

## การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

THE DEVELOPMENT OF A CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS  
AFFECTING QUALITY CULTURE OF PRIMARY SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF  
THE BASIC EDUCATION COMMISSION IN THE NORTH-EASTERN REGION OF  
THAILAND

เนตรนภา โพธิ์สว่าง<sup>1</sup> ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร<sup>2</sup> ทนงค์ดี คุ่มไชน้ำ<sup>3</sup> พรเทพ เสถียรนพเก้า<sup>4</sup>

Anusorn Sanken<sup>1</sup> Assoc.Dr.Sakthai Surakitbowon<sup>2</sup> Assoc.Dr.Thanongsak Koomkhainam<sup>3</sup>

Dr.Pomthep Sateannoppakao<sup>4</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>3</sup>ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>4</sup>ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



Received : November 4,2017

Revised : December 12,2017

Accepted : February 5,2018

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่หนึ่งการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและการศึกษาโรงเรียนดีเด่น ระยะที่สองการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .25-76 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,621 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การยกย่องและการให้รางวัล และการประเมินคุณภาพ

2. การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่าสถิติวัดความกลมกลืน คือ (Chi-Square=1618.64, df=11445, P-value = .0070, RMSEA=1.00, GFI=.97, AGFI= .96, LSRI = 0.13) โดยปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 41

**คำสำคัญ :** โมเดลเชิงสาเหตุ วัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา

## Abstract

The objectives of this study were to develop a causal relationship model of factors affecting quality culture of primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the North-eastern Region of Thailand and to examine the developed model with the empirical data, as well as to study the effect of factors affecting quality culture of primary schools. The study was divided into 2 phases. Research conceptual framework construction was carried out in the first phase by analysing relevant documents and researches, interviewing experts and conducting a case study on distinctive schools while research hypothesis test was done in the second phase. Data was collected by the implementation of a 5-level rating scale questionnaire with discrimination power between 0.25 - 0.76 and reliability value at 0.98. Sample group consisted of 1,621 school directors, sub-division head teachers and grade level head teachers or head teachers of academic departments in schools under the Office of the Basic Education Commission in the North-eastern region of Thailand, selected through multi-stage sampling. Computer software was employed in data analysis to determine frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient, while confirmatory factor analysis and goodness-of-fit examination between the hypothesis model and empirical data were achieved with the help of LISREL.

The study yielded the following results:

1. The developed causal relationship model of factors affecting quality culture of primary schools under the Office of the Basic Education Commission in the North-eastern Region of Thailand comprised the factors on human resources development, teamwork, strategic management on quality, empowerment, praise and reward and quality assessment.

2. From the examination, the developed model showed goodness-of-fit with the empirical data (Chi-Square=1618.64, df=11445, P-value=.0070, RMSEA=1.00, GFI=.97, AGFI= .96, Largest Standardized Residual = 0.13). The effect of each factor on quality culture of primary schools =41

**Keywords :** Causal Relationship Model, Primary School, Culture Quality

## ภูมิหลัง

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด ในการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้มีความสามารถและมีคุณธรรมในการดำเนินการ อันจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวังได้[1]

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหรือองค์การทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรครู ที่มีส่วนผลักดันการสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับผู้เรียนและมีส่วนสำคัญต่อการบริหารงานการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจึงต้องตระหนักถึงความจริงข้อนี้และต้องเปลี่ยนแปลงองค์การของตนให้ทันต่อการเคลื่อนไหว เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ [2]การปฏิรูปการศึกษาเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงบทบาท หน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องซึ่งรัฐได้เล็งเห็นความสำคัญของการศึกษาโดยมีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติไว้ในปีพุทธศักราช 2540 กำหนดไว้ในมาตราที่ 81[3]อันเป็นการสร้างความตื่นตัวให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และนักศึกษาเป็นอย่างมากเนื่องจากการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งวัฒนธรรมของสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคม และมีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมของสังคมทุกประการ กล่าวคือ มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน หลักสูตรและประมวลการสอน และมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม หลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งวิถีทางการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน มีชนบประเพณี และวิธีการทำงาน ซึ่งเป็นกิจวัตรประจำในโรงเรียน[4] วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อผู้บริหารโรงเรียน ครู และนักเรียน โดยก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติ และพฤติกรรมและส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย ดังนั้นการบริหารองค์การจะมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวนั้นจำเป็นต้องศึกษาในด้านวัฒนธรรมขององค์การของสถานศึกษานั้น วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจ และมองเห็นภาพที่ชัดเจนของสถานศึกษา เห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน วางแผนงาน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการเพียงอย่างเดียว โดยภาพรวมขององค์การที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนงานบรรลุตามเป้าหมาย หรือล้มเหลว นั้น มีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวเชื่อมโยงผลสำเร็จของงาน สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การสอดคล้องกัน จะมีความเข้มแข็งสามารถนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จ สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์การที่ขัดแย้งกัน ไม่สอดคล้องกันจะไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานและนำพาองค์การให้ไปสู่ความล้มเหลว ล่มสลายในที่สุด แบบแผนและพฤติกรรมของครูอาจารย์ ไม่สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์การ [5]บอกถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์การจะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ตรงกับ วัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะสร้างสรรค์ เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงาน การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา บุคลากรและองค์การให้มีประสิทธิภาพนักมานุษยวิทยาอาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นชนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการ อาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะ

โครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาแนวใหม่ จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างยั่งยืนควบคู่กับการลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการบริหารเชิงระบบที่กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภาระหน้าที่ของหน่วยงานย่อยให้ชัดเจน มีการประเมินผลงานทั้งของบุคลากรและสถาบันทุกๆ ระยะเวลา มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการแบบมุ่งผลลัพธ์และสร้างการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมองค์กร [6]หรืออาจกล่าวได้ว่าเป้าหมายของยุทธวิธีคุณภาพ คือ การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันการศึกษา [7]ที่ผู้บริหารในสถาบันการศึกษา ต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ ความมุ่งมั่น แรงจูงใจ และความร่วมมือในภารกิจ ด้วยการปลูกฝังสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภายในสถาบันและสืบทอดเป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้งานของสถาบันบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นจากข้อมูลเชิงประจักษ์

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationships) ซึ่งมีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

**การวิจัยระยะที่หนึ่ง** : การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดย การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกผู้ทรงคุณวุฒิออกเป็น 4 กลุ่ม รวม 9 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 3 โรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำไปปรับเป็นกรอบการวิจัยต่อไป

**การวิจัยระยะที่สอง** : การตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยในขั้นตอนนี้จะทำการตรวจสอบสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้ศึกษา โดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้ ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2559 จำนวน 12,524 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษา จำนวน 575 โรง จำนวน 1,621 คน ซึ่งได้มาด้วย การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหาร หัวหน้าสายชั้นหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู คุณลักษณะของโรงเรียนดีเด่น ระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมี 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ ปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปัจจัยการยกย่องและการให้รางวัล ปัจจัยการประเมินคุณภาพและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพมีข้อความทั้งสิ้น 116 ข้อ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งการสร้างเครื่องมือการวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการจะศึกษา จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสร้างข้อคำถามตามนิยามเชิงปฏิบัติการที่ได้มีผู้ทำการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเด็นคำถามที่ได้ทดลองใช้แล้วมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างดังกล่าวมาทำการการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่า มีค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 และค่าอำนาจจำแนกมีค่าระหว่าง .25-.76 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า มีค่าเท่ากับ .986

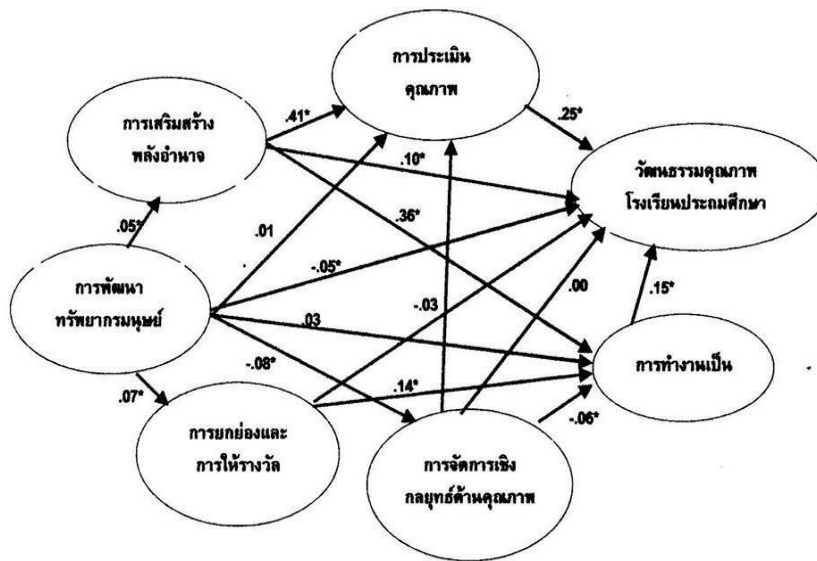
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เพื่ออธิบายสภาพทั่วไปของตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Linear Structural Relationship : LISREL)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การยกย่องและการให้รางวัล การประเมินคุณภาพ

2. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืน คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1618.64 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1445 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.070 ค่า RMSEA = 1.00 ค่า GFI เท่ากับ .97 และ ค่า AGFI เท่ากับ .96 ค่า LSR = 0.13 โดยปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 41 ดังภาพที่ 1



(Chi-square =1618.64,df=1445,p = 0.070, RMSEA = 1.00, GFI = .97, AGFI= .96, LSR = 0.13)

ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสมมติฐานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ผลการตรวจสอบขนาดอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา

ผลการตรวจสอบพบว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัว คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การยกย่องและการให้รางวัล และการประเมินคุณภาพมีอิทธิพลต่อปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพิจารณาอิทธิพลแยกออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ อิทธิพลทางตรง (Direct Effect : DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect : IE)และอิทธิพลรวม (Total Effect : TE)สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปร

ตัวแปรตาม	R <sup>2</sup>	อิทธิพล	ตัวแปรต้น																	
			HUMAN RESOURCE			EMPOWERMENT			PRAISE REWARDS			QUALITY MANAGEMENT			QUALITY ASSESSMENT			TEAMWORK		
			γ	s.e.	t	β	s.e.	t	β	s.e.	t	β	s.e.	t	β	s.e.	t	β	s.e.	t
QUALITY CULTURE	.41	DE	-.05	.03	-2.04*	.10	.03	3.24**	.01	.03	.20	.00	.03	.07	.25	.03	7.77**	.15	.03	5.57**
		IE	.02	.01	2.30*	.016	.02	8.34**	.02	.01	3.99**	-.02	.01	-2.07*	-	-	-	-	-	-
		TE	-.03	.03	-1.04	.26	.03	9.38**	.02	.03	3.99**	.00	.03	.07	.25	.03	7.77**	.15	.03	5.57**

\*\*p < .01, \*p < .05

จากตารางที่ 1 อิทธิพลทางตรง พบว่า การประเมินคุณภาพมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ และยังพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลทางอ้อม พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การ

จัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านอิทธิพลรวม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลรวมต่อ วัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

1. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 7 ปัจจัย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ การทำงานเป็น ทีม และวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้เป็นผลมาจากผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และได้สังเคราะห์สรุปเป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งได้นำไปศึกษากับครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ปัจจัยดังกล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับวิฑูรย์ สิมะโชคดี [8] ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพขององค์กร ประกอบด้วย คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินผล การให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ และการทำงานเป็นทีม

2. โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติวัด ความกลมกลืน คือ ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 1618.64 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 1445 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.070 ค่า RMSEA = 1.00 ค่า GFI เท่ากับ .97 และ ค่า AGFI เท่ากับ .96 ค่า LSR = 0.13 โดยการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างพลังอำนาจ การประเมินคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล การจัดการเชิงกลยุทธ์ และ การทำงานเป็นทีม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้ร้อยละ 41 สอดคล้องกับ Schein [9] ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพเป็นวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณค่าที่สร้างความเข้าใจให้กับ ผู้บริหาร ในการที่จะพยายามนำมาใช้ในองค์กรและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร นักวิชาการทางด้านการจัดการ คุณภาพและนักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพไว้หลากหลาย อีกทั้งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Goetschand Davis [10] ได้อธิบายถึงวัฒนธรรมคุณภาพไว้ในแนวทางเดียวกัน คือ วัฒนธรรมคุณภาพเป็น ระบบค่านิยมขององค์กรที่เป็นผลจากสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมในการสร้างและการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพประกอบด้วยค่านิยม ประเพณีปฏิบัติ กระบวนการ และความคาดหวังในการสนับสนุนให้เกิดคุณภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาน อัครภูมิ [11] กล่าวไว้ว่า องค์กรทางการศึกษาก็เหมือนกับองค์กรทางธุรกิจ การปรับปรุงคุณภาพไม่ใช่ทางเลือกอีกต่อไป แต่เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องดำเนินการ นอกจากนี้การร่วมมือกับภาคธุรกิจในการ จัดการศึกษา ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงทางการศึกษากับธุรกิจให้ใกล้ชิดกันมากขึ้น ทำให้เกิดการยอมรับแนวคิดทางธุรกิจในการ จัดการศึกษามากขึ้น

