

แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
THE DEVELOPMENT GUIDE OF QUALITY CULTURE IN SCHOOL UNDER THE OFFICE
OF UDONTHANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA

กษมา กวยทอง^{1*} และ สุชาดา บุปผา²
Kasama Guaythong¹ and Suchada Bubpha²

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

¹Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education.,
Udonthani Rajabhat University

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

²Assistant Professor Dr., Faculty of Education., Udonthani Rajabhat University
Udon Thani Rajabhat University, Thailand

* Corresponding email: Krufah.kasama@gmail.com

Received: February 29, 2024 ; Revised: May 23, 2024.; Accepted: May 28, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี 2) หาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี การดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 368 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความต้องการจำเป็นโดยใช้ดัชนีความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และความต้องการจำเป็น ลำดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการ เสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ 2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ จำนวน 4 แนวทาง 2) ด้านการพัฒนา บุคลากร จำนวน 3 แนวทาง 3) ด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 แนวทาง และ 4) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ จำนวน 3 แนวทาง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา; วัฒนธรรมคุณภาพ

ABSTRACT

The purpose of this research were: 1) study needs for development of quality culture. 2) find the development guide of quality culture in school under the office of Udonthani Primary Educational Service Area. The research process was divided into 2 phases. Phase 1 to study needs for development of quality culture in school under the office of Udonthani Primary Educational Service Area. sample used in this research were 368 school directors and teachers in the office of Udonthani Primary Educational Service Area, derived by stratified random sampling. The research was needs assessment of quality culture in school, and the reliability of 0.95. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation and Modified Priority Needs Index. Phase 2 to find ways for development of quality culture in school under the office of Udonthani Primary Educational Service Area. The data were collected from 5 school administrators. The research instrument was a semi – structured interview. Data were analyzed using content analysis.

The results of the research showed that: 1. the actual states were at a high level, expected states were a highest level, and needs were arranged in the order as follows: the first was the leadership Quality, teamwork, personnel development, and empowerment. 2. The issue obtained from the study Consisted of 1) leadership Quality; 4 aspects 2) personnel development; 3 aspects 3) teamwork; 4 aspects and 4) empowerment; 3 aspects

Keywords: Development Guide; Quality Culture

บทนำ

การพัฒนากำลังคนของไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ จึงต้องเร่งขยายการพัฒนาเพื่อนำไปสู่กำลังคนสมรรถนะสูงที่มีคุณภาพ ซึ่งได้มีความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้มากขึ้น เพื่อตอบโจทย์การทำนายและการพัฒนาแห่งอนาคต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีเป้าหมายในการพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะสูง มุ่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566: 120-123) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้น ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มุ่งหวังให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561: 18)

วัฒนธรรมคุณภาพ เป็นแนวความคิด แนวปฏิบัติโดยยึดคุณภาพของงานเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อและค่านิยมร่วมกันจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทุกคนจะร่วมแรง ร่วมใจ ทำให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ (สุปวีญ ศรีวิฑูรย์, 2564: 2) วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หรือการดำเนินชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สถาบันการศึกษาต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับ ผู้บริหาร และครูที่มุ่งพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องมีการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพเพื่อคุณภาพในการทำงาน (สุธีรัตน์ อริเดช, 2557: 30-37)

การสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นในองค์กร เป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันองค์กรต้องมีการปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง การทำงานจึงต้องมีการนำวัฒนธรรมคุณภาพมาเป็นแนวทางปฏิบัติ (ดาวรรุณ ถวิลกาล, 2559: 2) วัฒนธรรมคุณภาพ ถือเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาองค์กร เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน สถานศึกษาเป็นองค์กรที่จัดการศึกษาพัฒนาการศึกษาให้เกิดคุณภาพ เพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่มีคุณภาพ จึงต้องมีวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณภาพ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะกับการทำงานปฏิรูปการศึกษา สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ มีการทำงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สร้างพลังขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (วรรณิษา กสิผล, 2560: 4) การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ด้วยการสร้างค่านิยม ความยึดมั่นด้านคุณภาพ โดยการปฏิบัติให้เป็นนิสัย และให้กำลังใจแก่ผู้ที่ยึดมั่นเรื่องคุณภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการประกันคุณภาพโดยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีเป้าหมายเป็นรูปธรรมสามารถวัดได้ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างพลวัตการประกันคุณภาพให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558 : 13-15)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีการจัดการศึกษาที่เน้นคุณภาพ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมให้ประชากรได้รับบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและทั่วถึง เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้สามารถพัฒนาศักยภาพและเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี, 2565: 78) ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการ

เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาเป็นมืออาชีพและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ ความรับผิดชอบ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2, 2565: 50) อีกทั้งบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4, 2565: 35) พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล มีนวัตกรรมในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2565: 56) ผู้บริหาร และครู จึงมีหน้าที่สำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งสร้างคุณภาพการจัดการศึกษา เป็นการยกระดับสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น จึงควรมีการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

จากเหตุผลและความสำคัญที่กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ การที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมคุณภาพจึงสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถเอื้ออำนวยให้สถานศึกษาพัฒนาได้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้จำแนกการศึกษาเป็น 2 ระยะ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 มีจำนวน 9,396 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 368 คน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 125 คน โรงเรียนขนาดกลาง 200 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ 24 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 19 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีรูปแบบการตอบสนองแบบรายการคู่ (Dual Response Questionnaire) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 22 ข้อ และได้มีการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

2. ระยะที่ 2 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methods)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากการมีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ วิทยฐานะ และการได้รับรางวัลทรงคุณค่า โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปประเด็น และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการ สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์นำไปจำแนก จัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็น และตีความหมายข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย กรอบแนวคิด และข้อค้นพบที่สำคัญ

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยภาพรวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำด้าน คุณภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ การวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และดัชนีความต้องการจำเป็นของข้อมูล (PNI modified) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวม

วัฒนธรรมคุณภาพใน สถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล		
1. ภาวะผู้นำด้าน คุณภาพ	3.68	0.75	มาก	4.69	0.52	มากที่สุด	0.27	1
2. การพัฒนา บุคลากร	3.71	0.79	มาก	4.64	0.50	มากที่สุด	0.25	3
3. การทำงานเป็นทีม	3.69	0.72	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด	0.26	2
4. การเสริมสร้างพลัง อำนาจ	3.73	0.71	มาก	4.58	0.52	มากที่สุด	0.23	4
รวม	3.71	0.53	มาก	4.64	0.38	มากที่สุด		

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{x} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($\bar{x} = 3.73$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 3.71$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.69$) และด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ($\bar{x} = 3.68$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณภาพ ($\bar{x} = 4.69$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.67$) ด้านพัฒนาบุคลากร ($\bar{x} = 4.64$) และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($\bar{x} = 4.58$) ตามลำดับ

การจัดอันดับความต้องการจำเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี โดยรวมมีค่า (PNI modified = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ (PNI modified = 0.27) ด้านการทำงานเป็นทีม (PNI modified = 0.26) ด้านการพัฒนาบุคลากร (PNI modified = 0.25) และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ (PNI modified = 0.23) ตามลำดับ

2. ผลการหาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี

ตารางที่ 2 แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ข้อที่	แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ	
1	สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ
2	มีการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน
3	มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และปรับปรุง พัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เคารพกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทใน
ด้านการพัฒนาบุคลากร	
1	ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่เป็นเลิศ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน
2	ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ให้ข้อมูลกิจกรรมที่ควรได้รับ ในพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความถนัด และความสนใจ
3	ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ให้คำปรึกษา อย่างใกล้ชิดตามมิตร

ตารางที่ 2 แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
ด้านการทำงานเป็นทีม	
1	เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เปิดใจในการรับฟัง
2	การเสริมแรงทางบวก ให้คำชมเชย ชื่นชม ยกย่อง ให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจร่วมกัน จูงใจให้ครู ร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
3	สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน เป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือแบ่งปัน มี สภาพแวดล้อมที่น่าอยู่
4	เข้าใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล นำมา ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ
ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ	
1	ครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
2	ส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีอิสระในการปฏิบัติงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ
3	ให้การยอมรับ ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่มีความชัดเจนเหมาะสม

