

## การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

### A Factor Analysis of Quality Culture in Schools Receiving Royal Awards under Basic Education Service Areas in the Three Southern Border Provinces

มนูญ เศษแอ\* และ ชวลิต เกิดทิพย์  
Manoon Sedair\* and Chawalit Kerdtip

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี  
Department of Educational Administration, Faculty of Education, Prince of Songkla University, Pattani Campus

\*ติดต่อผู้เขียน projectile\_py@hotmail.com

ส่งบทความ 28 มกราคม 2559 | แก้ไข 8 กรกฎาคม 2559 | ตอรับ 17 สิงหาคม 2559 | เผยแพร่ 21 กรกฎาคม 2560

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศึกษาระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเปรียบเทียบองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานตั้งแต่ปีการศึกษา 2554-2556 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 800 คน จาก 34 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .842 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ใช้วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ (principal component analysis) แล้วหมุนแกนด้วยวิธี Varimax ทดสอบค่า F และ เปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของ Scheffe

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 7 องค์ประกอบ คือ (1) การเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง (2) การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร (3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (4) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (5) ทีมคุณภาพ (6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ (7) การมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีทัศนะต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมของสถานศึกษารางวัลพระราชทานทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก และ 3) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูจังหวัดปัตตานีและนราธิวาสมีทัศนะต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพสูงกว่าจังหวัดยะลา

คำสำคัญ: วัฒนธรรมคุณภาพ, สถานศึกษารางวัลพระราชทาน, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

#### Abstract

The objectives of this research were to analysis the factor of quality culture in schools receiving royal awards under Basic Education Service Areas, to study the level of factor analysis quality culture in schools receiving royal awards under Basic Education Service Areas and to compare factor analysis quality culture in schools receiving royal awards under Basic Education Service Areas as perceived by administrators and teachers in schools receiving royal awards under Basic Education Service Areas in the Three Southern Border Provinces regard to areas of practice. The samples of the study were administrators and teachers in schools receiving royal awards since 2011-2013 in Three Southern Border Provinces government schools and private schools were 800 persons from 34 schools. The research instrument was rating scale questionnaire which reliability was .842. Percentages, arithmetic mean, standard deviation exploratory factor analysis, analysis of factor by principal component analysis and rotated axis by Varimax Method, F-test and multiple comparisons by Sheffe's method were used for data analysis.

The results were summarized as follows: 1) A factor analysis quality culture in schools receiving royal awards under Basic Education Service Areas in the Three Southern Border Provinces have 7 factors: (1) Continuing operations (2) Friendly communication (3) Continuous staff development (4) Attention to all stakeholder (5) Quality teams (6) Motivation (7) Shared vision. 2) Administrators and teachers in schools receiving royal awards under Basic Education Service Areas in the Three Southern Border Provinces attitude for all factor analysis quality culture in schools receiving royal awards was at a high level. 3) Administrators and teachers in schools receiving royal awards under Basic Education Service Areas in the Three Southern Border Provinces with different areas of operation attitude for factor analysis quality culture in schools receiving royal awards overall significantly different was at 0.1. The administrators and teachers' perceived in Pattani and Narathiwat were higher than the administrators and teachers' perceived in Yala.

Keywords: quality culture, schools receiving royal awards, Three Southern Border Provinces

## ■ บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ภายใต้วิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของการปฏิรูปการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีศักยภาพในการนำความรู้ และทักษะมาพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตาม วิสัยทัศน์ดังกล่าว จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนระบบพื้นฐานการทำงานและวิธีการทำงานของบุคคลที่อยู่ในระบบเดิม แต่การสร้าง ความเข้าใจให้ตรงกัน ต้องใช้เวลาและกลไกต่างๆ เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนสู่เป้าหมายเดียวกันนั้นคือ คุณภาพการศึกษา ปัจจุบันที่เป็นกุญแจสู่ความสำเร็จก็คือ วัฒนธรรมการทำงานของผู้ที่เกี่ยวข้อง (มารยาท แซ่อึ้ง, 2552) ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากระบบพื้นฐานเดิมได้หล่อหลอม กล่อมเกล้าและสร้างค่านิยมในแต่ละองค์การและแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน การเปิดรับและปรับตัวให้เข้ากับระบบใหม่ด้วยการสร้างวิสัยทัศน์และค่านิยมร่วมกันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของครู บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ (เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์ และ ปณณธร ชัยวรรัตน์, 2550)