3. อิทธิพลทางตรง พบว่า การประเมินคุณภาพมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การเสริมสร้างพลังอำนาจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตามลำดับ และยังพบว่า การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ สมาน อัครภูมิ [10] ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการกำกับติดตามและประเมินผล ในสถาบันการศึกษา โดยระบบคุณภาพจำเป็นต้องมี กลไกข้อมูลป้อนกลับที่มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้สามารถใช้ในการประเมินผลแผนได้ การกำกับติดตามและการประเมินผลเป็น องค์ประกอบสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ กระบวนการประเมิน ผลและการป้อนกลับข้อมูลเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นของ วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการประเมินควรเน้นที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยประเมินว่าสถาบันสามารถตอบสนอง ความต้องการของลูกค้าได้มากน้อยเพียงใด และการประเมินว่าสถาบันสามารถบรรลุตามพันธกิจและเป้าหมายเพียงใด

สอดคล้องกับ เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ [12]ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับที่ทีมงานว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จอย่างหนึ่งขององค์การ ทีมงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าในกรณี งานที่ซับซ้อน ต้องการความคิดสร้างสรรค์ เส้นทางการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน ต้องการใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้องเรียนรู้อย่างรวดเร็ว ต้องการให้เกิดความผูกพันสูง การนำไปปฏิบัติต้องการความร่วมมือจากผู้อื่น และมีความจำเป็นในการทำงานต่างสายงานกัน ปัจจัยที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูง ได้แก่ การมีพื้นฐานที่มั่นคงในด้านความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ มีความคิดเป็นของตนเอง สามารถฟื้นคืนจากความล้มเหลวได้เร็ว มีตัวกระตุ้นเป็นเครือข่าย และการเรียนรู้จากประสบการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Goetsch and David [10]ได้เสนอแนวคิดว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรที่ต้องการในมุมมองผู้บริหาร ได้แก่ มีความเชื่อในความสามารถของการทำให้ประสบความสำเร็จ มีความอดทนและให้เวลาในการเรียนรู้ กำหนดทิศทางและโครงสร้าง สอนทักษะใหม่ๆ ให้ที่ละเล็กทีละน้อยและค่อยๆ เพิ่มขึ้น มีการถามคำถามที่ท้าทายให้บุคลากรคิดในแนวทางใหม่ๆ การใช้สารสนเทศร่วมกันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การให้เวลา มีความเข้าใจ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการสนับสนุนในกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากร การให้ทางเลือกในการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางด้านจิตสำนึกและการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากร และการมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์และรับรู้ในการปรับปรุงในแต่ละบุคคล

อิทธิพลทางอ้อม พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมผ่านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับFreed and Klugman [13]เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากรในสถาบันการศึกษา ได้แก่ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกระจายอำนาจจากผู้บริหารมาสู่ระดับปฏิบัติการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีการรับฟัง มีการตั้งทีมงานในการทำงานข้ามสายงานกันและร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา สร้างความสามารถด้านภาวะผู้นำให้เกิดกับบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานและให้การสนับสนุน และการให้อำนาจและความอิสระในการปฏิบัติการเพื่อการเปลี่ยนแปลงแก่บุคลากรและสอดคล้องกับ Lewis; & Smith [14]ได้กล่าวถึงการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพในสถาบันการศึกษา จะมีความสัมพันธ์กับการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องส่งเสริมให้บุคลากรมุ่งเน้นในด้านคุณภาพและเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน องค์ประกอบหลักของการจัดการเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย พันธกิจ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ วัฒนธรรม (ค่านิยม บรรทัดฐาน ทศนคติ และพฤติกรรม) โดยมีหน้าที่ 5 ประการที่สำคัญในการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ คือ 1) ดำเนินการตามหลักการภาวะผู้นำด้านคุณภาพ 2) สร้างเป้าหมายสถาบันในการปรับปรุงคุณภาพ 3) สร้างวิสัยทัศน์ที่มีส่วนสนับสนุนให้ทุกคนมุ่งไปสู่คุณภาพในงานที่เกี่ยวข้อง 4) สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพในทุกระดับงาน และ 5) ริเริ่มสร้างเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับหลักการคุณภาพและการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

