดงดังตารางที่ 1

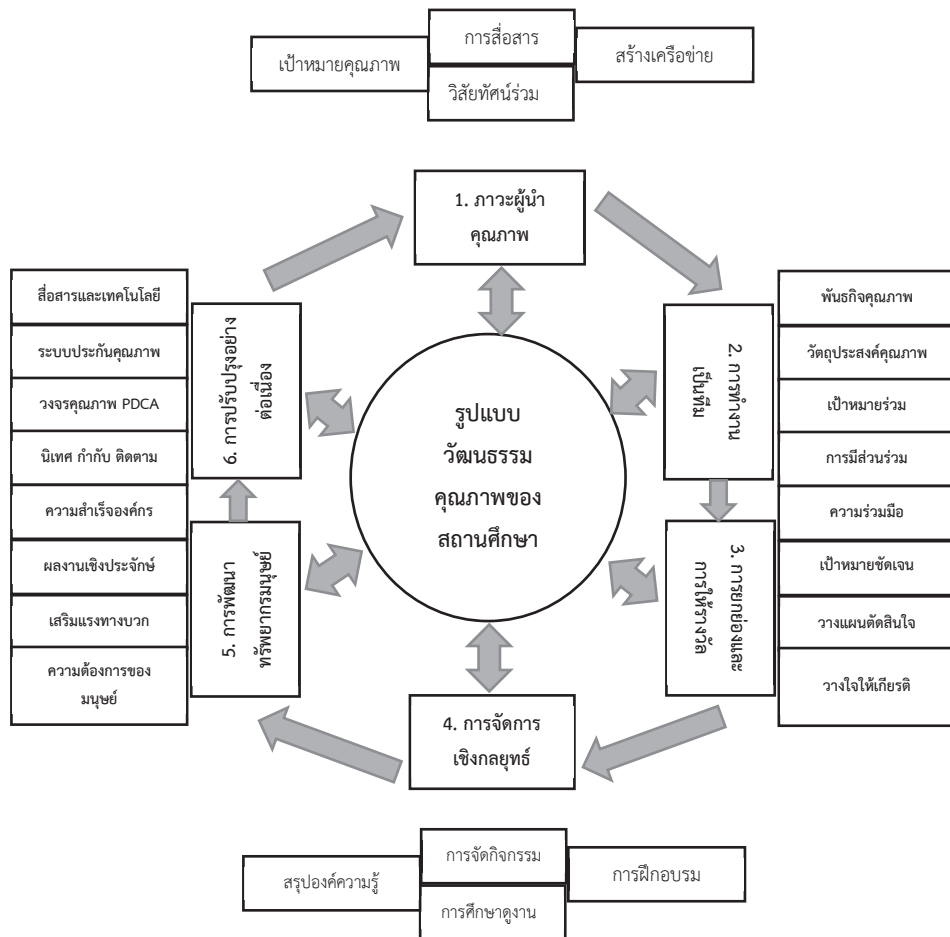
ตารางที่ 1 สภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาเป็นภาพรวม

องค์ประกอบ วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา	สภาพความต้องการ		
	$\bar{x}$	S	แปลผล
1. ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ	4.72	.49	มากที่สุด
2. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.70	.49	มากที่สุด
3. ด้านการยกย่องและการให้รางวัล	4.73	.53	มากที่สุด
4. ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์	4.72	.45	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.71	.47	มากที่สุด
6. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.66	.53	มากที่สุด
รวม	4.71	.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.71$) ทุกองค์ประกอบมีสภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการยกย่องและการให้รางวัล ($\bar{x} = 4.73$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ และด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 4.72$) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.70$) สภาพความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.66$)

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

สามารถนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและสร้างองค์ประกอบของรูปแบบแต่ละด้าน โดยมีองค์ประกอบในการร่างรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำคุณภาพ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การยกย่องและการให้รางวัล 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

การประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ ประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ความสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วย ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน

