

รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา A MODEL FOR PROMOTING A QUALITY CULTURE IN SCHOOL OF THE PRIMARY EDUCATION AREA OFFICE

สุพล จันทะคาด^{1*} และฉลอง ชาตुरुประชีวิน²
Suphol Chantakhad^{1*} and Chalong Chatuprachewin²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

^{1,2}Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok 65000, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: suphol_c@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และมีวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยเป็นการวิจัยและพัฒนา จำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสังเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน และ 3) การประเมินรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการระดมพิจารณาผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า

1. องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา และวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

2. รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก เช่นเดียวกับกับองค์ประกอบหลักทั้ง 3 ด้าน โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การติดต่อสื่อสารแบบสองทิศทาง และการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

3. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบไปใช้ โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากในทุกองค์ประกอบ

คำสำคัญ: วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

Abstract

The main purpose of this research was to explore a model for promoting a quality culture in schools of the Primary Education Area Office. The research and development followed 3-stepped procedure: 1. Studying components of quality culture, the guidelines of promoting the quality culture, and methods of promoting the quality culture in schools by synthesis documents and interview experts. 2. Constructing and validating a model for promoting a quality culture in schools of Primary Education Area Office by focus group discussion among the 9 cultural specialists. And 3. Evaluating the constructed model of promoting the quality culture in the schools by a public hearing.

The research found that:

1. The preliminary frame of promoting a quality culture in schools consisted of 3 aspects: 1) Components of a quality culture in schools, 2) guidelines of promoting the quality culture, and 3) methods of promoting the quality culture in schools.
2. The model for promoting a quality culture in schools consisted of the similar aspects found in 1. an addition of 3 success conditions as the Participation of personnel and those who involved, two-way communication in schools and establishing trust in the personnel and those who involved.
3. The evaluation of the constructed model for promoting a quality culture in schools of the Primary Education Area Office yielded a high level of possibility and usefulness for the implementation, both as a whole and the separate component.

Keywords: Schools Quality Culture, Primary Education Area Office

ความเป็นมาของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันต่างยอมรับกันโดยทั่วไปอยู่แล้วว่าเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” ที่ถือว่า กำลังความรู้ ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกันกิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดของยุคสมัยนี้ก็คือการแข่งขันด้านคุณภาพ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต่างให้ความสนใจและมุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศและของสังคมโลก ส่งผลให้ทุกองค์การต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนสภาพการดำเนินการในทุกๆ ด้าน เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสการแข่งขัน (Office of the Public Sector Development Commission, 2011, p.1)

ปัจจุบันการศึกษาไทยยังไม่สามารถให้การศึกษามีคุณภาพและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีศักยภาพในการแข่งขันกับประชาคมโลก โดยผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ปี พ.ศ. 2554 – 2558

ซึ่งประเมินคดียสำนักงานประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐานการศึกษา พบว่า การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ยังขาดวิถีชีวิตคุณภาพ ไม่มีการเก็บสะสมรวบรวมผลงานที่ต่อเนื่อง กล่าวคือ ไม่มีวัฒนธรรมองค์การที่มีคุณภาพ (Naewna, 2015) ขณะเดียวกันสำนักงานประเมินคุณภาพและรับรองมาตรฐานการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้ รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม ประจำปีงบประมาณ 2554 ซึ่งผลการประเมินสะท้อนให้เห็นถึงความตกต่ำ ของคุณภาพการจัดการศึกษาของไทยอย่างชัดเจน และความไม่สอดคล้องกันของการลงทุนในงบประมาณด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้นทุกปี แต่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนยังมีคุณภาพสวนทางอย่างที่ไม่ควรจะเป็น (Ministry of Education, 2013, pp.4-8)

การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาจึงนับเป็นแนวทางที่นำไปสู่คุณภาพการศึกษาที่ดี เนื่องจากวัฒนธรรมคุณภาพเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่อง หากบุคลากรมีการยอมรับวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงานเสมือนว่าคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของงาน โดยมีความตระหนักรู้เสมอว่า คุณภาพเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และมีการปรับเปลี่ยนจากลักษณะการปฏิบัติงาน ตามคำสั่ง ตามการควบคุม การติดตาม และการดูแลอย่างใกล้ชิด ให้กลายเป็นการดูแลรับผิดชอบในผลงานตนเอง (Simachockdee, 1998, p.182) ซึ่งตรงกับหลักการสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาที่ว่า คุณภาพเป็นเรื่องของจิตสำนึกที่ใฝ่คุณภาพประสานกับการทำงานที่เป็นระบบของบุคลากร คุณภาพที่เกิดจากปัจจัยภายนอกมากระตุ้น เร่งเร้า หรือสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ จะไม่ใช่คุณภาพที่ยั่งยืน สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จเป็นองค์การคุณภาพได้นั้น สถานศึกษาจะต้องมีการสร้างวัฒนธรรม ที่เป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นทุกๆ ระดับภายในองค์การ (Freed & Klugman, 1997, pp.7-9; Burril & Ledolter, 1999, pp.5-17)

ดังนั้น เพื่อเป็นแบบอย่างและแนวทางในการสร้างคุณภาพภายในสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานขององค์การภาคการศึกษา ซึ่งได้แก่โรงเรียนที่ใช้ระบบ TQA ในการบริหารงานเพื่อให้เป็นโรงเรียน มาตรฐานสากลกับหน่วยงานภาครัฐกิจ/เอกชนที่ได้รับรางวัล TQA โดยใช้กรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์ องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของ องค์การภาคการศึกษาบูรณาการร่วมกับองค์การภาครัฐกิจ/เอกชน ที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาองค์การของ ตนเองไปสู่องค์การคุณภาพและเป็นแบบอย่างแก่องค์การอื่นได้ เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรม คุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริม วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีอะไรบ้าง
2. รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเป็นอย่างไร
3. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามวัตถุประสงค์เฉพาะต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยรวม 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย

1. การสังเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพของนักวิชาการและวัฒนธรรมคุณภาพจากงานวิจัยของนักการศึกษา
2. การศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพขององค์การภาคการศึกษาและองค์การภาคธุรกิจ/เอกชน
3. การศึกษาแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนครูผู้รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ จำนวน 3 แห่ง

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดย

1. การยกร่างและตรวจสอบรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการจัดองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 จากนั้นวิเคราะห์ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ แล้วสรุปความคิดรวบยอดของแต่ละองค์ประกอบ
2. การตรวจสอบร่างรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในประเด็นความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในประเด็นความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยการประชา

พิจารณา (Public Hearing) รับฟังความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ กลุ่มเป้าหมายจำนวน 255 คน มีผู้เข้าร่วมประชุมประชาพิจารณ์ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 85.89

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการสรุปองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพและวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพขององค์การภาคการศึกษาและองค์การภาคธุรกิจ/เอกชน รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่มีคุณภาพพบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

2. ผลการสร้างรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 องค์ประกอบ และ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

