

**วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดนครปฐม**
**Quality Culture In Schools Under The Office Of Nakhonpathom Primary
Educational**

มนูญ เหล่าปาสี* พรศักดิ์ สุจริตรักษ์*
Manoon Laopasee* Phornsak Sucharitrak*
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*
Faculty of Education, Muban Chombueng Rajabhat University*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 152 โรงเรียน ซึ่งได้มาวิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาการแทน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 2 คน และครูผู้สอน 2 คน ผู้บริหารได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง ส่วนหัวหน้ากลุ่มสาระได้มา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และครูผู้สอนได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.948 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบรวมกลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบอำนาจ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการยกย่องและการให้รางวัล

2. วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม การมอบอำนาจ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำด้านคุณภาพ และการยกย่องและการให้รางวัล มีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมคุณภาพ.

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the quality culture of educational institutions. Under the Office of the Primary Educational Service Area, Nakhon Pathom Province.

2) Compare the culture and quality of educational institutions. Under the Office of Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Classified by educational area The sample used for this research was 152 schools under the Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office, which were stratified random sampling method. Five informants per school consisted of one school administrator or acting representative, two head of the subject group, and two teachers. As for the head of the group By simple random method And the teachers got it by using a simple random method The tools used for data collection were five-level questionnaires with a confidence factor of 0.948. The statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. And comparative analysis.

The research findings were as follows:

1. Quality culture of educational institutions under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office Overall and each aspect is at a high level in all aspects. In the order of the mean descending as follows: Teamwork, empowerment, continuous improvement Quality leadership Human resource development and praise and reward.

2. Quality culture of educational institutions under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office Overall, there was a statistically significant difference at the .05 level. Considering each aspect, teamwork, empowerment and continuous improvement were found. Are different with statistical significance at the .01 level. Quality leadership and the recognition and reward were statistically significant at the .05 level. No different.

Keywords : Quality Culture.

บทนำ

ในโลกยุคปัจจุบันต่างยอมรับกันโดยทั่วไปอยู่แล้วว่าเป็นโลกแห่ง “สังคมอุดมปัญญา” ที่ถือว่าการรู้ ความรู้ ความสามารถของประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ขณะเดียวกัน กิจกรรมการแข่งขันที่เข้มข้นที่สุดในสมัยนี้ก็คือ การแข่งขันด้านคุณภาพ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสนใจและมุ่งเน้นคุณภาพมาตรฐาน เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงาน มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลที่จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศและของสังคมโลก ส่งผลให้ทุกองค์การต้องมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนสภาพการดำเนินการในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสการแข่งขัน องค์การสมัยใหม่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการบริการจึงต้องมีกลยุทธ์ในการปรับตัว การพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงสุด โดยมีต้นทุนที่เหมาะสมเป็นวิธีการหนึ่งที่ถูกนำมาใช้เพื่อการเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ในส่วนของภาครัฐนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาระบบราชการ คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน ยกย่องการบริหารจัดการ โดยนำเทคนิคและเครื่องมือบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้สามารถ

รองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีสาระสำคัญคือ หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน เพื่อประโยชน์ของประชาชนและสังคม ด้วยการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ส่วนราชการจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพของการบริการ เพื่อให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552 : 2) และในภาคการศึกษานั้นสถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการประเภทหนึ่ง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพแก่ประชาชนถือว่าได้เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ ทว่าโลกจึงเร่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพสูงและมีความคิดเห็นตรงกันว่า การศึกษาเป็นองค์ประกอบหลักในการพัฒนาคน และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้การศึกษายังมีบทบาทในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ จึงหันมาทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาสถิติลักษณ์ของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, 1) โดยมุ่งเน้นพัฒนาการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน มีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ รวมทั้งการมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษและภาษาที่สามได้ มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2561 : 12) ตลอดจนการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อการครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2560 : 13)