ตารางที่ 2 ผลการประเมิน ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

รายการ	ด้านความเหมาะสม			ด้านความเป็นไปได้			ด้านความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
1. วัตถุประสงค์									
1.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ	4.76	0.56	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
2. หลักการ									
2.1 หลักการใช้ภาวะผู้นำคุณภาพในการบริหาร	4.82	0.39	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
2.2 หลักการทำงานเป็นทีมงานคุณภาพให้มีความสุขอย่างมีประสิทธิภาพ	4.76	0.43	มากที่สุด	4.58	0.61	มากที่สุด	4.94	0.24	มากที่สุด
3. วิธีดำเนินการ									
3.1 การใช้ภาวะความเป็นผู้นำคุณภาพ	4.75	0.53	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด	4.72	0.61	มากที่สุด
3.2 การจัดการเชิงกลยุทธ์	4.60	0.59	มากที่สุด	4.67	0.55	มากที่สุด	4.84	0.45	มากที่สุด
3.3 การทำงานเป็นทีม	4.70	0.50	มากที่สุด	4.53	0.72	มากที่สุด	4.82	0.43	มากที่สุด
3.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.61	0.58	มากที่สุด	4.66	0.53	มากที่สุด	4.81	0.50	มากที่สุด
3.5 การเสริมแรงเชิงบวก	4.64	0.60	มากที่สุด	4.69	0.52	มากที่สุด	4.76	0.59	มากที่สุด
3.6 การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.63	0.61	มากที่สุด	4.63	0.54	มากที่สุด	4.73	0.67	มากที่สุด
4. การประเมินผล									
4.1 มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ	4.64	0.49	มากที่สุด	4.58	0.61	มากที่สุด	4.94	0.24	มากที่สุด
4.2 เกิดวัฒนธรรมคุณภาพวิถีใหม่ของรูปแบบ	4.82	0.39	มากที่สุด	4.70	0.58	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
4.3 มีความสำเร็จวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา	4.76	0.43	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด	4.70	0.46	มากที่สุด
5. เงื่อนไขความสำเร็จ									
5.1 ตระหนักการมีส่วนร่วมโดยสร้างเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน	4.52	0.79	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด
5.2 การสร้างความไว้วางใจเป็นระบบทีมคุณภาพ	4.88	0.33	มากที่สุด	4.58	0.61	มากที่สุด	4.70	0.68	มากที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการประเมิน ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา (ต่อ)

รายการ	ด้านความเหมาะสม			ด้านความเป็นไปได้			ด้านความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ	$\bar{X}$	S	ระดับ
5.3 การนิเทศภายในอย่างครบวงจร	4.64	0.78	มากที่สุด	4.64	0.49	มากที่สุด	4.82	0.52	มากที่สุด
5.4 มีการเสริมแรงเชิงบวกยกย่องให้ขวัญกำลังใจ	4.82	0.52	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด	4.76	0.56	มากที่สุด
5.5 ใช้การสื่อสารและเทคโนโลยี	4.82	0.39	มากที่สุด	4.76	0.56	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	4.74	0.50	มากที่สุด	4.72	0.49	มากที่สุด	4.87	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ เกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ ($\bar{X} = 4.87$) 2) ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.74$) และ 3) ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.72$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ มีประเด็นที่ค้นพบที่น่าสนใจ และผู้วิจัยนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพความต้องการวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมมีสภาพความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งสามารถอภิปรายสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำคุณภาพมีสภาพความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและทุกองค์ประกอบมีสภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รายองค์ประกอบย่อย พบว่าสภาพความต้องการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายที่ส่งผลต่อการศึกษาอย่างมีคุณภาพและผู้บริหารได้อำนวยการทำงานสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้ดี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของสถานศึกษา (Long, 2020) สอดคล้องกับแนวคิดของชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2558) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจที่ถ่องแท้และชัดเจนในปรัชญา วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา และทำหน้าที่ในการทบทวน

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม มีสภาพความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและทุกองค์ประกอบมีสภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ช่วยขจัดข้อจำกัด มีบรรยากาศแห่งความร่วมมือ เกื้อกูล จิตใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของวรารณ ตระกูลสุทธิ (2549) ที่กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะของทีมงานต้องเหมาะสมกับงานที่ทำเป้าหมายของการทำงานร่วมกันต้องชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่แน่นอน มีการประสานงานในความร่วมมือทำงานไปสู่เป้าหมาย Parker (2007) ได้ศึกษาพบว่าทีมงานวิจัยอีกส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของ “วัฒนธรรมองค์การ” “การบริหารผลงาน

องค์การ”และ“ประสิทธิผล” ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้จึงทำให้งานวิจัยที่จะศึกษาต่อไปนี้ได้รับการสนับสนุนว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีส่วนกับการดำเนินงานขององค์การและมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ

1.3 ด้านการยกย่องและการให้รางวัล มีสภาพความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกองค์ประกอบมีสภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการยกย่องและการให้รางวัลหรือการเสริมแรงเชิงบวกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ที่ยั่งยืนของสถานศึกษา โดยที่สถานศึกษา ผู้บริหาร มีการเสริมแรงเชิงบวกให้เป็นที่ประจักษ์ มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายของทีมงานและความสำเร็จของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของสุเชตร ศรีบุญเรือง (2561) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการยกย่องและการให้รางวัลมีค่าเป็นบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.4 ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีสภาพความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและทุกองค์ประกอบมีสภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ การวางแผนที่ดีเป็นก้าวแรกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จมีความสำคัญอย่างมากในการจัดการกลยุทธ์ ด้านคุณภาพเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายความสำเร็จที่ยั่งยืนอย่างมีส่วนร่วม ศึกษาสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก กำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ การวางแผน ปรับปรุง การกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด กุลสถาปัตย์ (2563) เรื่องกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยกลยุทธ์ที่สำคัญ 9 กลยุทธ์

1.5 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีสภาพความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกองค์ประกอบมีสภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามนุษย์มีความสำคัญมากงานจะสำเร็จลุล่วงไปเพราะสมาชิกในสถานศึกษาซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการกลยุทธ์ด้านคุณภาพ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบ อันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของวิมา พิงวิวัฒน์กุล (2561) ที่กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์การ เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ 2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นการกำหนดแนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการเป็นความพยายามของระบบเพื่อการตัดสินใจที่จะเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด

1.6 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีสภาพความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และทุกองค์ประกอบมีสภาพความต้องการรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีความสำคัญอย่างมากในการจัดการกลยุทธ์ ด้านคุณภาพ ทั้งนี้การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นหลักการพื้นฐานของการก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยที่สถานศึกษา ผู้บริหาร ครู วางแผน ดำเนินการ ลงมือปฏิบัติการปรับปรุงเพิ่มขึ้นในแต่ละส่วนของสถานศึกษาบนพื้นฐานของความต่อเนื่องในการควบคุมคุณภาพที่ประสบความสำเร็จเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด กุลสถาปัตย์ (2563) เรื่องกลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพเป็นพลวัตวัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษาแบบต่อเนื่อง

1.7 แนวทางในการพัฒนาการยกย่องและการให้รางวัลการจัดการเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำคุณภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ส่วนแนวทางในการพัฒนาใช้ภาวะผู้นำขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพโดยการมีส่วนร่วมและเสริมแรงเชิงบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรธมณณ์ เรื่องวิทยายุติ

(2559) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงบันดาลใจในการสร้างเจตคติการคิดในแง่บวกและการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง (2560) ที่สรุปว่าการสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำร่วมสมัยสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เป็นวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรมีการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้เกิดความท้าทายในเรื่องงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำจึงต้องใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งกลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจในตนเองและ กลยุทธ์การสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างทุ่มเทเสียสละเกิดความรักในงานและความภาคภูมิใจต่อองค์กร

2. ผลการสร้างรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการ 1) สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา 2) สังเคราะห์แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จากการศึกษา พหุกรณีสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และการสังเคราะห์แนวคิดผู้ทรงคุณวุฒิโดยการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสัมภาษณ์สังเคราะห์เป็นองค์ประกอบ เพื่อร่างรูปแบบ วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด ศรีสะเกษ โดยมี องค์ประกอบในการร่างรูปแบบ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำคุณภาพ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การยกย่องและการให้รางวัล 4) การจัดการเชิงกลยุทธ์ 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จากการ ประเมินรูปแบบที่มีความเหมาะสม แสดงว่ารูปแบบมีความเหมาะสมกับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา และไม่มีผลกระทบต่อการนำรูปแบบไปใช้ สอดคล้องกับงานวิจัย ของดาวรรณ ธิวิการ (2561) ได้ทำวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาพรวมมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล จันตะชาติ และฉลอง ชาตบุระชีวิน (2560) ได้ทำวิจัย เรื่องรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรม คุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ของการนำรูปแบบไปใช้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภร ศุภพันธ์ และจุมพจน์ วนิชกุล (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับ โรงเรียนประถมศึกษา พบว่าทุกองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

3. ผลการประเมินรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ โดยอิงผู้ทรงคุณวุฒิโดยพิจารณาดังนี้ ด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงอันดับ ดังนี้ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ 2) ด้านความเหมาะสม และ 3) ด้านความเป็นไปได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะคณะผู้ประเมิน เห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมที่จะนำไปพัฒนารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา (Joyce and Colboun 2010) ซึ่งจะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาโดยการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร ตลอดจนชุมชน สังคม แต่ความเป็นไปได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการโดยเฉพาะ ความตระหนักของผู้บริหาร การเอาใจใส่ของผู้ปฏิบัติ เวลาในการดำเนินงาน งบประมาณที่เกี่ยวข้อง จากการนำรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดศรีสะเกษไปดำเนินการแล้วเกิดผลที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนสถานศึกษา ชุมชน สังคมที่เกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาวรรณ ธิวิการ (2561) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยภาพรวมมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุพล จันดีศาต และฉลอง ชาตบุระชีวิน (2560) ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่าโดยภาพรวมมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบไปใช้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ๆ คน ในสถานศึกษา ที่มุ่งเน้นให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษาโดยเน้นคุณภาพเป็นหลัก
2. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ๆ คน ในสถานศึกษา โดยมุ่งที่ความสำเร็จของทีมเน้นคุณภาพเป็นหลัก
3. ด้านการยกย่องและให้กำลังใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรทุก ๆ คนในสถานศึกษา ใช้การเสริมแรงเชิงบวก ไว้วางใจและให้เกียรติ
4. ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษาโดยเน้นคุณภาพเป็นหลัก
5. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุม ฝึกอบรมให้บุคลากรทุก ๆ คน ให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งการพัฒนาคุณภาพ
6. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการบริหารระบบคุณภาพของสถานศึกษา ผลักดันให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรับปรุง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำผลการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนในการตัดสินใจ
2. ควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ศรีกระจำน กรรมการที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษา รวมทั้งให้แนวทางในการศึกษาค้นคว้า รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือ ในการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, "ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร. 19, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2560): 264-265. คชธร คชพันธ์ และจุมพจน์ วนิชกุล. "การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา, " บริหารการศึกษา มศว. 14, 26 (มกราคม-มิถุนายน 2560): 21-22.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. วัฒนธรรมคุณภาพ: สร้างคน สร้างชาติ. กรุงเทพฯ: ซีโน พับลิชชิ่ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง. 2557.
- ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ. "รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,"

- วิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 3 (มกราคม-มิถุนายน 2561): 56-66.
- . **วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียน รางวัลพระราชทาน: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2563.
- นิจชัย ขาดิชนวม. **การลดข้อบกพร่องสี่พิมพ์ไม่ตรงมาตรฐานโดยการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมคุณภาพ**. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. 2552.
- บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2556.
- ภัทร์ธมพนธ์ เรื่องวิทยายุทธ. “คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21,” **วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**. 6, 1 (มกราคม-มิถุนายน 2559): 129-135.
- เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์ และปณณธร ชัยรัตน์. “กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก,” **มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**. 2, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2550): 126-138.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. **การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ**. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์, 2545.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2560.
- วรารณ ตระกูลสถิตย์. **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2549.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. **เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561.
- สมคิด สกุลสถาปัตย์. “กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี**. 8, 1 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563): 277-283.
- สมชาย เทพแสง. “กลยุทธ์ในการสร้างแรงบันดาลใจของผู้เข้าร่วมสมัย,” **บริหารการศึกษา มศว**, 14, 27 (มกราคม-เมษายน 2560): 165-172.
- สุเชตร์ ศรีบุญเรือง. **การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2561.
- สุพล จันทะคาด และฉลอง ชาตธูประชีวิน. “รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน Parker. **Organizational Theory Design and Change**. New Jersey: Pearson Education, 2007.
- Joyce, B. and E. Colboun. **Model of Professional Development Methodology and Educators**. London: Corwin A Sage Company, 2010.
- Long, T. S. **Race and Cultural Backgrounds of School Leaders and their Approach to Cultural Awareness within PK-12 Schools**. United States Code: Cabrini University, 2020.