วัฒนธรรมการทำงานที่เรียกว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (quality culture) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2557) แต่ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของคำว่า วัฒนธรรมคุณภาพ มักจะมองในเรื่องของคุณภาพเพียงมิติเดียว ซึ่งในความเป็นจริงแล้ววัฒนธรรมคุณภาพยังแสดงถึงค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ ความมุ่งมั่น ความคาดหวัง การมีส่วนร่วม ความสามัคคี และความไว้วางใจ ทั้งของบุคคล กลุ่มต่างๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพเป็นสำคัญ (อิสระ ทองสามสี, 2555) วัฒนธรรมคุณภาพเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน โดยบุคลากรจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ

ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน จะเกิดความผูกพันลึกซึ้งต่อองค์กร ทุกคนจะร่วมแรงร่วมใจทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและผลของงาน (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550) สถานศึกษาควรมีการจัดการศึกษาที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพ โดยนำวัฒนธรรมคุณภาพมาใช้ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพัฒนาให้มากขึ้น (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2557) สถานศึกษาที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้ยั่งยืน จำเป็นต้องขับเคลื่อนวงจรคุณภาพ ด้วยกลวิธีที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) สร้างบรรยากาศ องค์กรที่เน้นการกระตุ้นความคิด ส่งเสริมการปรับเปลี่ยน กระบวนการ และวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ที่ค้ำประกันคุณภาพของงานอยู่เสมอ มีการวางแผน จัดระบบ และมีความตื่นตัว ในการรับรู้ข่าวสาร ปรับปรุงตรวจสอบการดำเนินงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้บุคลากรทุกคนมุ่งปฏิบัติที่ค้ำประกันถึงผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรับรู้และชื่นชมในคุณค่าที่ตนปฏิบัติจนเป็นนิสัยคุณภาพ (วิชัย สุกโลโรจน์ประวัต, 2553; ดนัย เทียนพุด, 2553; เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550) กระบวนการของวัฒนธรรมคุณภาพที่ปฏิบัติด้วยความใส่ใจดังกล่าวย่อมส่งผลต่อผู้รับบริการที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในกระบวนการคุณภาพตรงตาม ความต้องการและเกินความคาดหวังของตน ยังผลให้เกิดความพึงพอใจ ความเชื่อมั่น และศรัทธา ตลอดทั้งความผูกพันกับสถานศึกษา นั้นแสดงให้เห็นถึงกระบวนการของวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สถานศึกษารางวัลพระราชทานเป็นสถานศึกษาด้านแบบหรือสถานศึกษาตัวอย่างในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดีเป็นสถานศึกษาที่สามารถบริหารการศึกษามีมาตรฐานทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน งานวิชาการ งานธุรการ งานปกครอง บริการและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) การพิจารณาคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทาน

มีขั้นตอนการคัดกรองตั้งแต่ในระดับหน่วยงานต้นสังกัดและจากส่วนกลางมีเกณฑ์ที่มีมาตรฐานการประเมินค่อนข้างสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556) ทั้งนี้โรงเรียนที่ผ่านการประเมินเป็นสถานศึกษารางวัลพระราชทานได้นั้นสิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ครูและบุคลากรมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ทุ่มเท เสียสละ อุทิศตนในการจัดการเรียนการสอน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา(นงนุช สุระเสน, 2557) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวจัดเป็นค่านิยมที่แสดงให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนที่พึงเป็นแบบอย่างแก่โรงเรียนทั่วไปได้เป็นอย่างดี อนึ่งในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความแตกต่างจากพื้นที่อื่นในด้านอัตลักษณ์ วิถีชีวิต ภาษา ศาสนาและวัฒนธรรม นอกจากนี้ปัญหาความไม่สงบที่ส่งผลกระทบต่ออย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) การขาดความต่อเนื่องเชิงนโยบายจากการเปลี่ยนรัฐบาล การปรับหลักสูตรการศึกษา ปัญหาเด็กอ่านหนังสือไม่ออกเขียนไม่ได้ ล้วนเป็นขีดจำกัดสำหรับการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แต่ภายใต้สถานการณ์ดังกล่าวยังมีสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีวัฒนธรรมคุณภาพ มีศักยภาพและความพร้อมในการเข้ารับการประเมิน ทั้งยังสามารถบ่งชี้ถึงคุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผลผลิตที่เป็นรูปธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เริ่มจากปัจเจกบุคคล เกิดจากความเข้าใจ อุทิศและทุ่มเทโดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรมคุณภาพส่งผลให้การขับเคลื่อนการพัฒนาในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน สามารถพัฒนาคนให้เป็นคนคุณภาพ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้วิจัยเชิงปริมาณ เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีวัฒนธรรมคุณภาพและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

