

การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Development of Quality Culture Indicators for School Administrators under the Offices of Secondary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand

ธนิต ปุ่นประโคน¹, เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์², โกวิท วัชรินทรานุกร²

Thanit Punprakhon¹, Phaophonngphat Bunkanan², Kovit Vajarintarangoon²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อย วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 390 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นสถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มี 4 องค์ประกอบย่อยได้แก่ (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการปฏิบัติตามแผน (3) ด้านการตรวจสอบ และ (4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข 2) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านการดำเนินงาน (2) ด้านการตัดสินใจ และ (3) ด้านการประเมินผล 3) องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการที่ดี (2) ด้านความรับผิดชอบ (3) ด้านความสามารถ และ (4)

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

¹ Ph.D. Student, Educational Administration Program, Buriram Rajabhat University

² Educational Administration Program, Buriram Rajabhat University

ด้านการสร้างเครือข่าย และ4) องค์ประกอบหลักด้านการมุ่งเน้นนักเรียน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านการรับฟังนักเรียน และ (2) ด้านความผูกพันของนักเรียน

2. ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สร้างและพัฒนาขึ้น มีจำนวน 70 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย 1) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้

3. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-Square}=64.49$, $df=50$, $p=0.082$, $\text{RMSEA}=0.027$, $\text{GFI}=0.98$, $\text{AGFI}=0.95$)

คำสำคัญ: ตัวบ่งชี้ วัฒนธรรมคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The purposes of this research were: 1) to investigate main factors, and sub-factors of quality culture for school administrators under the Offices of Secondary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand, 2) to construct and develop the indications of quality culture for school administrators under the Offices of Secondary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand, and 3) to examine the goodness-of-fit of the structural model of the quality culture for school administrators under the Offices of Secondary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand with the empirical data. The sample was a number of 390 teachers from secondary schools under the Offices of Secondary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand in academic year 2560 (2017 A. D.) derived through the multi-stage random sampling technique. The instruments used for collecting the data included the structured interviews form about quality culture for school administrators and the 5-rating scale questionnaire about the development of quality culture indicators. The reliability of the questionnaire was 0.984. Data were analyzed by using descriptive statistic and inferential statistic by statistical program and the LISREL Program.

The research results were found as follows: -

1. The quality culture for school administrators under the Offices of Secondary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand was categorized into 4 main-factors and 13 sub-factors, including 1) continuous improvement comprising (1) planning, (2) doing, (3) checking, and (4) acting 2) participation, comprising (1) operation,



(2) decision, and (3) evaluation 3) leadership, comprising (1) good governance, (2) accountability, (3) capability, and (4) network building and 4) students focus, comprising (1) listening to students and (2) student engagement.

2. There were 70 indicators of the developed quality culture for school administrators under the Offices of Secondary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand, consisting 20 indicators of the continuous improvement, 14 indicators of the participation, 23 indicators of the leadership, and 13 indicators of the student focus.

3. The result of verification of the congruence of the structural model of the developed quality culture indicators for school administrators under the Offices of Secondary Educational Service Areas in the Northeast of Thailand had its consistency with the empirical data. (Chi-Square=64.49, $df=50$, $p=0.082$, RMSEA=0.027, GFI=0.98, AGFI=0.95).

Keywords: Indicators, quality culture, school administrator, secondary school, Northeast of Thailand

บทนำ

รัฐบาลใน พ.ศ.2557-2559 ได้ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย 4.0” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” รูปแบบเศรษฐกิจจะเปลี่ยนจากอุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงานราคาถูก ไปสู่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แนวคิดดังกล่าวนี้ที่ได้รับการอธิบายอย่างกว้างขวางทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยในระดับนานาชาติ ประเทศสมาชิกองค์การสหประชาชาติได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน และคณะ, 2559: 8)