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

จากผลการศึกษา สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจมีค่าเฉลี่ย
สูงสุด รองลงมาเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ แสดงให้เห็นว่าสภาพ
ปัจจุบันสถานศึกษาให้ความสำคัญกับบุคลากรซึ่งได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากสถานศึกษา สอดคล้องกับ ปิยะมาศ วงศ์แสน (2559: 108)
วัฒนธรรมคุณภาพด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงาน
หน้าที่ปฏิบัติงานให้ครูไว้อย่างชัดเจน สร้างค่านิยมให้ครูผูกพันกับองค์กร สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
พบว่า ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นการพัฒนาบุคลากร และด้านการ
เสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ คือ
ภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ผู้บริหารที่มีคุณภาพเป็นส่วนสำคัญเพื่อนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มี
ประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ
สอดคล้องกับ สุขेत्र ศรีบุญเรือง (2561: 218) ผู้บริหารมีการสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติงาน
ในแนวทางเดียวกัน สนับสนุนเวลา ทรัพยากร มีการโน้มน้าวและเป็นแบบอย่างที่ดีและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริพงษ์ ตรัสศรี (2564: 68) ที่ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานให้สำเร็จตามวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีส่วนกระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงาน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา พบว่า มีค่าดัชนีความต้องการในภาพรวม (PNI modified = 0.25) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังนั้นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา ซึ่งมีความสำคัญที่จะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรมีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ดังงานวิจัยของ รณธรรณ นามเมือง (2562: 163) ที่ทำการประเมินความต้องการจำเป็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม การพัฒนาบุคลากร การวางแผนกลยุทธ์โดยใช้หลักการบริหารคุณภาพ การสร้างแรงจูงใจ ให้มีความสำคัญกับผู้รับบริการ และการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

2. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี มีประเด็นในการอภิปรายแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ มีการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการวางแผน กำหนดเป้าหมายและปรับปรุง พัฒนาในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่น ทুমเทในการทำงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการแสดงออกของผู้นำที่มีความสามารถ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ สามารถสื่อสารในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จะสร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร และทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ชมพูนุช บุญมาวงษา (2564: 58) ที่กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้นำที่จะผลักดันให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคลากรร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐธิดา นามนต์ดี (2565: 173) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำคุณภาพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถปรับและพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารสู่อนาคตในการที่จะขับเคลื่อนงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสู่การปฏิรูปอย่างแท้จริง ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Batten (1992: 5-6) ที่กล่าวว่า ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ความมุ่งมั่นเป็นสิ่งที่นำไปสู่สถานะของการทำงานที่ประสบความสำเร็จ และความมุ่งมั่นในเรื่องคุณภาพของผู้บริหาร ถือเป็นข้อกำหนดประการสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางดังนี้ ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่เป็นเลิศ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ให้ข้อมูลกิจกรรมที่ควรได้รับในพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความถนัด และความสนใจ อีกทั้งส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงาน นิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดมิตร อาจเนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ให้กับบุคลากร เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ศิรินา วาจาสัตย์ (2566: 376) พบว่าการฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่จะพัฒนางานในหน้าที่ และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานตามความเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งการศึกษาดูงานเป็นวิธีการเสริมสร้าง เพิ่มพูน ความรู้ทักษะและประสบการณ์

โดยการเดินทางไปดูการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะที่มีเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับงานของตนเอง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศจะช่วยให้ครูสามารถทำงานได้ดีขึ้น สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางสร้างสรรค์และนำเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้และอาจก่อให้เกิดการปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ และสอดคล้องกับ วรรณิษา กสิผล (2560: 97) ที่ว่าการพัฒนาบุคลากร ควรมีการศึกษาดูงาน และการฝึกอบรม ผู้บริหารจึงต้องกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และจัดหาวิทยากรอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางดังนี้ เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เปิดใจในการรับฟัง มีการเสริมแรงทางบวก ให้คำชมเชย ชื่นชม ยกย่อง ให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจร่วมกัน จูงใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน เป็นกัลยาณมิตร ช่วยเหลือแบ่งปัน มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ และเข้าใจ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล นำมาปฏิบัติงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานไม่อาจสำเร็จได้เพียงบุคคลเดียว ต้องอาศัยความถนัด ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคลจะทำให้เกิดการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ สอดคล้องกับ ปทุมกาญจน์ ทรงอาจ (2566: 295) กล่าวว่า ผู้บริหารเข้าใจความแตกต่างของความสามารถบุคคล โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของทีม สมาชิกมีความร่วมมือกัน อีกทั้งสอดคล้องกับ สุปวีญ ศรีวันทนาสกุล (2564: 142) ที่กล่าวว่า การสร้างทีมงานคุณภาพ ผู้บริหารควรเน้นให้ทีมงานยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมให้ทีมงานไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พรสุตา ประเสริฐบุญ (2564: 110) กล่าวว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมินผลงานของทีม มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นทีม สนุกสนาน มีอารมณ์ขันในการทำงาน มีน้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารส่งเสริมสมาชิกในทีมร่วมแสดงความคิดเห็น ยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจแก่กันอยู่เสมอ