## ■ วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อศึกษาระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

3. เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

## ■ สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัันมีทัศนะต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานแตกต่างกัน

## ■ วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554-2556 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งของรัฐและเอกชนจำนวน 1,485 คน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 -2556 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งของรัฐและเอกชน จำนวน 800 คน จาก 34 โรงเรียน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Hair, Anderson, Tatham, และ Black (1998, อ้างถึงใน ชวลิต เกิดทิพย์, 2550) ที่ได้กำหนดอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างสูงสุด 1:20 และอัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างต่ำสุด 1:5 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเงื่อนไขเทคนิค factor analysis ของ กัลยา วานิชย์บัญชา (2554) ได้กล่าวถึงจำนวนข้อมูล (case) ควรมากกว่าจำนวนตัวแปรอย่างน้อย 10 เท่า โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวนทั้งสิ้น 800 ฉบับ และได้รับแบบสอบถามส่งกลับคืนมา 640 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของแบบสอบถามทั้งหมด งานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งสิ้น 80 ตัวแปร เมื่อเทียบกับเกณฑ์ของ Hair et al. ดังกล่าวได้ อัตราส่วนของตัวแปรต่อขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 1:8 ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ถือว่าสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มด้วยวิธีการแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) โดยใช้พื้นที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเกณฑ์ เครื่องมือที่ใช้ในการ

วิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's rating scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่าเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตรงกับความคิดเห็นที่เป็นจริงที่สุด ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .842 วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัล

พระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ (principal component analysis) แล้วหมุนแกนด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (varimax) และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการทดสอบค่า F-test พร้อมทั้งเปรียบเทียบพหุคูณเมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยวิธีการของ Scheffe's method

### ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนองค์ประกอบ ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน ร้อยละของความแปรปรวนสะสมของการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละของความแปรปรวนสะสม
1	37.144	46.430	46.430
2	2.624	3.280	49.710
3	2.003	2.504	52.213
4	1.779	2.224	54.437
5	1.461	1.826	56.263
6	1.379	1.724	57.978
7	1.340	1.675	59.662
8	1.162	1.452	61.114
9	1.082	1.352	62.466

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าไอเกน (eigenvalues) ซึ่งเป็นผลรวมกำลังสองของสัมประสิทธิ์ขององค์ประกอบในแต่ละองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 1 มี 9 องค์ประกอบ โดยทั้ง 9 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนสะสมได้ร้อยละ 62.466 ของความแปรปรวนทั้งหมด เพื่อให้ได้องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงทำการสกัดองค์ประกอบ (factor extraction) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ตัวประกอบสำคัญ (principal component analysis) และหมุนแกนองค์ประกอบหลักแบบ orthogonal ด้วยวิธี varimax เพื่อให้ตัวแปรสัมพันธ์กับองค์ประกอบในลักษณะที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ว่าตัวแปร

แต่ละตัวควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาตัวประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 และเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่ชัดเจน จึงใช้เกณฑ์คัดเลือกข้อคำถาม ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป และจำนวนตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบต้องไม่น้อยกว่า 3 ตัวแปรขึ้นไป จึงถือว่าเป็น 1 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาแต่ละตัว ปรากฏว่ามี 41 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า .05 จึงต้องตัดออกไป และมี 2 องค์ประกอบที่มีจำนวนตัวแปรไม่ถึง 3 ตัว ดังนั้นจึงตัดออก ทำให้เหลือองค์ประกอบเพียง 7 องค์ประกอบ และกำหนดชื่อองค์ประกอบดังนี้ 1) การเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง 2) การสื่อสารอย่างกัลยาณมิตร 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

5) ทิมคุณภาพ 6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 7) การมีวิสัยทัศน์ร่วม

2. ระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่	วัฒนธรรมคุณภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับวัฒนธรรมคุณภาพ
1	การเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง	4.23	.551	มาก
2	การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.18	.656	มาก
3	การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.09	.665	มาก
4	การให้ความสำคัญผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.23	.550	มาก
5	ทิมคุณภาพ	4.26	.576	มาก
6	การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.16	.673	มาก
7	การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.28	.512	มาก
	รวม	4.22	.505	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีทัศนคติต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ย

