

การพัฒนาารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา

THE DEVELOPMENT OF A QUALITY CULTURE ADMINISTRATION MODEL FOR ELEMENTARY SCHOOLS

คชธร คชพันธ์¹, จุมพจน์ วณิชกุล²

Kachatorn Kochapun¹, Chumpot Wanichagul²

¹นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

²รองศาสตราจารย์ ประธานหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (ค.ด.)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ พัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ และประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการในโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างานด้านคุณภาพ สถานศึกษาหัวหน้ากลุ่มสาระ และครู/อาจารย์ จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ และตัวแปรในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502-0.882 เรียงตามลำดับ น้ำหนักองค์ประกอบรวมคือการปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 10 ตัวแปร การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 10 ตัวแปร การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 10 ตัวแปร ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 10 ตัวแปร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจำนวน 9 ตัวแปร การทำงานเป็นทีม มีจำนวน 9 ตัวแปร การประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 8 ตัวแปร การบริหารด้านคุณภาพ มีจำนวน 7 ตัวแปร และการยกย่องและการให้รางวัล มีจำนวน 7 ตัวแปร

2. รูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ การปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การบริหารด้านคุณภาพ การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การยกย่องและการให้รางวัล และการประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ

3. การประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: การพัฒนารูปแบบ, การบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ

Abstract

The purpose of this research was to study the quality of quality culture management for primary schools, to create a quality culture management model for elementary schools, and to evaluate quality culture management practices for elementary schools. The examples used in this research were 241 school directors, deputy schools, quality supervisors, curriculum heads, and teachers by using the multi-stage sampling. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire with a reliability value of 0.83 and a semi-structured interview. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and exploratory factor analysis.

The research found that

1. Elements of the quality culture management for elementary schools derived from the analysis of survey elements by factorial extraction and found that there were 9 components and the variables in each component had the component weight values between 0.502-0.882 in order. The first element, improving the quality of cultural administration has varied by 10 variables. There were 10 variables in quality inspection. There were 10 variables in quality management. There were 10 variables in quality control. There were 9 variables in human resources development. There were 9 variables in responsibility for managing quality culture. There were 8 variables in teamwork. There were 7 variables in praise and reward. The last element, quality assessment had 7 variables.

2. The quality culture management model for elementary schools consists of 9 components: improving the quality of cultural administration, quality inspection, quality management, quality control, human resources development, responsibility for managing quality culture, teamwork, praise and reward and quality assessment.

3. The model assessment of the quality culture management model for elementary schools found that the model was corrected, appropriate, possibility, and usefulness in all elements.

Keyword:The Model Development , Quality Culture Administration

ภูมิหลัง

การเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่โลกศตวรรษที่ 21 หลายประเทศได้เร่งพัฒนาระบบการศึกษา ตั้งแต่การปฏิรูปหลักสูตร ครู การจัดการเรียนการสอน ไปจนถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างคนให้มีคุณภาพ สามารถยืนหยัดได้ในเวทีโลก ประเทศไทยก็เช่นกันมีการพัฒนาระบบการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ที่ทันสมัยและทักษะที่สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต [1]พระราชบัญญัติการศึกษาชาติ พุทธศักราช 2542 (แก้ไขครั้งที่ 3 พุทธศักราช 2553) ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 6 ว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ ต้องมุ่งปลูกฝัง จิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่านักเรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่านักเรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้นักเรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ [2]มีเป้าหมายสูงสุดในการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีศักยภาพในการนำความรู้และทักษะมาพัฒนาประเทศ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนระบบพื้นฐานการทำงานและมีผลกระทบต่อวิธีการทำงานของ

บุคคลที่อยู่ในระบบเดิม การสร้างความเข้าใจให้ตรงกันอย่างทั่วถึง จำเป็นต้องใช้เวลาและกลไกต่างๆ อย่างมาก เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนสู่เป้าหมายเดียวกันนั้นคือคุณภาพการศึกษา

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบกับการประเมินส่วนราชการและข้าราชการพลเรือนในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารให้ดำเนินการจัดทำมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้ประเมินส่วนราชการ [3] สถานศึกษาทั่วประเทศจึงจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติราชการโดยเฉพาะในส่วนของวัฒนธรรมองค์กรเช่นเดียวกัน