2.4 ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีแนวทางดังนี้ ครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีอิสระในการปฏิบัติงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และให้การยอมรับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่มีความชัดเจนเหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลมีศักยภาพในตนเอง และบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อภิสิทธิ์ พึ่งภพ (2564: 76) ได้ศึกษา การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ควรมีการส่งเสริมบุคลากรพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีการให้รางวัล เสริมแรงและสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม การทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเองเกิดการยอมรับ และไว้วางใจกัน มีผลทำให้บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา แสงทองทิพย์ (2565: 61) พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจครู ผู้บริหารทำให้ครูรู้สึกได้รับความไว้วางใจ ได้รับความเชื่อมั่น ได้รับการยอมรับในทักษะ ความรู้ ความสามารถว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ และควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงขับทุ่มเทอย่างเต็มที่ตามศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังให้บุคลากรได้รับอิสระในการกระทำ และมีอำนาจตัดสินใจ สอดคล้องกับ Carless (2004: 115-159) ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ผู้นำหรือผู้บริหารจึงควรเน้นที่จะทำให้พนักงานรู้สึกมีอิสระ ได้รับการชื่นชมได้รับแรงจูงใจ รวมถึงได้รับอำนาจ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สภาพปัจจุบัน ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน และผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2 จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางในการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วม และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา จนกลายเป็นวิถีปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษา ภาวะผู้นำคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำด้านคุณภาพ สำหรับการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา

2.2 ศึกษาผลการใช้แนวทางพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี ที่ได้จากการวิจัยนี้ และพัฒนาเป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในลักษณะของการวิจัยและพัฒนา

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา โดยความต้องการจำเป็น ด้านที่มีความต้องการจำเป็นอันดับแรก คือ ด้านภาวะผู้นำคุณภาพ รองลงมาเป็นด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีส่วนในการวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย นโยบาย ร่วมกับครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารที่มีคุณภาพจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ด้านภาวะผู้นำด้านคุณภาพ คือ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จ มีการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริม ให้ศึกษาดูงานจากสถานศึกษาที่เป็นเลิศ เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดแบบมิตร ด้านการทำงานเป็นทีม ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน จูงใจให้ครูร่วมมือกันในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน เป็นกัลยาณมิตร และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ให้ครูมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีอิสระในการปฏิบัติงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และให้การยอมรับ ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่มีความชัดเจนเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- ชมพูสุข บุญมาวงษา. (2564). **วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม.
- ณัฐธิดา น้ามนต์ดี. (2565). **ภาวะผู้นำคุณภาพและความสำเร็จขององค์กร**. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 19(37). 169-174.
- ดาวรธรรมณ ธิวลการ. (2559). **รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- ปทุมกาญจน์ ทรงอาจ. (2566). **แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น. 7(2), 285-298.
- ปิยะมาศ วงศ์แสน. (2559). **วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรสุตา ประเสริฐบุญ. (2564). **การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิชญา แสงทองทิพย์. (2565). **การเสริมสร้างพลังอำนาจครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยโสธร เขต 1**. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์. 6(2), 53 – 67.
- รณธรรณ์ นาเมือง. (2562). **การประเมินความต้องการจำเป็นของครูที่มีต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2**. วารสารวิชาการ T-VET Journal สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 3, 3(6) :164-174.
- วรรณิษา กลีผล. (2560). **โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิรินา วาจาสัตย์. (2566). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**. การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14.
- ศิริพงษ์ ตรีสศรี. (2564). **แนวทางเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. (2565). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (2565). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). *วัฒนธรรม สร้างคน สร้างชาติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ออฟเซต พลัส จำกัด.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี. (2565). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดอุดรธานี ปีการศึกษา 2564*. คณะกรรมการบริหารข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาจังหวัดอุดรธานี สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. ราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566—2570)*. ราชกิจจานุเบกษา.
- สุเขตร์ ศรีบุญเรือง. (2561). *การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุธีรัตน์ อริเดช. (2557). *ยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรฐานคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ*. *วารสารราชพฤกษ์*. 12(2) : 30-37.
- สุวิทย์ ศรีวันทนาสกุล. (2564). *การศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อภิสิทธิ์ พิงภพ. (2564). *การเสริมสร้างพลังในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*. 15(2), 65-80.
- Batten, J.D. (1992). *Building a Total Quality Culture*. Menlo Park, CA: Crisp Publications.
- Carless, S.A. (2004). Does Psychological Empowerment Mediate the Relationship Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal Management*. 26(3), 115-159.