สูงกว่าองค์ประกอบอื่นๆ และองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าองค์ประกอบอื่นๆ

3. ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน	พื้นที่ปฏิบัติงาน						F	Sig.	คู่ที่ต่างกัน
	ปัตตานี (1)		ยะลา (2)		นราธิวาส (3)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. การเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง	4.30	.574	4.11	.558	4.42	.378	16.076	.000**	(1,2), (2,3)
2. การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร	4.32	.561	3.97	.745	4.46	.360	32.206	.000**	(1,2), (2,3)
3. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.25	.603	3.84	.707	4.40	.389	43.108	.000**	(1,2), (2,3)
4. การให้ความสำคัญผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.32	.517	4.10	.592	4.40	.396	17.977	.000**	(1,2), (2,3)
5. ทิมคุณภาพ	4.38	.529	4.08	.624	4.45	.383	26.743	.000**	(1,2), (2,3)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
 ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ ของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน	พื้นที่ปฏิบัติงาน						F	Sig.	คู่ที่ต่างกัน
	ปัตตานี (1)		ยะลา (2)		นราธิวาส (3)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
6. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.29	.612	3.97	.731	4.40	.469	24.907	.000**	(1,2), (2,3)
7. การมีวิสัยทัศน์ร่วม	4.44	.531	4.45	.531	4.56	.285	18.708	.000**	(1,2), (2,3)
รวม	4.33	.481	4.05	.526	4.44	.314	36.645	.000**	(1,2), (2,3)

\*\*P<.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนราธิวาสและจังหวัดปัตตานีมีทัศนคติต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน สูงกว่าผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดยะลา

เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อการเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทีมคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบพหุคูณด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดนราธิวาสและจังหวัดปัตตานีมีทัศนคติต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน สูงกว่าผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดยะลา

### ■ อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) การเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง 2) การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การให้ความสำคัญผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ทีมคุณภาพ 6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 7) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งพบว่า บางองค์ประกอบมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพัทธ์ เบญจชัยพร (2549) ที่ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพกับคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการเน้นที่ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยอภิปรายแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบ “การเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง” เป็นองค์ประกอบที่แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารครูและบุคลากรในสถานศึกษาจำเป็นต้องแสวงหาความรู้เพื่อนำไปพัฒนางานในการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีการติดตามความก้าวหน้าและการปรับคุณภาพอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศระ ทองสามสี, อาคม ใจแก้ว, ชิดชนก เขิงเขาว์, และ เทอดธิดา ทิพย์รัตน์ (2556) ในการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพ

ของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพ โดยการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม ทั้งในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงานและการกระจายภาระงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักในเรื่องของการทำงานที่มีคุณภาพโดยถือว่าเรื่องของคุณภาพเป็นงานประจำที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และยิ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Masaaki Imai (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550) ที่กล่าวว่า องค์การจะอยู่รอดในระยะยาวก็ต่อเมื่อคนทุกคนในองค์การสนใจที่จะปรับปรุงคุณภาพอยู่ทุกๆ วันโดยทำทีละเล็กละน้อย แต่ทำอย่างสม่ำเสมอให้การปฏิบัติอย่างต่อเนื่องกลายเป็นวิถีชีวิต

1.2 องค์ประกอบ “การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร” เป็นการส่งเสริมให้ผู้บริหารครูและบุคลากรมีความสุข สร้างความเป็นกันเองสนับสนุนและให้กำลังใจกันในการทำงาน การติดต่อสื่อสารและใช้สารสนเทศเพื่อการทำงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีอิสระในการเสนอแนะสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิสระ ทองสามสี และคณะ (2556) ในการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ พบว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนและยังเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นได้ใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การปรับระบบการทำงาน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Wood (1998, อ้างถึงใน สมหญิง ลมูลพัทตร์, 2545) ที่เชื่อว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสื่อสารที่ปราศจากความจริงใจจะนำไปสู่การขาดความเข้าใจซึ่งสามารถสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นในงานได้แต่ถ้ามีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจจะนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุดและผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ วันชัย มีชาติ (2551) ที่กล่าวว่า ระบบการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการมักจะอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การเป็นตัวถ่ายทอดและส่งผ่านข้อมูลข่าวสารเป็นการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการไม่มีรูปแบบตายตัวขึ้นแต่ละสภาพของแต่ละองค์การซึ่งการส่งสารแบบนี้จะให้เวลาแต่จะมีประสิทธิภาพมากและมักจะเกิดขึ้นเสมอในองค์การ