สถานศึกษา เป็นองค์การระดับหน่วยปฏิบัติที่มีบทบาทสำคัญต่อภารกิจในการจัดการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสงบสุข สามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประเทศในทุกด้าน ครูเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินการเพื่อให้กิจการของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาทุกด้านของนักเรียน ซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต ดังนั้น ประเทศชาติได้ก็ตามที่ได้ครูเป็นผู้มีความรู้ เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ประเทศชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศได้ ภาระหน้าที่ของครูจึงเป็นภาระหน้าที่ที่ยิ่งใหญ่ และการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระบบโครงสร้างการทำงานของสถานศึกษา ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน การที่จะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษามีการปฏิบัติงานร่วมกันและบรรลุความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษาได้ต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคลากรนั้น คือการสร้างรากฐานวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็งไม่ว่าจะเป็นการตั้งความมุ่งประสงค์หรือวัตถุประสงค์ร่วมกันในการทำงาน การมอบอำนาจในการบริหารงาน การให้ข้อมูลข่าวสารในการเลือกตัดสินใจในการบริหาร การสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนของบุคลากรทุกฝ่าย การไว้วางใจซึ่งกันและกัน การส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย การยอมรับซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมีน้ำใจเอื้ออาทรและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยทางด้าน วัฒนธรรมโรงเรียน ซึ่งเป็นหลักความเชื่อของวัฒนธรรมโรงเรียนที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ในการบริหารโรงเรียน และจะทำให้เกิดความเจริญงอกงามในการบริหารสถานศึกษาและทำให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ [4]

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษาโดยกำหนดไว้เป็นเป้าหมายร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยนิยามวัฒนธรรมคุณภาพว่าหมายถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกหน่วยงานในสถานศึกษาไม่ว่าจะรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานในภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด [5]จากการรายงานของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้มีผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบที่ 3 ระหว่างปี 2554 - 2558 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดต่าง ๆ ทั่วประเทศ จำนวน 32,844 แห่ง ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกรอบที่ 3 สถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 32,844 โรงเรียน มีสถานศึกษาที่ได้ผลการประเมินดีมากในทุกมาตรฐานการ ขีดวัด จำนวน 2,198 โรงเรียน คิดเป็นเพียงร้อยละ 6.69 ของสถานศึกษาทั้งหมดในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน[6]เมื่อนำมาคิดเป็นร้อยละแล้วจะเห็นได้ว่ามีจำนวนสถานศึกษาที่ได้คุณภาพดีมากปริมาณน้อยมาก จากข้อมูลชี้ให้เห็นว่าในปัจจุบันเรื่องคุณภาพเข้ามาสู่สถาบันทางการศึกษามากขึ้น จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สมศ. ผู้วิจัยเชื่อว่าสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับดีมากนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่าสถานศึกษานั้นมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณภาพ

จากนโยบายการปรับเปลี่ยนผู้บริหารโรงเรียน นับว่าเป็นปัญหาสำคัญเป็นอย่างมากต่อสถานศึกษาหรือโรงเรียน เพราะจะทำให้ขาดความต่อเนื่องในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพราะผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญที่ต้องทำหน้าที่บริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ และความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย เช่น ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาและวัฒนธรรมโรงเรียน เนื่องจากการบริหารงานโรงเรียนจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน รวมทั้งกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยส่งเสริมให้โรงเรียนมีศักยภาพมากขึ้น เป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาได้ประสบผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบ การบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา และเป็นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เป็นผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และขีดความสามารถด้านสมรรถนะในการแข่งขัน (core competency) ระดับนานาชาติ ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ และต่างประเทศ ดังนี้

- 1.สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ
- 2.สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ ตัวแปรของการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียน

ประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2การสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการศึกษาองค์ประกอบของ การบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียน

ประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1.ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.วิเคราะห์องค์ประกอบของ การบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA)

2. โครงร่างรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาจากองค์ประกอบที่ได้จากข้อที่ 1