การศึกษานับเป็นหัวใจสำคัญของการเตรียมความพร้อม การสร้างและพัฒนาคนเพื่อ

อนาคตของประเทศไทย โดยหลักการคือ รัฐต้องดูแลและให้การศึกษาแก่คนทุกกลุ่มทุกวัยตั้งแต่เด็ก เยาวชน วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่จนถึงผู้สูงอายุ อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ซึ่งการศึกษาได้รับความคาดหวังจากสังคมในการทำหน้าที่สร้างคุณภาพของคน ตั้งแต่ช่วยให้อ่านออก เขียนได้ และคิดเป็น โดยเฉพาะสร้างความคิดที่เป็นระบบ มีเหตุมีผลนึกถึงประเทศชาติก่อน สร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมความเป็นพลเมืองไทยที่ดี สร้างจิตสำนึก อุทิศการณ ความรักและภุมิใจในความเป็นชาติ ความรักและปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ตลอดจนสร้างความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทย อาทิ มีวินัย มีความเข้มแข็งทั้งกายใจ มีการแบ่งปันกัน มีความรับผิดชอบต่อสังคม และยึดผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก อันส่งผลดีต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ซึ่งมีความสำคัญยิ่งที่ต้องบรรจุเข้าไปในการเรียนการสอน (อุษา ชูชาติ, 2558: 1)

จากการประเมินรับรองมาตรฐานการศึกษาใน พ.ศ. 2542-2557 ของสถานศึกษาทุกระดับ พบว่าระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 62.04 ไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 37.96 สามารถที่จะสรุปปัญหาการศึกษาไทยได้เป็นสามหัวข้อดังนี้ การขาดความต่อเนื่องเชิงนโยบาย ประเทศไทยมีระบบการบริหารที่ยึดหลักตามผู้บริหาร รูปแบบการศึกษาของไทยถูกปรับเปลี่ยนตามแนวคิดของผู้บริหารในแต่ละช่วง ทำให้นโยบายด้านการศึกษาต่างๆ ไม่ได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ขาดโรดแมพ การบริหารการศึกษาในระยะยาว ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาไทย สถานศึกษาต้องทำให้การประกันคุณภาพกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพ โดยมีแนวทาง 3 ประการ ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา (QD: Quality Development) 2) การส่งเสริมคุณภาพการศึกษา (QE: Quality Enhancement) และ 3) กรอบการประกันคุณภาพการศึกษา (QF: Quality Framework) ซึ่งถ้าครู อาจารย์ หรือสถานศึกษาสามารถดำเนินการได้สามข้อดังกล่าว เป็นการก้าวข้ามขีดจำกัด จากปัญหาที่จะกลายเป็นประสพการณ์และข้อค้นพบที่ดี โดยการประกันคุณภาพการศึกษาที่ดีจะช่วยให้มองเห็นทะลุเข้าไปถึงแก่นของปัญหา และข้อจำกัดต่างๆ จะคลี่คลาย ตลอดจนครูต้องวางแผนการสอน จัดการเรียนการสอน ตรวจสอบการสอน และดำเนินการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีคุณภาพ เพื่อเป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สามารถตอบโจทย์การขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพได้อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2557: 3)

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และ

คุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ กล่าวคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจตลอดทั้งแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 2) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจและการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการจัดการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารและจัดการศึกษาในยุคนี้ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารฐานโรงเรียนตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ.2547 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง 7) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดชั้นและการจัดโรงเรียนในกระบวนการเรียนการสอน 8) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการและการจัดทำหลักสูตร และ 9) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยในโรงเรียน (ธีระ รุญเจริญ, 2554: 9-10)

รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีลักษณะเฉพาะหลายอย่างจึงจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ การที่จะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำต้องอาศัยรูปแบบภาวะผู้นำ และการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การมีเหตุผลและอุดมการณ์กว้างไกล การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีความอดทน การมีไหวพริบใจกว้าง การตัดสินใจอย่างรอบคอบ การรู้จักใช้ขีดความสามารถขององค์กรและบุคคล การมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ



การมีบุคลิกภาพที่ดี ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของคนในองค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนยังสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ, 2554: 160-161)