1.3 องค์ประกอบ “การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง” เป็นการชี้ให้เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาและฝึกอบรมด้านคุณภาพให้กับครูและบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ กระบวนการ มีกระบวนการประเมินผลและติดตามผลเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานด้านคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสุษดี (2549) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมสมาชิกหรือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งโดยหน่วยงานจัดขึ้นเองหรือโดยส่งไปรับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดขึ้นซึ่งในการฝึกอบรมนั้น ควรจะจัดทำอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เริ่มด้วยการสำรวจและประเมินความต้องการที่แท้จริงในการฝึกอบรมก่อนแล้วจึงวางแผนการฝึกอบรม และกำหนดหลักสูตรสำหรับกำลังคนแต่ละกลุ่มที่จัดแบ่งตามความเหมาะสมจากนั้น จึงดำเนินการเรียนการสอนจะเป็นประโยชน์แก่งานที่ปฏิบัติ และจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในอนาคตและยังสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่องการประเมินศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) ที่พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมหรือพัฒนาศักยภาพและความพร้อมของบุคคลในโรงเรียนให้มีคุณลักษณะที่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง และมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อฝึกประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต้องเร่งสร้างให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

1.4 องค์ประกอบ “การให้ความสำคัญผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” คือ การที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาทำงานในบรรยากาศของความไว้วางใจและเอื้ออาทรต่อกันได้รับการยกย่องและมีความภูมิใจในการสร้างงานคุณภาพให้แก่สถานศึกษา ปรับปรุงผลที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการประเมินความพึงพอใจและความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีการเผยแพร่ผลงานและรางวัลความสำเร็จทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จด้านการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ครอบคลุมถึงวิธีการที่โรงเรียนรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้สารสนเทศเพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมและยังสอดคล้องกับรายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยความสำเร็จของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556) ที่พบว่า การได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งในส่วนของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากหน่วยงานต่างๆ ในลักษณะความร่วมมือของภาคีเครือข่าย เครือข่ายชมรมผู้ปกครอง เครือข่ายผู้ปกครองระดับชั้นเรียน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมจัดการเรียน การสอน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปกครองและองค์กรต่างๆ

เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้สถานศึกษาได้รับการคัดเลือกเป็นสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทาน

1.5 องค์ประกอบ “ทีมคุณภาพ” คือ การที่ครูและบุคลากรมีความสำนึกและตระหนักในบทบาท ปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่จะทำงานให้มีคุณภาพ มีการแบ่งหน้าที่การทำงานและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานและแก้ปัญหาโดยมุ่งที่ความสำเร็จ คำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนคุณภาพของงานและความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญใช้คู่มือในการพัฒนาคุณภาพ จัดการคุณภาพของสถานศึกษา ผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ มารยาท แซ่ฮึง (2552) เรื่อง การศึกษาการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลว่าการทำงานเป็นทีมนั้น ความสำคัญอยู่ที่ความร่วมมือกันทำงานร่วมกันในเป้าหมายเดียวกันของทีม แต่การที่ทีมงานจะมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องเกิดจากการที่ผู้บริหารเห็นความสำคัญและกำหนดเป็นนโยบาย มอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้แก่ครู อาจารย์ภายในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสามารถสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544) ที่กล่าวว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ สมาชิกจะต้องมีความเข้าใจกัน สามารถประสานงานกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของหน่วยงานให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมจะต้องมีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และบรรทัดฐานของกลุ่มที่ทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น และสอดคล้องกับ Kelemen (2003) ได้กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพจะต้องสร้างทีมงานคุณภาพขึ้นในองค์การเพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจและเป็นกลไกในการควบคุม

1.6 องค์ประกอบ “การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” คือ การที่สถานศึกษายกย่องและให้รางวัลกับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นในด้านต่างๆ มีนโยบายในการยกย่องครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจและให้รางวัลในโอกาสอันควร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการวิจัยของ มารยาท แซ่ฮึง (2552) เรื่องการศึกษาการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ว่าการยกย่องและการให้รางวัลเป็นการแสดงออกอย่างหนึ่งที่จะสื่อให้เห็นว่าผู้ที่ได้รับนั้นได้ทำสิ่งที่ดีหรือประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตั้งเป้าหมายไว้ สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายในการยกย่อง