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินตรวจสอบรูปแบบที่เหมาะสมโดยการเสนอร่างรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเด็นด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และ ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ โดยพิจารณารายการองค์ประกอบและตัวแปร ซึ่งถือเอาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญร้อยละ 60 ขึ้นไป

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยสรุป ผลการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา โดยรูปแบบที่มีความเหมาะสมประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ด้านที่ 1 การปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ด้านที่ 2 การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ด้านที่ 3 การบริหารด้านคุณภาพ ด้านที่ 4 การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ด้านที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านที่ 6 ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ด้านที่ 7 การทำงานเป็นทีม ด้านที่ 8 การยกย่อง และการให้รางวัล และด้านที่ 9 การประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ

ด้านที่ 1 การปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การนำกระบวนการปรับปรุงคุณภาพมากำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมบุคลากร การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียนและดำเนินการจัดทำระบบโครงสร้างพื้นฐานสำหรับโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การปรับปรุงคุณภาพ และการทบทวน ติดตามความก้าวหน้า เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

ด้านที่ 2 การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และมีการดำเนินการโดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การตรวจสอบคุณภาพภายใน และการตรวจสอบคุณภาพภายนอกการนำข้อมูลจากการตรวจสอบมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพของคุณภาพการศึกษาและการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติงานในทุกชั้นตอน อีกทั้งมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละด้าน เพื่อให้การประเมินผลมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ

ด้านที่ 3 การบริหารด้านคุณภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผน เป้าหมายด้านคุณภาพ ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ การวางแผนงาน การแก้ปัญหาด้านคุณภาพ โดยสร้างบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน มีการรับฟังข้อมูลจากบุคลากร เพื่อนำมากำหนดพันธกิจ นโยบายด้านคุณภาพ

ด้านที่ 4 การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีการรายงานผลการควบคุมคุณภาพ และนำผลการควบคุมคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจนมีการทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อกำหนดนโยบายการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และควบคุมคุณภาพโดยพัฒนามาตรฐานและพัฒนาโรงเรียนและมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการควบคุมคุณภาพในสถานศึกษา

ด้านที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดหัวข้อ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมของหลักสูตรที่ครู-อาจารย์ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และวัดประเมินผลได้ มีการประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลังผ่านการฝึกอบรม และนำผลการประเมินที่ได้พิจารณาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนและปรับแนวทางการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นภายหลัง และบุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ

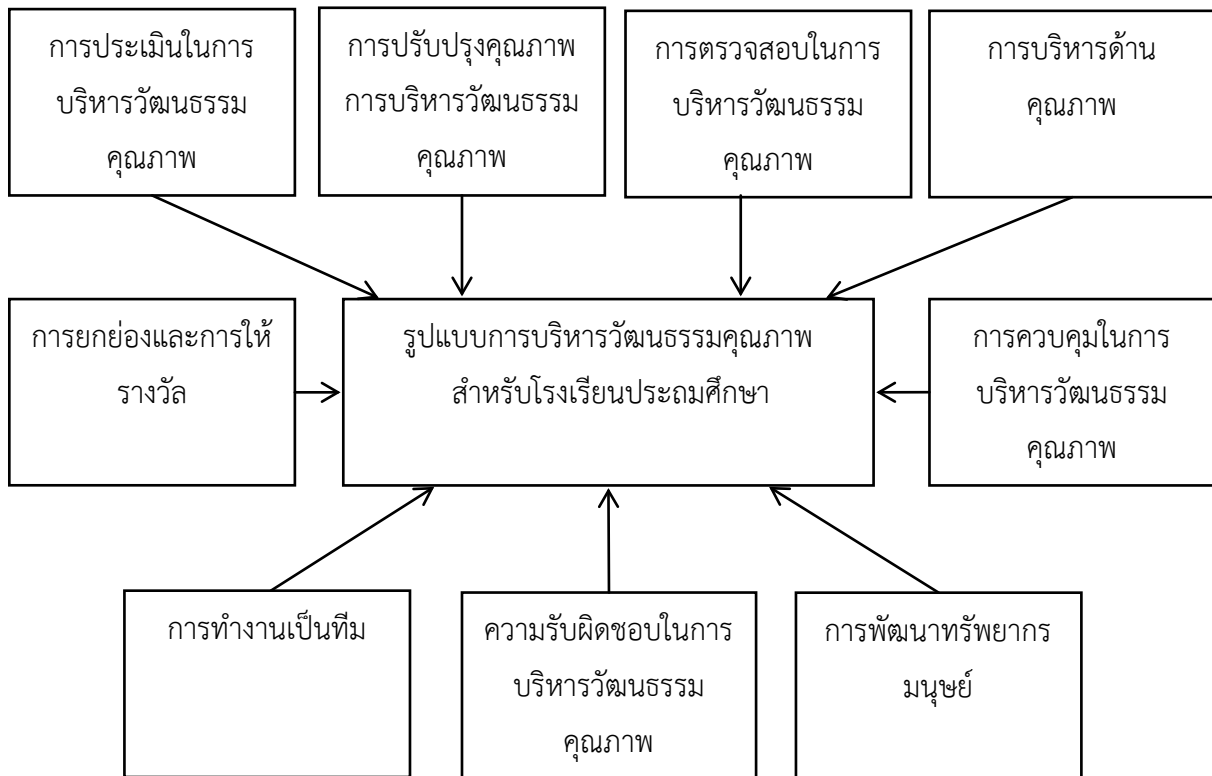
ด้านที่ 6 ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ครู-อาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนคนอื่น ๆ ได้เมื่อไม่อยู่เพื่อการศึกษาชั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดอำนาจและความรับผิดชอบ ให้ครู-อาจารย์ได้ทราบก่อนดำเนินการและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ในงานที่มีปัญหา และมีการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้รับกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมอบอำนาจให้ครู-อาจารย์สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านที่ 7 การทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานครู-อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความยืดหยุ่น เปิดรับฟังความคิดของผู้อื่น และฟังพาทอาศัยกัน การพูดถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตร

ด้านที่ 8 การยกย่องและการให้รางวัล มุ่งเน้นความสนใจในผลงานที่บรรลุผลสำเร็จของครู-อาจารย์ที่จะได้รับรางวัลมากกว่าที่ตัวรางวัลและผู้รับรางวัล และสร้างความไว้วางใจให้ครู-อาจารย์ในระบบการยกย่องและการให้รางวัล มีการกำหนดวิธีการประเมินประสิทธิภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายคุณภาพของโรงเรียน รวมทั้งครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการยกย่องและการให้รางวัล และมีการกำหนดนโยบายในการยกย่องครู-อาจารย์ หลักการและวิธีการประเมินผลงานของครู-อาจารย์ จัดระบบสื่อสารประชาสัมพันธ์เรื่องการยกย่องและรางวัลให้ครู-อาจารย์ในโรงเรียนให้ทราบโดยทั่วกัน

ด้านที่ 9 การประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ มีการเผยแพร่ผลการประเมินแก่หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผล การรายงานผลการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานและมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างมีระบบ

2. การประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ตามที่ได้สรุปผลตามลำดับมาแล้วนั้น มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในผลการวิจัยนี้พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ โดยมีข้อที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดทั้ง 9 องค์ประกอบ คือ

ด้านที่ 1 การปรับปรุงคุณภาพ การบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การนำกระบวนการปรับปรุงคุณภาพมากำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมบุคลากร การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารระบบคุณภาพของโรงเรียนและดำเนินการจัดทำระบบโครงสร้างพื้นฐานสำหรับโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การปรับปรุงคุณภาพ และการทบทวน ติดตามความก้าวหน้า เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพจะต้องมีบุคลากรที่ช่วยตรวจสอบและดูแลการทำงานของคนอื่น ภายใต้อาสาสมัครอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น การจัดตั้งคณะกรรมการบริหารระบบคุณภาพโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญของทุกโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สรรเพชญ พันธ์ดี [7] ที่กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นการให้พนักงานระดับล่างขององค์การเสนอแนวคิดการปรับปรุงคุณภาพของงานสู่ระดับบนขององค์การ และ Oakland [8] ที่กล่าวถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นหลักการที่มีประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางการจัดการ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จะเป็นวัฏจักรที่สร้างความมั่นใจว่าองค์กรจะเรียนรู้ได้จากการดำเนินการและผลลัพธ์ของการดำเนินการ โดยมีหลักเบื้องต้น 3 ประการ คือ การเน้นที่ลูกค้า ความเข้าใจกระบวนการ และบุคลากรทุกคนมุ่งมั่นในคุณภาพ