วัฒนธรรมการทำงานที่ได้รับการยอมรับในทุกวงการ คือ วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ด้านการจัดการศึกษา ผู้ที่รับผิดชอบทั้งครูและผู้บริหารจะมุ่งพัฒนาระดับคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็น ต้องสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ เพื่อคุณภาพของการทำงานให้ได้ผลผลิตตรงตามความต้องการและความ คาดหวังของสังคม (มารยาท แซ่อึ้ง, 2552 : 1) การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้น จำเป็นต้องมีธรรมาภิบาลในการบริหาร (Good Governance) การประกันคุณภาพหรือ QA (Quality Assurance) ถือว่าเป็นวัฒนธรรมใหม่ในเมืองไทย เป็นวัฒนธรรมอาเซียนและเป็นวัฒนธรรมโลก แล้ววัฒนธรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นจึงจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคนที่มีคุณภาพเรียกได้ว่า “วัฒนธรรมบ่มเพาะคน” (Culture Cultivates Man) ดังนั้น การสร้างชาติให้มีคุณภาพ ต้องสร้างคนให้ได้คนที่มีคุณภาพ การสร้างคนให้มีคุณภาพต้องเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมที่คุณภาพเป็นหัวใจ คุณภาพที่เป็นวัฒนธรรม นำไปสู่ “วัฒนธรรมคุณภาพ : สร้างคนสร้างชาติ” (Quality Culture : Cultivate Citizens & Nature Nations) (สมศ., 2558 : 17) วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนับเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากสถานศึกษาต้องมีวัฒนธรรมคุณภาพที่เหมาะสม และมีแนวทางการบริหารสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการสถานศึกษานิติบุคคล การบริหารงานจะต้องเป็นรูปแบบใหม่ เพราะประสิทธิภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษา ขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีวัฒนธรรมคุณภาพ โดยภาวะผู้นำด้านคุณภาพ (Leadership) การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเท ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีการสร้างนโยบายและโปรแกรมการทำงานหรือแผนงานที่สร้างและส่งเสริมพลังกาย พลังจิตใจ และพลังจิตวิญญาณในระดับสูง ผู้บริหารจะสร้างเกณฑ์การประเมินผลงาน บนพื้นฐานของนวัตกรรมคุณภาพ (Batten, 1992 : 6) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ

นิตย สัมมาพันธ์ (2546 : 84) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำกับคุณแจสำคัญดอกที่เป็ดประตุสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น การทำงาน เป็นทีม เป็นการสร้างพลังสู่ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันทำงานประสานกันอย่างเป็นระบบ เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, (2542, อ้างถึงใน กชกร สร้อยโพธิ์พันธุ์, 2559) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจาก พื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมา รวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ที่หลากหลาย ดังนั้นเราจึงต้อง มีการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งได้สอดคล้องกับ ชูชัย สมितिไกรม (2541, อ้างถึงใน สมหญิง ลมูลพักร, 2545) ที่ว่า การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน ที่เหมาะสม และมีความมอองงามเติบโตทางจิตใจ และบุคลิกภาพอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น แล้วการมอบอำนาจ เพื่อเป็นการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจภายในของบุคคลในการ ทำงาน เป็นการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อการทำงานว่าได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากหัวหน้างาน ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐนิชา ส่องแสง, 2552 : 8) ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีของ สมพัตร เบ็ญจชัยพร (2549 : 270) แนวคิดด้านการยกย่องให้รางวัลเป็นแนวทางที่ ส่งเสริมบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาให้ประสบความสำเร็จและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การและส่งผลต่อ ส่วนรวม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ระบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรชั้นนำหลายแห่งเริ่มนำเอา ระบบองค์กรการเรียนรู้เรียนรู้เข้าไปปฏิบัติ โดยเน้นการสร้างผู้นำองค์กร และการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) พร้อม ๆ กับสอนความเข้าใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ ให้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ถ่ายทอด ลักษณะและประสบการณ์ จากผู้นำองค์กรที่มีอาวุโสแต่ละรุ่นไปสู่สมาชิกในทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดพัฒนาการ ของทายาทผู้นำองค์กร หรือตัวตาย ตัวแทนและเกิดอัจฉริยภาพโดยรวมที่เหนือกว่าองค์กรอื่น (ศุภพงษ์ ปิ่นเวลา, 2550 : 31) ถ้าองค์กรใดไม่สร้างให้มีวัฒนธรรมคุณภาพเกิดขึ้น องค์กรนั้นจะไม่สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะการณ์ ปัจจุบัน การนำวัฒนธรรมคุณภาพมาใช้ในหน่วยงานจึงต้องมีแนวทางในการสร้างที่เหมาะสมเกิดขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษา จังหวัดนครปฐม เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อเปรียบเทียบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม โดยจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

- เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้
- สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยไว้ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