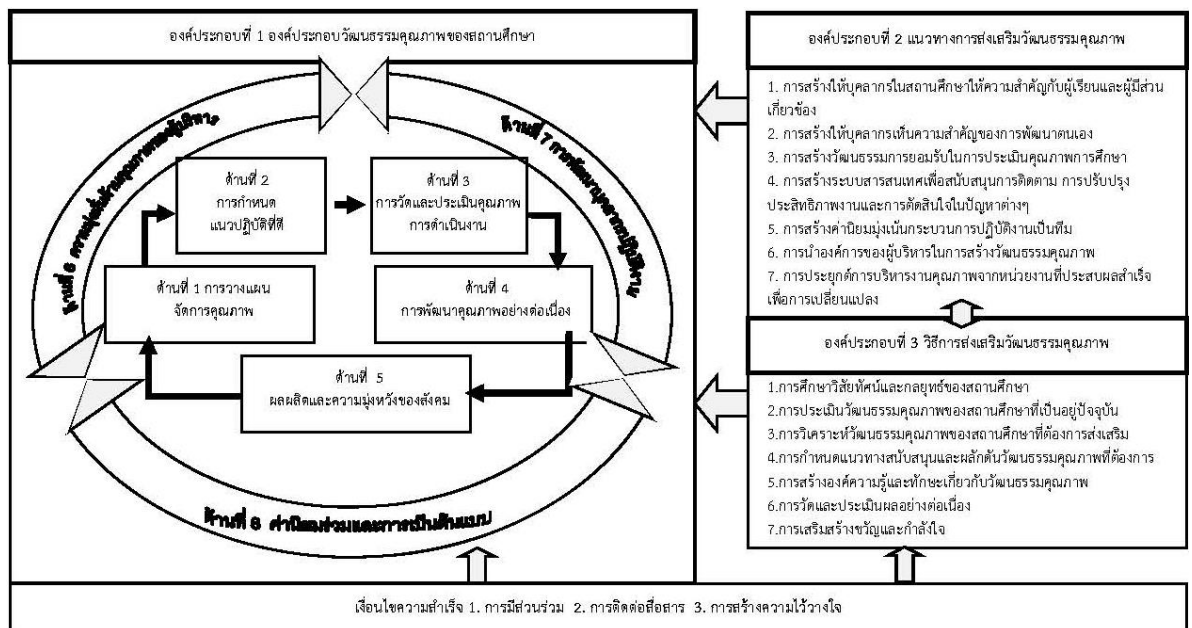
องค์ประกอบที่ 1 วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การวางแผนจัดการคุณภาพ ด้านที่ 2 การกำหนดแนวปฏิบัติที่ดี ด้านที่ 3 การวัดและประเมินคุณภาพการดำเนินงาน ด้านที่ 4 การพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ด้านที่ 5 ผลผลิตและความมุ่งหวังของสังคม ด้านที่ 6 ความมุ่งมั่นด้านคุณภาพของผู้บริหาร ด้านที่ 7 การพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงาน และด้านที่ 8 ค่านิยมร่วมและการเป็นต้นแบบ

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านที่ 2 การสร้างให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ด้านที่ 3 การสร้างการยอมรับในการประเมินคุณภาพการศึกษา ด้านที่ 4 การสร้างระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการติดตามการปรับปรุงประสิทธิภาพงานและการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ด้านที่ 5 การสร้างค่านิยมมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานเป็นทีม ด้านที่ 6 การนำองค์การของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และด้านที่ 7 การประยุกต์การบริหารงานคุณภาพจากหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การศึกษาวิจัยทัศนคติและกลยุทธ์ของสถานศึกษา

2) การประเมินวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ปัจจุบัน 3) การวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่ต้องการส่งเสริม 4) การกำหนดแนวทางสนับสนุนและผลักดันวัฒนธรรมคุณภาพที่ต้องการ 5) การสร้างองค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ 6) การวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 7) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

เงื่อนไขความสำเร็จ จำนวน 3 เงื่อนไข ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) การติดต่อสื่อสารแบบสองทิศทาง และ 3) การสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง



ภาพ 1 รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกี่ยวกับ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้หลังการประชาพิจารณ์ พบว่า โดยภาพรวมรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบไปใช้ ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการ นำรูปแบบไปใช้อยู่ในระดับมากเช่นกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผลการวิจัย 2 ส่วน ดังนี้