ด้านที่ 2 การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา และมีการดำเนินการ โดยใช้วิธีที่หลากหลาย เช่น การตรวจสอบคุณภาพภายใน และ การตรวจสอบคุณภาพภายนอก นำข้อมูลจากการตรวจสอบมาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพของคุณภาพการศึกษาและการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบ การปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน อีกทั้งมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานในแต่ละด้าน เพื่อให้การประเมินผลมีความถูกต้องน่าเชื่อถือ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ เป็นการดำเนินงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของการจัดการ การศึกษา โดยให้สถานศึกษามีการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน แล้วจัดทำ รายงานการประเมินคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพตรงตามมาตรฐานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง [9] ที่กล่าวถึง องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ การประกันคุณภาพ การ ตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ และสถาบันผู้นำโรงเรียน (Interstate School Leaders Licensure Consortium (ISLLC)[10] ได้ศึกษามาตรฐานผู้นำผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการตรวจสอบระบบของโรงเรียนอย่าง สม่ำเสมอและปรับให้ตรงตามความต้องการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่มีผลต่อโรงเรียน มีการแบ่งความรับผิดชอบ เพื่อเพิ่มความเป็นเจ้าของ และความสามารถในการตรวจสอบ โดยใช้ทักษะกำหนดกรอบของปัญหา และแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ทักษะการแก้ไขความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 การบริหารด้านคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผน เป้าหมายด้าน คุณภาพ ภายใต้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ด้าน คุณภาพ การวางแผนงาน การแก้ปัญหาด้านคุณภาพ โดยสร้างบรรยากาศทางกายภาพและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับ บุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน มีการรับฟังข้อมูลจากบุคลากร เพื่อนำมากำหนดพันธกิจ นโยบายด้านคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพนั้น ผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการสร้างวัฒนธรรม คุณภาพทั่วทั้งองค์กร ดังนั้นการบริหารด้านคุณภาพผู้บริหารจึงเป็นผู้ผลักดันแนวคิดด้านคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คอตเตอร์ และเฮสเก็ต (Kotter&Heskett)[11] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จและ ความล้มเหลวขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้นำองค์กร โดย กำหนดวิสัยทัศน์ที่ปฏิบัติจริงได้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเปลี่ยนแปลง และวิธีการที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับผล การปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง

ด้านที่ 4 การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีการรายงานผลการควบคุมคุณภาพ และนำผลการควบคุมคุณภาพไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างชัดเจนมีการทำความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อกำหนด นโยบายการประกันคุณภาพในสถานศึกษา และควบคุมคุณภาพโดยพัฒนามาตรฐานและพัฒนาโรงเรียนและมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการ เพื่อควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติการ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือการควบคุมคุณภาพในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การควบคุมเป็นกระบวนการพัฒนา เพื่อเข้าสู่คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ สอดคล้อง กับงานวิจัยของปิยพงษ์ คล้ายคลึง [12] ที่ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบและกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัยของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการผลิต ประกอบด้วยการควบคุมคุณภาพการตรวจสอบคุณภาพการประเมินคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพ

ด้านที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า มีการกำหนดหัวข้อ วัตถุประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมของ หลักสูตรที่ครู-อาจารย์ได้รับการพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และวัดประเมินผลได้ มีการ ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลังผ่านการฝึกอบรม และนำผล การประเมินที่ได้พิจารณาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ เพื่อทบทวนและปรับแนวทางการฝึกอบรมที่จะจัดขึ้นภายหลัง และ บุคลากรในสถานศึกษานำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การ ปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลกจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ก (Mark)[13] ที่กล่าวว่า องค์ประกอบสู่ความสำเร็จในการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วย การมีระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุก ระดับ และสรรหาและพัฒนาพนักงาน [7] องค์กรที่มีวัฒนธรรมคุณภาพก็จะมุ่งเน้นด้านการให้การอบรมแก่พนักงาน เพราะนอกจาก จะฝึกความพร้อมในการปฏิบัติงานแล้ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการหวังผลด้านคุณภาพในระยะยาว