นับตั้งแต่เริ่มมีกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิรูปการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ภาวะผู้นำขององค์กรจึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นลำดับต้นๆ ภาวะผู้นำนั้นมีอิทธิพลต่อการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรมาก ทั้งนี้เพราะผู้นำและผู้ตามต่างก็มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างแท้จริง โดยที่พฤติกรรมการปฏิบัติภารกิจของบุคลากรในองค์กรเท่าที่ปรากฏจริงส่วนใหญ่มีความโน้มเอียงไปตามแนวนโยบายของผู้นำที่บุคลากรมีความรักและศรัทธา ผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องเรียนรู้กลยุทธ์รูปแบบของผู้นำ และธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะกระบวนการกลุ่มที่ตนเป็นผู้นำอยู่นั้นว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อจะได้ประยุกต์ใช้รูปแบบของผู้นำได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2552: 1)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากวัฒนธรรมคุณภาพมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ และการ

มุ่งเน้นนักเรียน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1: ศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมคุณภาพ โดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

ระยะที่ 2: การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตรวจสอบองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ซึ่งเป็นนักวิชาการในสถาบัน

อุดมศึกษาระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป หรือ จบการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร การศึกษา

ระยะที่ 3: การตรวจสอบเพื่อยืนยัน ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการ แจกแบบสอบถาม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ ในปีการศึกษา 2560 จำนวน 33,562 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างต่อตัวแปร สังกัดได้ใช้อัตราส่วน 30: 1 โดยตัวแปรสังกัด ได้มี 13 ตัวแปร จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน แล้วสุ่มแบบหลายขั้นตอน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และ แบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความเหมาะสมในการ เป็นตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถาน ศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ และค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.984

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

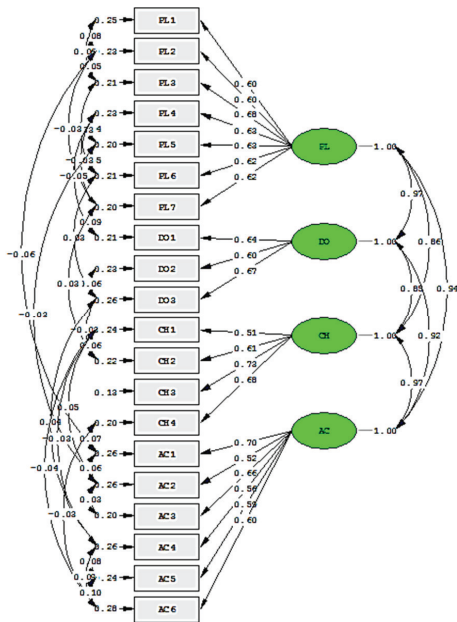
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสถิติของ Bartlett (Bartlett' Test of Sphericity) ดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการกำหนดองค์ประกอบหลัก และ องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลัก ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มี 4 องค์ประกอบย่อยได้แก่ (1) ด้านการวางแผน (2) ด้านการ ปฏิบัติตามแผน (3) ด้านการตรวจสอบ และ (4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข 2) องค์ประกอบหลักด้าน การมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านการดำเนินงาน (2) ด้านการตัดสินใจ และ (3) ด้านการประเมินผล 3) องค์ประกอบหลัก ด้านภาวะผู้นำ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านการบริหารจัดการที่ดี (2) ด้านความรับผิดชอบ (3) ด้านความสามารถ และ (4) ด้านการ สร้างเครือข่าย และ 4) องค์ประกอบหลักด้านการ มุ่งเน้นนักเรียน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ด้านการรับฟังนักเรียน และ (2) ด้านความผูกพัน ของนักเรียน