อิทธิพลรวม พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจมีอิทธิพลรวมต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Goetsch and David [10]ได้ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ การทำให้บุคลากรมีส่วนร่วม เป็นแนวทางในการดึงดูดความสนใจของบุคลากรทุกๆ ระดับในกระบวนการคิดขององค์การ เป็นการยอมรับในการตัดสินใจทั้งหลายที่เกิดขึ้นภายในองค์การให้ดีขึ้นกว่าเดิมโดยการจูงใจบุคคลให้เข้ามาร่วมการตัดสินใจ โดยมีความเข้าใจว่าบุคลากรในทุกๆ ระดับขององค์การจะรวบรวมเอาความสามารถพิเศษ ทักษะ และความคิดสร้างสรรค์ ให้เป็นคุณค่าที่มีความสำคัญ ถ้าได้รับการอนุญาตให้แสดงความคิดเห็นออกมา ทำนองเดียวกันกับ Bounds; Dobbins and Fowler [15]ที่ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง หลักการที่สร้างความมั่นใจว่าบุคลากรจะทราบถึงบทบาทหน้าที่ในการสร้างพันธกิจขององค์การให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยมีทรัพยากร สารสนเทศ ทักษะ และอำนาจการ



ตัดสินใจในบทบาทเหล่านั้น กล่าวคือ บุคลากรจะมีความรับผิดชอบและมีอำนาจในการแก้ไขปัญหา การดูแลจัดการ ให้บริการของลูกค้าย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ควรมีการนำตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมโรงเรียนคือการเสริมสร้างพลังอำนาจ การทำงานเป็นทีม การประเมินคุณภาพ การยกย่อง และการให้รางวัล ไปใช้เป็นแนวทางและข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำไปศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดในเชิงลึก โดยอาศัยตัวแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้นเพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่และมีอะไรที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา เช่น การวิจัยทฤษฎีสถานฐานราก (Grounded Theory Study) เพื่อสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับตัวแบบเชิงทฤษฎี การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) การวิจัยและพัฒนา (R&D) การวิจัยศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะสถานศึกษา และการวิจัยในบริบทอื่น ๆ และกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เป็นต้น

2.2 ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนที่เป็นจุดด้อย หรือมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่ำ ได้แก่ การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ และการประเมินคุณภาพซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญในเชิงทฤษฎี แต่ข้อค้นพบมีความสำคัญน้อยลง ควรจะได้นำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างแบบแล้วทำการวิจัยเพื่อพัฒนา วิเคราะห์โครงสร้างนำหน้าองค์ประกอบที่ถูกต้อง เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## เอกสารอ้างอิง

- [1] ชีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- [2] สมคิด บางโม. (2547). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- [3] เจื้อจันท์ จงสถิต. (2541). *การปฏิรูปการศึกษา : ทางออกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- [4] วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- [5] Deming, William Edwards. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- [6] กมล ศิริบรรณ. (2539). *การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา*. อุทัยธานี: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ กุฎหมาย.
- [7] อุทุมพร จามรมาน. (2541). *เอกสารประกอบการบรรยายการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ(พว.).
- [8] วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2541). *TQM: คู่มือสู่องค์กรคุณภาพยุค 2000*. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: TPA.
- [9] Schein, E.H (1992). *Organization Culture and Leadership*. Second Edition. San Francisco: Jossey-Bass
- [10] Goetsch, D.L. and Davis S.B. (2001). *Total Quality Handbook*, New Jersey: Prentice Hall.

- [11] สมาน อัครวณฺมิ. (2542). *องค์การทางการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 1* กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- [12] เรืองวิทย์เกษสุวรรณ. (2545). *การจัดการคุณภาพ : จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2.* กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- [13] Freed. J.F. and Klugman.M.R. 1997. *Quality Principles and Practices in Higher Education*. Phonix: American Council on Education and the Oryx.
- [14] Lewis, R.G. and Smith. D.H. (1994). *Total Quality in Higher Education*. Florida: St.Luice.
- [15] Bounds,, G.M. Dobbins, G.H. and Fowler. O.H. (1995). *Management: A TotalQuality Perspective*. Cincinnati. Ohio: South-Western College Publishing
- .
- .