ด้านที่ 6 ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่แทนคนอื่น ๆ ได้ เมื่อไม่อยู่เพื่อการรักษาขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนในการปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดอำนาจและความรับผิดชอบ ให้ครู-อาจารย์ได้ทราบก่อนดำเนินการและให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู-อาจารย์ในงานที่มีปัญหา และมีการส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้รับกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมอบอำนาจให้ครู-อาจารย์สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันผู้นำโรงเรียน (Interstate School Leaders Licensure Consortium (ISLLC))[10] ได้ศึกษามาตรฐานผู้นำผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควร แบ่งความรับผิดชอบเพื่อเพิ่มความเป็นเจ้าของให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานตามมาตรฐานผู้นำโรงเรียนของสมาคม ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพระหว่างมลรัฐสหรัฐอเมริกา

ด้านที่ 7 การทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า เพื่อนร่วมงานมีลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน เมื่อมีการทำงานที่ผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานครู-อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และหน้าที่ความรับผิดชอบและผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความยืดหยุ่น เปิดรับฟังความคิดของผู้อื่น และฟังหาอาศัยกัน การพูดถึงปัญหาต่างๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นมิตรซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างกลุ่มงาน สอดคล้องกับแนวคิดของสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ [14] ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม การสร้างทีมงานนั้นเป็นการสร้างพลังสู่ความสำเร็จของการทำงาน เนื่องจากคนแต่ละคน ไม่ได้เก่งทุกอย่าง หรือทำทุกอย่างได้ ต้องร่วมกันทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจนถูกต้อง ทุกคนทำหน้าที่ของตนเอง และมีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เปิดใจตัวเองให้กว้าง ไม่กีดขวางความปรารถนาดีของคนอื่นที่จะเข้ามาช่วยเหลือ ร่วมคิดร่วมทำ และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง

ด้านที่ 8 การยกย่องและการให้รางวัล ผลการวิจัยพบว่า มุ่งเน้นความสนใจในผลงานที่บรรลุผลสำเร็จของครู-อาจารย์ที่จะได้รับรางวัลมากกว่าที่ตัวรางวัลและผู้รับรางวัล และสร้างความไว้วางใจให้ครู-อาจารย์ในระบบการยกย่องและการให้รางวัล มีการกำหนดวิธีการประเมินประสิทธิภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายคุณภาพของโรงเรียน รวมทั้งครู-อาจารย์มีส่วนร่วมในการปรับปรุงระบบการยกย่องและการให้รางวัล และมีการกำหนดนโยบายในการยกย่องครู-อาจารย์ หลักการและวิธีการประเมินผลงานของครู-อาจารย์ จัดระบบสื่อสารประชาสัมพันธ์เรื่องการยกย่องและรางวัลให้ครู-อาจารย์ในโรงเรียนให้ทราบโดยทั่วกันซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การยกย่องและการให้รางวัลเป็นความต้องการทางสังคมของ มนุษย์ ผู้บริหารควรให้การยกย่องและการให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของจัวร์และกราย (Juran&Gry)[15] ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมคุณภาพ สามารถจะเปลี่ยนแปลงได้ เราต้องการตระหนักเรื่องคุณภาพ การยอมรับและ การให้รางวัล จัดให้มีการแสดงว่าเห็นคุณค่าและให้รางวัลการแสดงผลออกของความภาคภูมิใจเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นคนให้มีคุณภาพ การแสดงว่าเห็นคุณค่า จะทำในรูปแบบประกาศต่อส่วนรวมให้ทุกคนรับทราบถึงประสิทธิภาพดีเยี่ยมในเรื่องคุณภาพ รางวัลที่จะได้รับจากคุณภาพนั้น จะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมายและใช้ได้จริง (การขึ้นเงินเดือน เงินโบนัส การเลื่อนขั้น ฯลฯ) นอกเหนือจากสิ่งเหล่านี้ บางประเทศที่กำลังเปลี่ยนเป็นการปกครองแบบประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานจะต้องอยู่ที่ประเด็นพื้นฐานของ “คุณภาพชีวิต” (เช่น ห้องน้ำสะอาด และเงื่อนไขการทำงานอื่น ๆ) ก่อนที่ความพยายามในการเปลี่ยนวัฒนธรรมคุณภาพจะประสบความสำเร็จ