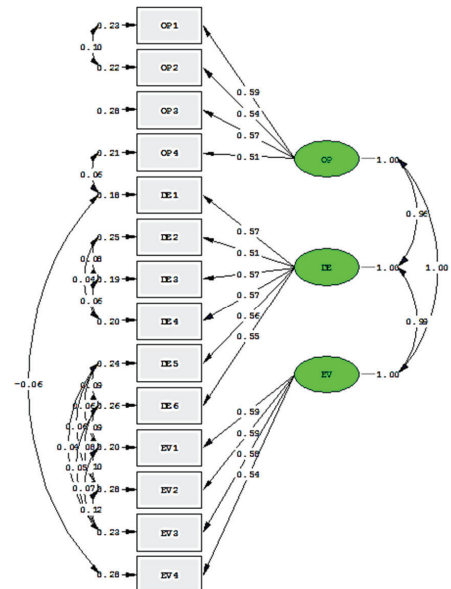
2. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรม คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรม คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่องพบว่า ค่าไคร้-สแคว มีค่าเท่ากับ 162.97 ที่ชี้แจงความอิสระ เท่ากับ 136 และมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.057$) และค่า ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.023 ค่าดัชนีวัดระดับความ กลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.94 แสดงให้เห็นว่า โมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัง ภาพที่ 1



Chi-Square=162.97, df=136, P-value=0.05731, RMSEA=0.023

ภาพที่ 1 รูปแบบการวัดตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย
วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

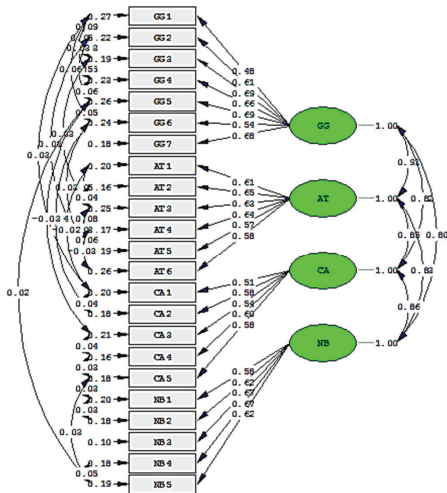


Chi-Square=76.54, df=58, P-value=0.05188, RMSEA=0.029

ภาพที่ 2 รูปแบบการวัดตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย
วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความร่วมมือ

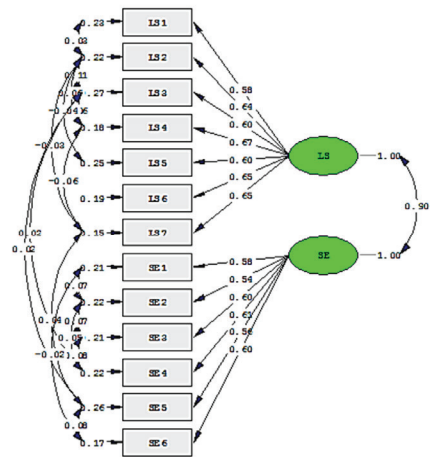
2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ค่าไคร้-สแคว (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 76.54 ที่ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom=*df*) เท่ากับ 58 และมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.052$) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.029 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.97 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 แสดงให้เห็นว่า โมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ค่าไคร้-สแคว (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 225.36 ที่ชั้นแห่งความอิสระ (degree of freedom=*df*) เท่ากับ 194 และมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.061$) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.020 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.93 แสดงให้เห็นว่า โมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 3



Chi-Square=225.36, df=194, P-value=0.06094, RMSEA=0.020

ภาพที่ 3 รูปแบบการวัดตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย
วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านภาวะผู้นำ