สังกัดของสถานศึกษา
1. สพป.นครปฐม เขต 1
2. สพป.นครปฐม เขต 2

ตัวแปรที่ศึกษา

วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา
1. ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ
2. การทำงานเป็นทีม
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
4. การมอบอำนาจ
5. การยกย่องและการให้รางวัล
6. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 242 โรงเรียน จำแนกตามเขตพื้นที่ ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 จำนวน 121 โรงเรียน ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 121 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำนวน 152 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยมีสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 2 คน และครูผู้สอน 2 คน ผู้บริหารได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง ส่วนหัวหน้ากลุ่มสาระได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และครูผู้สอนได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดแบ่งสถานศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่ จำนวน 2 เขต
2. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้เขตพื้นที่เป็นชั้นจากทำการสุ่มอย่างง่าย
3. ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 5 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทน 1 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ 2 คน และครูผู้สอน 2 คน ดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ที่	สำนักงานเขตพื้นที่	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล			
				ผอ.	หัวหน้า กลุ่มสาระ	ครู	รวม
1	สพป.นครปฐม เขต 1	121	76	76	152	152	380
2	สพป.นครปฐม เขต 2	121	76	76	152	152	380
รวม		242	152	152	304	304	760

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ตามแนวคิดของ แบทเทิน (Batten, 1992 : 6) จำนวน 6 องค์ประกอบ มีข้อคำถามทั้งสิ้น จำนวน 35 ข้อ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ (Leadership) จำนวน 6 ข้อ
- 2) การทำงานเป็นทีม (Team Work) จำนวน 6 ข้อ
- 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จำนวน 6 ข้อ
- 4) การมอบอำนาจ (Empowerment) จำนวน 6 ข้อ
- 5) การยกย่องและการให้รางวัล (Recognition and Rewarding) จำนวน 6 ข้อ
- 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement) จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ท (Likert's rating scale) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.1 แบบสอบถาม

1) ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ เพื่อให้ข้อเสนอแนะนำมาปรับปรุง

4) นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม (items-validity) โดยกำหนดเกณฑ์ประเมินดังนี้

+1 แสดงว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้อง

0 แสดงว่า ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

-1 แสดงว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้อง

แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งโดยคัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า 0.67 ขึ้นไป

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน หัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 12 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน

6) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1978, 161) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.948

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามที่เก็บได้จำนวน 760 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดกระทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมา
- 2) จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวมคะแนนแบบสอบถามที่สมบูรณ์
- 3) นำข้อมูลไปคำนวณหาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์การวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งถามรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดของสถานศึกษา ใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2) การวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่าเฉลี่ยของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การเปรียบเทียบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมเขต 1 กับเขต 2 โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ใน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การมอบอำนาจ 5) การยกย่องและการให้รางวัล และ 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 760 คน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม

(n=760)

วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ	ลำดับที่
1. ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ	4.28	.54	มาก	4
2. การทำงานเป็นทีม	4.35	.50	มาก	1
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.23	.50	มาก	5
4. การมอบอำนาจ	4.30	.50	มาก	2
5. การยกย่องและการให้รางวัล	4.09	.68	มาก	6
6. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง)	4.29	.58	มาก	3
รวม	4.25	.48	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.35) ด้านการมอบอำนาจ ($\bar{x}$ = 4.30) ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.29) ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ($\bar{x}$ = 4.28) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x}$ = 4.23) และด้านการยกย่องและการให้รางวัล ($\bar{x}$ = 4.09)

2. เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

การทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent) ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา

(n=760)

วัฒนธรรมคุณภาพ	สังกัดของสถานศึกษา				t	df	Sig.
	สพป.นฐ. เขต 1		สพป.นฐ. เขต 2				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ	4.30	.569	4.25	.518	1.232	758	.044*
2. การทำงานเป็นทีม	4.36	.542	4.33	.471	.713	758	.001**
3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.24	.510	4.22	.495	.433	758	.390
4. การมอบอำนาจ	4.31	.542	4.28	.473	.867	758	.000**
5. การยกย่องและการให้รางวัล	4.10	.737	4.09	.623	.248	758	.011*
6. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.33	.612	4.25	.557	1.846	758	.007**
รวม	4.27	.511	4.24	.451	0.017	758	.030*

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า สังกัดสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 และสังกัดสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม การมอบอำนาจ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำด้านคุณภาพ และการยกย่องและการให้รางวัล มีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

1. วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมอบอำนาจ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการยกย่องและการให้รางวัล

2. วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีม การมอบอำนาจ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำด้านคุณภาพ

และการยกย่องและการให้รางวัล มีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยข้างต้น สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพล จันตะคาด (2558) ที่พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรารัตน์ ทองเหลือ (2559) ที่พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถ มีทักษะ และมีความตั้งใจจริงกับการทำงานในสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ให้ความสำคัญ กับการทำงานเป็นทีมอยู่ตลอดเวลา บุคลากรมีเป้าหมายร่วมกัน ร่วมมือกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประสานงานกัน และบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหารอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ ทหารสา (2550) พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท แซ่ฮึ้ง (2552) ที่พบว่า สถานศึกษามีการปฏิบัติด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีศักดิ์ อะโน (2559) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ด้านการยกย่องและการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารและบุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญหรือให้ความสำคัญน้อยกับการยกย่องและการให้รางวัลกับ ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มารยาท แซ่ฮึ้ง (2552) ที่พบว่า วัฒนธรรม คุณภาพของสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพ มหานครและปริมณฑล ผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญด้านการยกย่องและการให้รางวัล น้อยกว่าด้านอื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวี ศุนาลัย (2555) ที่พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ให้ความสำคัญกับด้านการยกย่องและการให้รางวัลให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

2. วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม เขต 1 และ เขต 2 มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่กำหนดว่า สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 มีวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตชุมชนเมืองซึ่งมีความพร้อมในด้านต่าง

ๆ มากกว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ซึ่งพื้นที่ส่วนมากอยู่ในเขตชนบท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัช กนกเทศ (2549) พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพในเขตชุมชนเมืองมีผลการประเมินในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชณิษฐ์ แก้วเนตร (2557) พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถยกระดับ การดำเนินงานด้านคุณภาพในทุกด้าน เพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้ไปยังระดับมากถึงมากที่สุดโดยที่ ในภาพรวมการดำเนินงานด้านคุณภาพของแต่ละกลุ่มบุคลากรมีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา ให้ดียิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ในเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การยกย่องและการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่น้อยที่สุด ดังนั้นควร มีการพิจารณาความดีความชอบหรือผลตอบแทนการปฏิบัติงานตามปริมาณและคุณภาพอย่างแท้จริง เพื่อให้บุคลากรได้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพมีผลต่อการยกย่องและการให้รางวัลที่จะได้รับ

2. ในเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่น้อย ดังนั้นควรมีการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงานด้านคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีการประเมินผล และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องหลังผ่านการฝึกอบรมมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการเข้ารับการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพต่อไป

3. ในเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่น้อย ดังนั้นควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้บริหารมีกำลังใจเข้มแข็ง เด็ดขาดในการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของสถานศึกษา และใช้ภาวะผู้นำด้านคุณภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่มีผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม ได้แพร่หลาย ออกไป และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะ เพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ในสังกัดอื่น ๆ
2. ควรมีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของบุคคลท่านอื่น ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา
3. ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา

บรรณานุกรม

- กชกร สร้อยโพธิ์พันธุ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง.
- ณัฐนิชา ส่องแสง. (2552). การมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และความสามารถในการตัดสินใจที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธนัช กนกเทศ. (2549). การพัฒนามาตรฐานและตัวชี้วัดทางสังคมด้านความมั่นคงทางสุขภาพของผู้สูงอายุในเขตชุมชนเมือง. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2546). ภาวะผู้นำ: พลัสขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. TQA Series “รางวัลคุณภาพแห่งชาติ” (Thailand Quality Award) เล่ม 1 กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน.
- พรชนิตว์ แก้วเนตร. (2557). วัฒนธรรมคุณภาพ : วิถีแห่งการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- มารยาท แซ่อึ้ง. (2552). การศึกษาการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มีศักดิ์ อะโน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศุภพงษ์ ปิ่นเวลา. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพกับการเพิ่มผลผลิตของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย
- สถานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 / สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สถานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2561). แผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงแรงงาน ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2561 – 2564). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมพัทธ์ เบ็ญจชัยพร. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพกับคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมศ. (2558). วัฒนธรรมคุณภาพ : สร้างคน สร้างชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

- สมหญิง ลมูลพัทธ์. (2545). **ตัวชี้วัดวัฒนธรรมคุณภาพกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์**
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. **กลุ่มนโยบายและแผน. (2561). ข้อมูลสารสนเทศ**
ทางการศึกษา ปีการศึกษา 2561. นครปฐม : (ม.ป.พ.).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. **กลุ่มนโยบายและแผน. (2561). ข้อมูลพื้นฐานทาง**
การศึกษา ปีการศึกษา 2561. นครปฐม : (ม.ป.พ.).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). **คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตาม**
หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ : พรีเมียร์โปร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560) **มาตรฐานการศึกษาของชาติ. กรุงเทพฯ : สหાયบล็อกและการ**
พิมพ์.
- สุธารัตน์ ทองเหลือ. (2559). **คุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ**
วัฒนธรรม คุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาเพชรบุรี เขต
2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุพล จันดีศาต. (2558). **รูปแบบการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุรวี ศุนาลัย. (2555). **ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Batten, J.D. (1992). **Building a Total Quality Culture.** Menlo Park, CA : Crisp Publications.
- Cronbach, L. J. (1978). **Essentials of psychological testing (3rd ed.).** New York : Harper & Row.