ครู อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายคุณภาพ จะเป็นแรงจูงใจให้ครู อาจารย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสอดคล้องกับ ปริญญาพันธ์ ตั้งคุณานันต์ (2550) ที่กล่าวว่า การขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์การได้นั้น ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการสร้างขวัญและกำลังใจ ได้แก่ 1) การสร้างให้มีระบบตอบแทนซึ่งรวมทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและเป็นนามธรรม 2) การให้การยกย่องกล่าวชมเชยพนักงานและทีมงานที่ได้ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมาย 3) การให้รางวัลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความรู้สึกที่ดีแก่ผู้รับ 4) การให้การสนับสนุนการทำงานที่สะดวกขึ้น

1.7 องค์ประกอบ “การมีวิสัยทัศน์ร่วม” คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมุ่งมั่นจริงจัง และมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และแผนการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ร่วมกันหาวิธีดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายประสานงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลมี 8 องค์ประกอบ และการมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความความสำเร็จในโรงเรียนและสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตมัย, 2544) ที่กล่าวว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ไม่ใช่เรื่องเฉพาะของผู้บริหารอีกต่อไป แต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์การแม้ว่าจะต้องใช้เวลากี่ตามและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์ (2544) ที่กำหนดว่า การตัดสินใจร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งใน 10 ระบบย่อยที่จะทำให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. ผลการวิจัยที่พบว่าระดับองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกองค์ประกอบ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษารางวัลพระราชทานเป็นอย่างดี ซึ่งงานวิจัยของ ดาวรธรรมณ ฤทธิการ (2552) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา พบว่า สถานศึกษารางวัลพระราชทานมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสามารถดำเนินการสร้าง เปลี่ยนแปลง รวมทั้งสืบทอดวัฒนธรรมองค์การให้เอื้อต่อความสำเร็จของสถานศึกษาได้ เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษา มีความผูกพันต่อองค์การ



และมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา นอกจากนี้กระบวนการมีส่วนร่วมในการสืบทอด และขัดเกลาวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง เอื้อต่อการบริหารดำเนินงาน และความสำเร็จของสถานศึกษา

3. ผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน อภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนะต่อองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีบริบทของสถานศึกษา พื้นที่ชุมชนโดยรอบ วิถีชีวิต ตลอดจนบรรยากาศในสถานศึกษา การจัดการกรรมการเรียนการสอน การปฏิสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน ในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ ทัศนะของผู้บริหารและครูต่อองค์ประกอบ การเน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง การสื่อสารอย่างเป็นกัลยาณมิตร การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การให้ความสำคัญ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทีมคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการมีวิสัยทัศน์ร่วมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิด บรรจง ฟ้ารุ่งสูง (2554) ที่กล่าวว่า สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษทางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างจากพื้นที่ส่วนอื่นของประเทศ การจัดการศึกษาจึงต้องยึดหลักการเชิงบูรณาการ วิถีชีวิต เอกลักษณะ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความต้องการของท้องถิ่นและประชาชนที่มีลักษณะเฉพาะรวมทั้งการจัดการศึกษาด้านหลักสูตรที่ต้องยึดมั่นบนพื้นฐานของวิถีชีวิตที่ควรมีการเชื่อมโยงกับสภาพสังคมชายแดนภาคใต้ การบูรณาการ การแก้ปัญหาทางสังคมเป็นพื้นฐานตลอดจนการมุ่งคุณภาพ นอกจากนี้แต่ละจังหวัดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ แม้จะมีความคล้ายคลึงกันก็ตาม แต่ในพื้นที่ที่ต่างกันต่างมีวัฒนธรรม เชื้อชาติ และค่านิยมแตกต่างกันออกไป (Banks, 2002) ประกอบกับวัฒนธรรมคุณภาพเป็นแนวทางการปฏิบัติ เพื่อพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการดำเนินงานของบุคคลในองค์กรจึงต้องขับเคลื่อนด้วยค่านิยม ความเชื่ออันเป็นแรงขับที่บุคคลอาจรับรู้โดยส่งผ่านไปยังพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมา ซึ่งนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะบรรลุผลสำเร็จใน