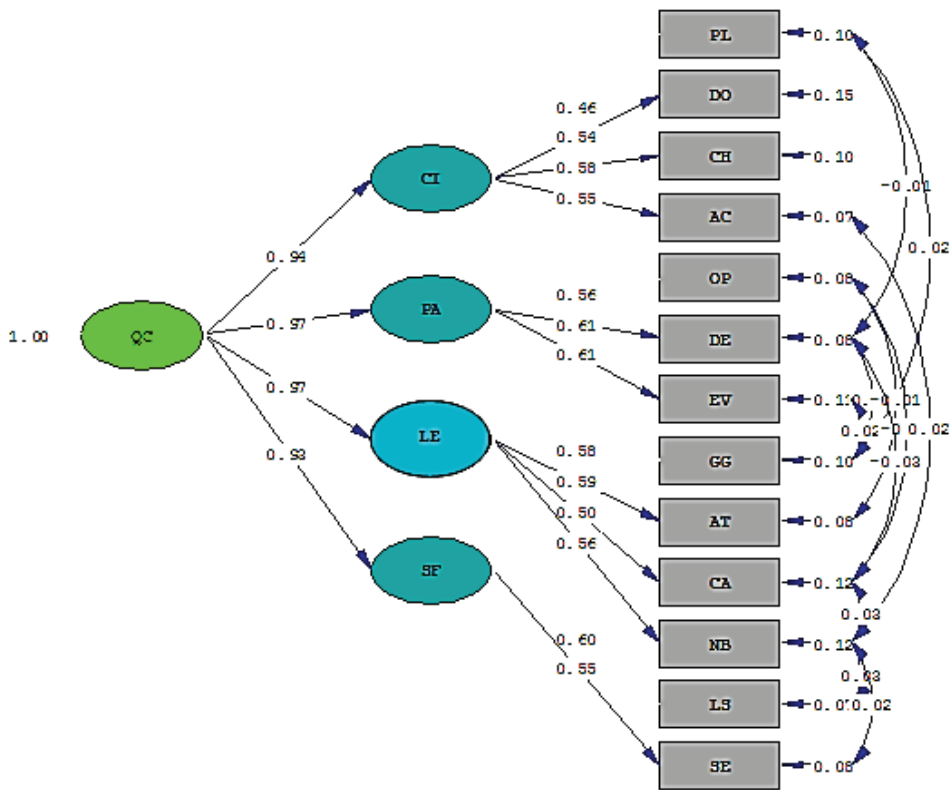


Chi-Square=64.57, df=48, P-value=0.05544, RMSEA=0.030

ภาพที่ 4 รูปแบบการวัดตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อย
วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน

2.4 ผลการวิเคราะห์หึ่งองค์ประกอบเชิง
ยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรม
คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งเน้น
นักเรียนพบว่า ค่าไคร้-สแคว (Chi-Square) มีค่า
เท่ากับ 64.57 ที่ชั้นแห่งความอิสระ (degree of
freedom= df) เท่ากับ 48 และมีค่าความน่าจะเป็น
เข้าใกล้ 1 ($p=0.055$) และค่าความคลาดเคลื่อน
ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ
0.030 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)
เท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
ที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.95 แสดงให้เห็น
ว่า โมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหาร
สถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้อง
กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4

4.3 ผลการวิเคราะห์หึ่งองค์ประกอบเชิง
ยืนยันอันดับที่สองเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรม
คุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ค่าไคร้-ส
แคว (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 64.49 ที่ชั้นแห่ง
ความอิสระ (degree of freedom= df) เท่ากับ
50 และมีค่าความน่าจะเป็นเข้าใกล้ 1 ($p=0.082$)
และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า
พารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.027 ค่าดัชนี
วัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 และ
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
(AGFI) เท่ากับ 0.95 แสดงให้เห็นว่า โมเดลตัวบ่ง
ชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้
วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 5



Chi-Square=64.49, df=50, P-value=0.08164, RMSEA=0.027

ภาพที่ 5 รูปแบบการวัดตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยวัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

อภิปรายผล

1. วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 13 องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านการตรวจสอบ ด้านการปรับปรุงแก้ไข 2) องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านการตัดสินใจ ด้านการประเมินผล 3) องค์ประกอบหลักด้านภาวะผู้นำ มี 4 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการที่ดี ด้านความ

รับผิดชอบ ด้านความสามารถ ด้านการสร้างเครือข่าย และ 4) องค์ประกอบหลักด้านการมุ่งเน้นนักเรียน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ด้านการรับฟังนักเรียน ด้านความผูกพันของนักเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดนิยามของวัฒนธรรมคุณภาพ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างองค์ประกอบ และได้ตรวจสอบองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยโดยผู้เชี่ยวชาญอีก 5 ท่าน เพื่อได้ข้อมูลจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง เพื่อดำเนินการในระยะที่ 2 ต่อไป จึงทำให้ได้องค์

ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพัทธ์ เบ็ญจชัยพร (2549: 253-258) ได้วิจัย การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ กับคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และพบว่าองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพมีองค์ประกอบดังนี้ ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ด้านการเน้นที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการประเมินคุณภาพ ด้านการยกย่องและให้รางวัล ด้านการดำเนินการที่เป็นระบบ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านการตัดสินใจในการดำเนินงาน ด้านการรับรู้ของบุคลากร และด้านเอกสารกำกับงานด้านคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวนา กิตติวิมลชัย (2551: 1) ได้วิจัย วัฒนธรรมคุณภาพสถาบันอุดมศึกษา: ในเครือข่ายอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นบุคลากร 2) วัฒนธรรมการปรับปรุงคุณภาพ 3) การปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง 4) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 5) การให้ความสำคัญกับลูกค้า และ 6) การกำกับติดตามอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างและพัฒนาขึ้น มีจำนวน 70 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ ด้านการมีส่วนร่วม จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ ด้านภาวะผู้นำ จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ และด้านการมุ่งเน้นนักเรียน จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดนิยามของวัฒนธรรมคุณภาพ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อสร้างองค์ประกอบ และได้ตรวจสอบองค์ประกอบหลัก

และองค์ประกอบย่อยโดยผู้เชี่ยวชาญอีก 5 ท่าน เพื่อได้ข้อมูลจัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง ดำเนินการในระยะที่สองด้วยเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความเห็นต่อวัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษาอย่างแท้จริง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับคุณภาพการศึกษา มีการประสานความร่วมมือกันในทุกองค์กร มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และให้ความสำคัญกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศระทองสามสี (2555: 5) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ: การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ และพบว่า การรับรู้ถึงระดับของการบริหารจัดการนิยม ความมุ่งมั่นในเรื่องคุณภาพ ความไว้วางใจต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษา การมีส่วนร่วมในการประเมินคุณภาพการศึกษา และการติดต่อสื่อสารเรื่องการประเมินคุณภาพการศึกษา มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\text{Chi-Square}=64.49$, $\text{df}=50$, $p=0.082$, $\text{RMSEA}=0.027$, $\text{GFI}=0.98$, $\text{AGFI}=0.95$) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างหลากหลาย เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดนิยามของวัฒนธรรมคุณภาพ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความ



เห็นต่อวัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษาอย่างแท้จริง รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ มุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน จึงทำให้แนวคิดวัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ศึกษามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันเพ็ญ นันทะศรี (2555: 264-265) ได้วิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า การดำเนินการมีสองระยะ ประกอบด้วย ระยะแรก การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษารายกรณี จัดทำกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้ ระยะที่สอง การทดสอบเพื่อยืนยันตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัยโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

3 องค์ประกอบหลัก 11 องค์ประกอบย่อย 68 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ปฐมวัย จำนวน 14 ตัวบ่งชี้ การพัฒนาครูปฐมวัย จำนวน 26 ตัวบ่งชี้ และการพัฒนาเด็กปฐมวัย จำนวน 28 ตัวบ่งชี้ ซึ่งเป็นไปตามหลักการแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โมเดล โครงสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากการวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาตนเอง พัฒนสถานศึกษา พัฒนาการศึกษา
2. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2557). *วัฒนธรรมคุณภาพ: สร้างคน สร้างชาติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีโน พับลิชชิงแอนด์แพคแกจิง จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ไพฑูรย์ สินลาร์รัตน์ และคณะ. (2559). กรอบคุณวุฒิแห่งชาติความหวังของประเทศไทยสู่การศึกษา 4.0. *วารสารการศึกษาไทย*, 137 (14): 8-10.
- ภาวนา กิตติวิมลชัย. (2551). *วัฒนธรรมคุณภาพสถานบันอุดมศึกษา: ในเครือข่ายอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: เจ. พรินติ้ง.



- วันเพ็ญ นันทะศรี. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับครูปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สมพัทธ์ เบ็ญจชัยพร. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพกับคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- อิสระ ทองสามสี. (2555). วัฒนธรรมคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ: การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อุษา ชูชาติ. (2558). วารสารวิจัยการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ปีที่ 3 ฉบับที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.