1. องค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนจัดการคุณภาพ 2) ด้านการกำหนดแนวปฏิบัติที่ดี 3) ด้านการวัดและประเมินคุณภาพการดำเนินงาน 4) ด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 5) ด้านผลผลิตและความมุ่งมั่นของสังคม 6) ด้านความมุ่งมั่นด้านคุณภาพของผู้บริหาร 7) ด้านการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติงาน และ 8) ด้านค่านิยมร่วมและการเป็นต้นแบบ องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาทั้ง 8 องค์ประกอบ ล้วนส่งผลต่อข้อตกลงร่วม (Shared Basic Assumptions) ค่านิยมร่วม (Shared Values) ความเชื่อ (Beliefs) เจตคติ (Attitudes) และบรรทัดฐาน (Norms) ของบุคลากรในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุกกระบวนการและทุกกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการยอมรับว่าการปฏิบัติใดที่บุคลากรในสถานศึกษายึดถือเป็นแบบแผนหรือแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันจนเกิดเป็นรูปแบบพฤติกรรมการปฏิบัติเฉพาะในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ในการที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน โดยเริ่มจาก 1) การสร้างคุณลักษณะของบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนต้องมี ได้แก่ มีความรักในอาชีพ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน มีความสามารถในการทำงาน มีจรรยาบรรณ มีความรักต่อสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน 2) การสร้างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นต้องมี ได้แก่ การมีภาวะผู้นำ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ การมีคุณธรรมจริยธรรม การบริหารแบบมีส่วนร่วม การยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ การสร้างนวัตกรรมและการเรียนรู้ร่วมกัน การมีความผูกพันและความรักดีต่อสถานศึกษาและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3) การสร้างค่านิยมร่วมของบุคลากรและผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการให้มี ได้แก่ มีการทำงานเชิงรุก (Proactive) มีการทำงานเป็นทีม (Unity) มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Delight Communication) มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ (Determination) มีความคิดริเริ่ม (Originality) และมีความซื่อสัตย์ มั่นคงในคุณธรรม (Integrity) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ได้แก่ ผู้เรียนมีคุณภาพมาตรฐานและตรงตามความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการและการจัดการกระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตสำนึกในคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด มหาชน (CP ALL) (Aueathakarn, 2002, pp.68-69) ที่กล่าวว่า ร้านสะดวกซื้อ เซเว่นอีเลฟเว่นในประเทศไทยภายใต้การบริหารงานของบริษัท ซีพี ออลล์จำกัด (มหาชน) มีวัฒนธรรมเน้นความเป็นกันเองที่มี "คุณภาพ" โดยนำระบบ TQM -Total Quality Management และ Let process is customer มาสร้างมาตรฐานการทำงานมีการนำเอาวัฒนธรรมองค์กรระบบ 5-7-11 เข้ามาใช้กับพนักงานองค์การทุกคนได้ปฏิบัติ ดังนี้ 5 คุณสมบัติหลักที่พนักงานทุกคนต้องมี (must) ได้แก่ 1) รักงาน (achievement) 2) รักลูกค้า (customer) 3) รักคุณธรรม (integrity) 4) รักองค์การ (organization) และ 5) รักทีมงาน (teamwork) 7 คุณค่าร่วมที่ปรารถนาอยากให้มี (want) ได้แก่ 1) แกร่ง มีความอดทน อดกลั้นและมีทัศนคติที่ดี 2) กล้า กล้าคิด พูด ทำ ในเชิงสร้างสรรค์และถูกต้อง 3) สัจจาจา รักษาคำพูดให้กับผู้อื่น 4) สามัคคี ทำงานเป็นทีม เกื้อกูลกันและกัน 5) มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ 6) ให้ความเคารพผู้อื่น เคารพในความคิดและให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน และ 7) ชื่นชมความงามแห่งชีวิต แบ่งเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม 11 ลักษณะของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ ที่จำเป็นต้องมี (need) ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ 1) มีความจริงใจ มีจิตใจดีไม่หลอก