ด้านที่ 9 การประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีการเผยแพร่ ผลการประเมินแก่หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประเมินผล การรายงานผลการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานและมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างมีระบบ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า กระบวนการประเมินของสถานศึกษาเป็นการตรวจสอบว่าดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษามากน้อยเพียงไร ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อน โดยมีคณะครู นักเรียนช่วยผลักดันให้เกิดคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทางด้านการปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การบริหารด้านคุณภาพ การ

ควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การยกย่องและการให้รางวัล การประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ สอดคล้องกับ O'Connor [16] ที่ได้กล่าวไว้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ขององค์การในการปรับปรุงทักษะและความรู้ของบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาเป้าหมายของการฝึกอบรม มีการประเมินประสิทธิภาพ เป็นการประเมินความสามารถและความสำเร็จของบุคลากรกับมาตรฐานหรือความคาดหวัง และเป็นการทำให้รู้ถึงประสิทธิภาพที่ดีและ ดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาประสิทธิภาพที่ด้อย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทีมงาน

2. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีในการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 3 ด้าน คือ การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพและการ ประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ [17]และการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ จำนวน 6 ด้าน คือการบริหารด้านคุณภาพ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ การยกย่องและการให้รางวัล และการปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ แนวคิดจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยต่างประเทศ และความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิและการประเมินรูปแบบเพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาว่าสามารถนำไปใช้ได้อยู่ในระดับใด ผลการประเมิน พบว่า รูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน พบว่า ทุกองค์ประกอบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และการนำไปใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย มีดังนี้

1.1 สถานศึกษาควรมีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรทางการศึกษา เพื่อช่วยในการปรับปรุงความสามารถ ส่งผลให้ครูมีความรู้ความเข้าใจส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ

1.2 รูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา เป็นแนวทางให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยต้องทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางไปในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษานำไปสู่การศึกษาคุณภาพอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ปี 2555. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค.
- [2] พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก, หน้า 1-3, 22 กรกฎาคม 2553.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.). 2560. คู่มือการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 . กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.).

- [4] สุภาวดี ลำเจียกมงคล. (2554). วัฒนธรรมโรงเรียนกับการบริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล
กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [5]สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2559). *ก้าวข้ามขีดจำกัด สู่สหัสวรรษแห่ง
คุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- [6]สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2553). *มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การ
พิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 3 (พ.ศ. 2554 - 2558)*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์จุดทอง.
- [7]สรรเพชญ พันธ์ดี. (2552). *การบริหารคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [8]Oakland, J.S. (2000). *Total Quality Management: Text with Cases*. Second Edition.
Oxford: Butterworth Heinemann.
- [9]นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [10]Interstate School Leaders Licensure Consortium (ISLLC).(2000). Standard for School leaders.
In The Jossey Bass Reader on Educational Leadership, (pp. 97 – 113). San Francisco, California:
Jossey–Bass.
- [11]Kotter, J. P., &Heskett, J. L. (1992). *Corporate culture and performance*. New York: The Free Press.
- [12]ปิยพงษ์ คล้ายคลึง. (2551). *แนวทางการพัฒนาระบบและกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา:
กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัยของรัฐแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [13]Marks, H. M., &Printy, S. M. (2003).Principal leadership and school performance: An integration of
transformational and instructional leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39 (3),
370-397.
- [14]สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2550). วัฒนธรรมการทำงานเพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา.
วิทยจารย์: วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู, 106 (5), 94-97.
- [15]Juran, J. M., &Gryna, F. M. (1999). *Quality planning and analysis*.(3rded.) New York: McGraw-Hill.
- [16]O'Connor, S. C. (2013). *Standing the test of time: The role of teachers and
administration in the sustenance of a school's culture*. Ontario: Queen's University Kingston
- [17]สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2551). *รูปแบบการประกันคุณภาพ*. สำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ.
-