เป้าหมายคุณภาพขององค์กร (Juran & Gryna, 1993, อ้างถึงในเรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2550) และดำเนินงานให้เกิดผลผลิตภาพอันเป็นจุดเด่นขององค์กรในพื้นที่นั้น ด้วยปัจจัยของบุคลากรที่แตกต่างกันจึงทำให้กระบวนการดำเนินงานและผลผลิตจึงมีความแตกต่างกันออกไป (สมพร โกมารทัต, 2557) ด้วยเหตุพื้นที่ต่างกันจึงหล่อหลอมการความคิด ความเชื่อในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะ

#### ■ ข้อเสนอแนะ

*ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้*

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมให้เป็นรูปธรรมเพื่อสนับสนุนให้ทุกคนในสถานศึกษามีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของในเป้าหมายดังกล่าว ดังนี้เพื่อให้ทุกคนตระหนักในคุณค่าการดำเนินงานสู่เป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน

2. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กระบวนการที่เน้นการพัฒนาบุคลากรไม่จำเป็นต้องเข้าฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว กิจกรรมหรือเทคนิคการจัดการความรู้ เช่น เรื่องเล่าเร้าพลัง สุนทรียสนทนา หรือการสอนงานในองค์กรจะเป็นกิจกรรมหนึ่งที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ โดยเฉพาะเจตคติที่ดีทั้งในงานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ควรเน้นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

3. สถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาบุคลากรโดยส่งเสริมค่านิยมที่สะท้อนจากองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพมากกว่าการเน้นที่สาระของการพัฒนาในองค์กรประกอบ

*ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป*

1. ศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ศึกษาค่านิยม ความเชื่อที่เสริมสร้างในแต่ละองค์ประกอบให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

3. วิจัยเชิงคุณภาพเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพที่เน้นการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเน้นพื้นที่เฉพาะให้เป็นกรณีศึกษา

## ■ เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *คู่มือการจัดการบริหารจัดการระบบคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร.
- \_\_\_\_\_. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2557-2558*. กรุงเทพฯ: สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ธรรมชาติ.
- ชวลิต เกิดทิพย์. (2550). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี การศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2557). *คุณภาพศิษย์สะท้อนคุณภาพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- दनัย เทียนพุด. (2553). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดาวรรุณณ ถวิลการ. (2552). *วัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณนา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นนุช สุระเสน. (2557). *การพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 33(4), 271-285.
- นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล*. (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- บรรจง พ้ารุ่งสา. (2554). *การปฏิรูปการศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้*. *วารสารสงขลานครินทร์ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 17(6), 157-174.
- ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. (2550). *ผู้นำกับการขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์*, 25(1), 95-102.
- มารยาท แซ่อึ้ง. (2552). *การศึกษาการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เยาวลักษณ์ มหาสิทธิวัฒน์, และ ปันธร ชัชรรัตน์. (2550). *กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพการศึกษาของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา*, 2(2), 126-138.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). *การจัดการคุณภาพ: จาก TQC ถึง TQM, ISO 9000 และการประกันคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- วรารณณ์ ตรีกุลสุขดี. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วินัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหาร: องค์การสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย สุกุลโรจน์ประวัตติ. (2553). *การประกันคุณภาพการศึกษาวัดนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา*. *วารสารรามคำแหงมหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 27(4), 118-129.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2544). *โรงเรียน: องค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ติพยวิสุทธิ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- สมพร โกมารทัต. (2557). *การเรียนรู้เชิงผลิตภาพ*. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 25(3), 1-11.
- สมพัทธ์ เบ็ญจชัยพร. (2549). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพกับคุณภาพการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมหญิง ลมูลพัทตร์. (2545). *ตัวชี้วัดวัฒนธรรมคุณภาพกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2554). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2556). *การประเมินสถานศึกษาเพื่อรางวัลพระราชทานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *การประเมินศักยภาพและความพร้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อิสระ ทองสามสี. (2555). *วัฒนธรรมคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษา*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, 32(1), 65-78.
- อิสระ ทองสามสี, อาคม ใจแก้ว, ชิตชนก เชิงเขาว์, และ เทอดธิดา ทัพย์รัตน์. (2556). *วัฒนธรรมคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ: การวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย*, 5(1), 1-16.

Banks, J. A. (2002). *An introduction multicultural education*.  
Boston: Allyn & Bacon.

Kelemen, M. (2003). *Managing quality: Managerial and critical  
perspective*. London: SAGE Publications.