ใช้ผู้อื่น ส่งเสริมผลงานและผลักดันให้ลูกน้องประสบความสำเร็จ 2) ไม่มีศักดิ์นา เคารพในคุณค่าของผู้อื่น ทั้งในความคิดและการกระทำไม่แบ่งชั้นวรรณะ 3) ใช้ปิยะวาจา เป็นผู้ฟังและผู้พูดที่ดี ใช้วาจาสุภาพในการแสดงความเห็นและตักเตือนลูกน้อง รู้จักใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์ชมเชยให้กำลังใจได้บังคับบัญชา หากจะดำเนินข้อผิดพลาดก็ด้วยเหตุผล 4) อย่าหลงอำนาจ ไม่หลงตนว่าเป็นใหญ่และถูกต้องแต่เพียงผู้เดียว 5) เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการประพฤติปฏิบัติตนและการทำงานอย่างเป็นทีม โดยมุ่งความสำเร็จขององค์กรในภาพรวมไม่ใช่เฉพาะในหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความขยัน ซื่อสัตย์ ตั้งใจทำงานมีทัศนคติที่ดีต่อกัน 6) มีความยุติธรรม ตระหนักถึงความยุติธรรมอยู่เสมอไม่ลำเอียงเข้าข้างลูกน้องของตนหรือคนที่ใกล้ชิด 7) ให้ความเมตตา ดูแลลูกน้องด้วยความรักความเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือลูกน้องด้วยความเต็มใจ และปรารถนาที่จะช่วยให้ลูกน้องทำงานอย่างมีความสุข แนะนำสั่งสอนลูกน้องด้วยความปรารถนาดี 8) กล้าตัดสินใจ บนพื้นฐานของหลักการข้อเท็จจริง และประสบการณ์ 9) อาทรสังคม มองส่วนรวม ร่วมสนับสนุนและส่งเสริมสังคม 10) บ่มเพาะคนดี รู้จักเลือกสรรและสร้างคนดีมีความสามารถให้กับองค์กร ช่วยลูกน้องด้วยการเป็นพี่เลี้ยง ถ่ายทอดความรู้ความสามารถและประสบการณ์รวมทั้งสอนงานให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนาลูกน้องให้เป็นที่กำลังสำคัญขององค์กรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต และ 11) มีใจเปิดกว้าง เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกับลูกน้องและผู้ร่วมงานในทุกระดับพร้อมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ซึ่งกันและกัน ยินดีที่จะมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สัมพันธ์กับความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

ด้านที่โดดเด่นในองค์ประกอบที่ 1 องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านที่ 6 ความมุ่งมั่นด้านคุณภาพของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความมุ่งมั่นในเรื่องคุณภาพของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อวัฒนธรรมคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งการกำหนดเป้าหมายคุณภาพที่ชัดเจน การมีภาวะผู้นำที่เด่นชัด การกระจายภาระงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม การดำเนินงานและการปรับปรุงผลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Gallar and Ghobadian (2004) ที่พบว่า เงื่อนไขที่จำเป็นมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการบริหารคุณภาพโดยรวมหรือที่เรียกว่าวัฒนธรรมคุณภาพ ได้แก่ วิสัยทัศน์และการนำองค์การของผู้บริหารระดับสูง ความมุ่งมั่นและการสนับสนุนหลักการบริหารคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารในทุกระดับขององค์กร สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาของ Benjachaipon (2006, pp.281-283) ที่พบว่า ผู้บริหารทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำด้านคุณภาพและมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการสนับสนุนทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบคุณภาพในสถาบัน มีความยึดมั่นผูกพันกับภารกิจนี้ในลักษณะการมุ่งพัฒนาและปรับปรุงในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพขององค์การเพื่อขอรับรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) หมวด 1 การนำองค์การ เกี่ยวกับการกำหนดทิศทางขององค์การโดยผู้บริหารระดับสูง ธรรมชาติ และการทบทวนผลการดำเนินการขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sae-ueng (2009) ที่พบว่า การบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ในระดับดีมาก และดีทุกมาตรฐาน ขนาดใหญ่พิเศษและอยู่ในเมืองมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผน และเป้าหมายด้านคุณภาพรวมทั้งแนวทางการบริหารและการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการบริหารปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ มีกำลังใจเข้มแข็ง มีความเด็ดขาดในการตัดสินใจงานด้านคุณภาพ และครู-อาจารย์ได้มีส่วนร่วมใน

การทำงานด้านคุณภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Benjachaipon (2006) ที่พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมคุณภาพ คือ ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ

องค์ประกอบที่ 2 แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) ด้านการสร้างให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง 3) ด้านการสร้างการยอมรับในการประเมินคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการสร้างระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการติดตาม การปรับปรุงประสิทธิภาพงานและการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ 5) ด้านการสร้างค่านิยมมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานเป็นทีม 6) ด้านการนำองค์การของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และ 7) ด้านการประยุกต์การบริหารงานคุณภาพจากหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน เป็นรากฐานสำคัญของค่านิยมร่วมและความเชื่อที่ต้องการให้เกิดกับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพในสถานศึกษาดังนี้ การสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน จำเป็นต้องคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การสร้างให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ทั้งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ โดยกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมการยอมรับในการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมผ่านมติขององค์คณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการกระจายภาระงานของผู้ปฏิบัติ การสร้างระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการติดตาม การปรับปรุงประสิทธิภาพงานและการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงานของสถานศึกษาแล้วนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การสร้างค่านิยมมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน (Team Spirit) การนำองค์การของผู้บริหารในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจขององค์การ และการประยุกต์การส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพจากหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวมตามวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Benjachaipon (2006, pp.281-283) ที่กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 1) การสร้างให้บุคลากรในสถาบันให้ความสำคัญกับผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2) การสร้างให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง 3) การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับในการประเมินคุณภาพ 4) การสร้างระบบสารสนเทศ 5) การสร้างค่านิยมการมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานและการดำเนินการที่เป็นระบบ และ 6) การสร้างความยึดมั่นอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่องให้กับผู้บริหารและบุคลากร

ด้านที่โดดเด่นในองค์ประกอบที่ 2 แนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยพิจารณาด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านที่ 5 การสร้างค่านิยมมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานเป็นทีม ประกอบด้วย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ และภาคภูมิใจในผลงาน การสร้างให้บุคลากรในสถานศึกษามีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน การส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานเป็นทีม และการปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนว่าต้องทำตนเป็นทั้งผู้รับบริการและผู้ให้บริการในตัวเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมคุณภาพเป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ดังนั้น การเริ่มต้นสร้างวัฒนธรรมคุณภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินการ รับผิดชอบและภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น ส่งผลให้การ

บริหารและจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanji and Wong (1998) ที่กล่าวว่า หลักการบริหารคุณภาพโดยรวมต้องนำมาประยุกต์ใช้กับหุ้นส่วนในกระบวนการผลิตทั้งหมดโดยผ่านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวคิดของนักการศึกษาไทยที่พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมคุณภาพ คือ การทำงานเป็นทีม (Benjachaipon, 2006, pp.74-75; Simachockdee, 2007, pp.175 - 182; Sae-ueng, 2009, p.48)

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 7 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา 2) การประเมินวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ปัจจุบัน 3) การวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่ต้องการส่งเสริม 4) การกำหนดแนวทางสนับสนุนและผลักดันวัฒนธรรมคุณภาพที่ต้องการ 5) การสร้างองค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ 6) การวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 7) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาทั้ง 7 ขั้นตอน ถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการปรับเปลี่ยนให้บุคลากรในสถานศึกษา มีวิธีการทำงานที่สอดคล้องและสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายและกลยุทธ์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ ตั้งแต่ 1) การศึกษาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยการสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษา ทำความเข้าใจเป้าหมาย วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ที่สนับสนุนเป้าหมายของสถานศึกษาโดยรวม กำหนดวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่คาดว่าจะเอื้อต่อการสนับสนุนการดำเนินงานตามกลยุทธ์และเป้าหมายให้ชัดเจน มีการบริหารงานให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ ทั้งในระดับองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานโดยยึดกฎระเบียบและหลักจริยธรรม 2) การประเมินวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่เป็นอยู่ปัจจุบัน โดยการเก็บข้อมูลด้านวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในปัจจุบัน ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์หรือทิศทางใหม่ที่ต้องการส่งเสริมและครอบคลุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และใช้การสื่อสารแบบสองทิศทาง เพื่อให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างความเข้าใจ 3) การวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่ต้องการส่งเสริม โดยการนำข้อมูลของวัฒนธรรมคุณภาพเดิมกับวัฒนธรรมคุณภาพใหม่ที่ต้องการส่งเสริมมาวิเคราะห์โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาช่องว่างและระดับของวัฒนธรรมคุณภาพที่แตกต่างกัน และระบุและทบทวนวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่คาดหวังเพื่อให้สามารถดำเนินงานสนับสนุนกลยุทธ์ได้จริง 4) การกำหนดแนวทางสนับสนุนและผลักดันวัฒนธรรมคุณภาพที่ต้องการ โดยการพัฒนาผู้นำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ของวัฒนธรรมคุณภาพที่สถานศึกษาต้องการ สร้างจิตสำนึกวัฒนธรรมคุณภาพ กำหนดและพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรตามลำดับ ศึกษาและปรับเปลี่ยนโครงสร้างเพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ศึกษาและปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน กำหนดระบบค่าตอบแทนและการบริหารทรัพยากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพ ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เอื้อต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพ และดำเนินการตามแนวทางอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารก็ตาม 5) การสร้างองค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ โดยการจัดประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นเชิงพัฒนา เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จในระดับสูง จัดทำหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้และฝึกฝนทักษะในความเชื่อและวัฒนธรรมคุณภาพใหม่ ดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อจะให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดทดสอบความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพใหม่ 6) การวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยการดำเนินการประเมินผลเป็นระยะๆ ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ จากนั้นให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการ

ประเมินเป็นรายบุคคล จัดระบบการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติกิจกรรม ปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานหรือแนวทางการสนับสนุนหรือผลักดันให้สอดคล้องกับระดับของวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่ต้องการส่งเสริมในเวลานั้น รวมทั้งปรับเกณฑ์การประเมินในครั้งต่อไป และ 7) การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการสร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจ และการยอมรับมติในที่ประชุม ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงบุคลากรที่มีความสามารถต่ำ แต่มีความตั้งใจ วิจารณ์ อุดสาหกรรมและให้ความร่วมมืออย่างสมอดันเสมอปลาย จัดการเรียนการสอนนอกเวลาเรียนเพื่อเสริมรายได้แก่บุคลากร และนำรายได้ส่วนหนึ่งมาพัฒนาบุคลากร และจัดตั้งกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากร เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย สอดคล้องกับขั้นตอน/วิธีการการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ (Culture Development) ของ Faculty of Education Chulalongkorn University (2010, pp.46-49) ประกอบด้วย 1) ศึกษาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การ 2) ประเมินวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ปัจจุบัน 3) วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การที่ต้องการปรับเปลี่ยน 4) กำหนดแนวทางสนับสนุนและผลักดันวัฒนธรรมที่ต้องการ และ 5) การวัดผล/การประเมินอย่างต่อเนื่อง

ด้านที่โดดเด่นในองค์ประกอบที่ 3 วิธีการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยพิจารณาจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านที่ 5 การสร้างองค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ โดยการจัดประชุมชี้แจงผู้เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความตระหนัก ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ การให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสนอความคิดเห็นเชิงพัฒนา เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในระดับสูง การจัดทำหลักสูตรการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้และฝึกฝนทักษะในความเชื่อและวัฒนธรรมคุณภาพใหม่ การดำเนินการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการทดสอบความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพใหม่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับกระบวนการพัฒนาคุณภาพ ดังนั้นการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการสร้างความรู้เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิดและสร้างเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งนำความรู้ ทักษะเป็นเครื่องมือและวิธีการปฏิบัติไปใช้ประโยชน์อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับขั้นตอนการจัดการสู่วัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่ของ Juito (2008, pp.201-203) ที่แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดวัฒนธรรมไว้ในวิสัยทัศน์ภารกิจ และค่านิยมขององค์การ 2) ประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) ให้การศึกษาและฝึกอบรม 4) ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ระบบการให้รางวัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ Vichasatesmith (2006) ที่พบว่า ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของระบบบริหารจัดการทรัพยากรองค์การ (ERP) ของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ความสามารถในการเรียนรู้ (Learning Competency) โดยการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ให้องค์การอย่างต่อเนื่อง พยายามทำให้องค์การเป็น self-learning organization และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yuvaboon (2008) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ศักยภาพในการพัฒนาการเรียนรู้ขององค์การและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ผลการประเมินรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเกี่ยวกับ ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้ พบว่า โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความ

เป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของการนำรูปแบบไปใช้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพขององค์การภาคการศึกษาและองค์การภาคธุรกิจ/เอกชน การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ รวมทั้งการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สถานศึกษาทุกแห่งที่มีประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sae-ueng (2009) ที่พบว่า การบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553) ในระดับดีมาก และดีทุกมาตรฐาน ขนาดใหญ่พิเศษและอยู่ในเมือง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมอบอำนาจ ด้านการยกย่องและการให้รางวัล และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการเสริมสร้างสมรรถนะวัฒนธรรมคุณภาพที่สำคัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เช่น การสร้างและธำรงรักษาจิตสำนึกคุณภาพ ความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีของสถานศึกษาทั้งระดับปัจเจกบุคคลและระดับองค์กร

1.2 การสร้าง/ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมใหม่ในสถานศึกษาอาจจะต้องใช้เวลานาน ดังนั้น เพื่อป้องกันการต่อต้านหรือลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา รวมทั้งเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาได้เร็วขึ้น ควรคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การสนับสนุนทรัพยากร เช่น งบประมาณ และบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

1.3 ควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเพื่อศึกษาความคล้ายคลึงและความแตกต่างกับการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมความมุ่งมั่นด้านคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการสร้างค่านิยมมุ่งเน้นกระบวนการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาารูปแบบ การสร้างสมรรถนะวัฒนธรรมคุณภาพ ของบุคลากรภายในสถานศึกษา

References

- Aueathakarn, P. (2002). *Organizational culture, attitude towards work service and organizational commitment: a case study of C.P. Seven Eleven public company limited*. Bangkok: Kasetsart University. (in Thai)
- Benjachaipon, S. (2006). *A study of the relationship between quality culture factors and educational quality in public higher education institutions*. (Doctoral dissertation, Srinakharinwirot University). (in Thai)
- Burrill, C. W. and Ledolter, J. (1999). *Achieving Quality through Continual Improvement*. New York: John Wiley and Sons.
- Faculty of Education Chulalongkorn University. (2010). *Leading organization and educational management technology*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Freed, J. E. and Klugman, M. R. (1997). *Quality Principles and Practices in Higher Education*. Phoenix: American Council on Education and the Oryx.
- Gallear, D. and Ghobadian, A. (2004). *An Empirical Investigation of the Channels that Facilitate a Total Quality Culture*. Total Quality Management and Business Excellence.
- Juito, S. (2008). *Modern Organization* (4th ed.). Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University. (in Thai)
- Kanji, G. and Wong, A. (1998). Quality culture in the construction industry. *Total Quality Management*, 9(4/5), 133-140.
- Ministry of Education. (2013). *Ministerial Regulation of systems, rules and methods of internal quality assurance at higher education level B.E. 2556*. Bangkok. (in Thai)
- Naewna. (2015). *What Thai children get from educational quality assessment*. Retrieved November 16, 2015, from <http://www.naewna.com/local/74711> (in Thai)
- Office of the Public Sector Development Commission. (2011). *A manual of arrangement and supervision of governmental organization according to good governance rating*. Bangkok: Premier Pro. (in Thai)
- Sae-ueng, M. (2009). *A study of quality culture management of secondary schools under the office of the basic education commission in Bangkok and the vicinity*. (Master thesis, Chulalongkorn University). (in Thai)
- Simachockdee, V. (1998). *TQM : Manual to quality organization 2000*. Bangkok: TPA. (in Thai)
- Simachockdee, V. (2007). *TQM : Manual to excellent organization*. Bangkok: Nation Book. (in Thai)
- Vichasatesmith, N. (2006). *The critical success factors of enterprise resource planning system*. (Master thesis, Thammasat University). (in Thai)
- Yuvaboon, C. (2008). *Factors influencing the becoming a high performance organization: a case study of PTT public company limited*. Bangkok: Ramkhamhaeng University. (in Thai)