

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
Confirmatory Factor Analysis of Inclusive Culture in the Secondary Schools
under the Secondary Educational Service Area Office of
Ubon Ratchathani Amnat Charoen

ฐวัฒน์ ภูมิธนิเวศน์¹, ดาวรรุณ ถวิลการ²

Thawat Phumthananiwet¹, Dawruwan Thawinkarn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 240 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนต่อจำนวนประชากร ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนและสหวิทยาเขตให้ครอบคลุมทุกโรงเรียนตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.946 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Mplus 7.0 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียนประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบครอบคลุม 2) วิสัยทัศน์รับมือกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 3) การมีค่านิยมร่วม และ 4) วิธีการทำงานเป็นทีม โดยแต่ละองค์ประกอบมี 3 ตัวบ่งชี้ รวมทั้งหมด 12 ตัวบ่งชี้ ผลตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยดัชนีกลมกลืนของโมเดล

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² Ph.D. Student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

⁴ Assist. Prof. Dr., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University, Advisor
Corresponding Author E-mail: dawtha@kku.ac.th

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไค์สแคว์เท่ากับ 10.387 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 27 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.9983 แสดงว่าไค์สแคว์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.008 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 1.019 แสดงว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และได้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 4 แนวทาง ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำแบบครอบคลุม เข้าถึงได้ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน เปิดรับและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ 2) ผู้บริหารวิสัยทัศน์ต้องปรับเปลี่ยน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร ให้ความเท่าเทียมและความจริงใจกับทุกคน และ 4) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

คำสำคัญ: วัฒนธรรมแบบครอบคลุม, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, โรงเรียนมัธยม

Abstract

This study had three objectives: 1) to investigate the components and indicators of inclusive school culture in schools under the Ubon Ratchathani-Amnat Charoen Secondary Educational Service Area Office; 2) to examine the goodness-of-fit between the proposed model of these components and indicators and the empirical data; and 3) to explore guidelines for developing inclusive school culture in schools under the same jurisdiction. The sample consisted of 240 school administrators and teachers, selected through stratified random sampling based on school size and educational networks to ensure proportional representation across all schools. The research instruments included a five-point Likert-scale questionnaire, which yielded a Cronbach's Alpha Coefficient of 0.946, and a semi-structured interview protocol designed to elicit guidelines for developing the components and indicators of inclusive school culture. Data were analyzed using inferential statistics, with confirmatory factor analysis conducted using Mplus version 7.0. The findings revealed that inclusive school culture comprised four components: 1) inclusive leadership; 2) administrators' adaptive vision for responding to change; 3) shared values; and 4) collaborative teamwork. Each component consisted of three indicators, resulting in a total of 12 indicators. The findings indicated that the proposed model demonstrated a good fit with the empirical data, as evidenced by a chi-square value of 10.387 with 27 degrees of freedom (df), a non-significant p-value of 0.9983, a root mean square error of approximation (RMSEA) of 0.000, a standardized root mean square

residual (SRMR) of 0.008, a comparative fit index (CFI) of 1.000, and a Tucker–Lewis index (TLI) of 1.019. These results confirm that the research model is consistent with the empirical data and provide four practical guidelines for developing the components and indicators of inclusive school culture in schools under the Ubon Ratchathani–Amnat Charoen Secondary Educational Service Area Office: 1) school administrators should demonstrate inclusive leadership by being accessible, flexible in management, and open to new ideas and continuous learning; 2) school administrators should possess an adaptive vision that enables them to anticipate and respond effectively to ongoing changes; 3) school administrators should value all members of the organization by fostering equality, mutual respect, and sincerity; and 4) school administrators should promote effective collaboration by encouraging teamwork and establishing shared organizational goals.

Keywords: Inclusive Culture, Confirmatory Factor Analysis, Secondary Schools

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงภาคการศึกษา ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถแข่งขันและปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (World Economic Forum, 2020) การศึกษาไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการอีกต่อไป แต่ต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต เช่น การคิดเชิงระบบ ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (OECD, 2021) ในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

โรงเรียนมัธยมศึกษาเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนช่วงวัยรุ่น การพัฒนาโรงเรียนจำเป็นต้องใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือเพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากส่งผลต่อการสร้างทีมงาน แรงจูงใจของทีมงาน มีมุมมองและแนวทางการบริหารที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงมีความสำคัญในสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาและกำหนดทิศทางขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดทิศทางที่ส่งผลการบริหารการศึกษา และความสำเร็จของสถานศึกษา (Schein, 2017) ในยุคปัจจุบันโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมให้สามารถทำงานกับสมาชิกที่มีความหลากหลายในองค์กรได้ มีความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมแบบครอบคลุม (Inclusive Culture) คือ รูปแบบค่านิยม บรรทัดฐาน และวิธีปฏิบัติร่วมกันที่ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับ เคารพความแตกต่างของสมาชิกในองค์กรในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในชีวิตโรงเรียนอย่างเท่าเทียม ใช้ความแตกต่าง

ของบุคคลในองค์กรเป็นทรัพยากร (Deguara et al., 2025) รวมถึงสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่ยอมรับความแตกต่างของนักเรียนทุกกลุ่ม (Parrish, 2018) อีกทั้งวัฒนธรรมแบบครอบคลุมเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมที่หล่อหลอมผ่านปฏิสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านนโยบาย การจัดการเรียนรู้ วิธีการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการมีเป้าหมายร่วมกัน (Kumar, 2017)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 81 โรงเรียน มีความท้าทายเชิงโครงสร้าง ทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม มีการผสมผสานระหว่างสังคมเกษตรกรรมและเมืองขนาดย่อม บริบทพื้นที่มีอาณาเขตกว้างและครอบคลุมสองจังหวัด อีกทั้งมีพรมแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้านจำนวน 2 ประเทศ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน สังคมชุมชน มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ความคิด รวมถึงทรัพยากรที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2568) ผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญในการสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นวัฒนธรรมแบบครอบคลุมที่มีการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนร่วมกับชุมชน เปิดกว้างต่อความหลากหลายของบุคลากร สนับสนุนและให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลภายในโรงเรียน (Boychuk et al., 2021)

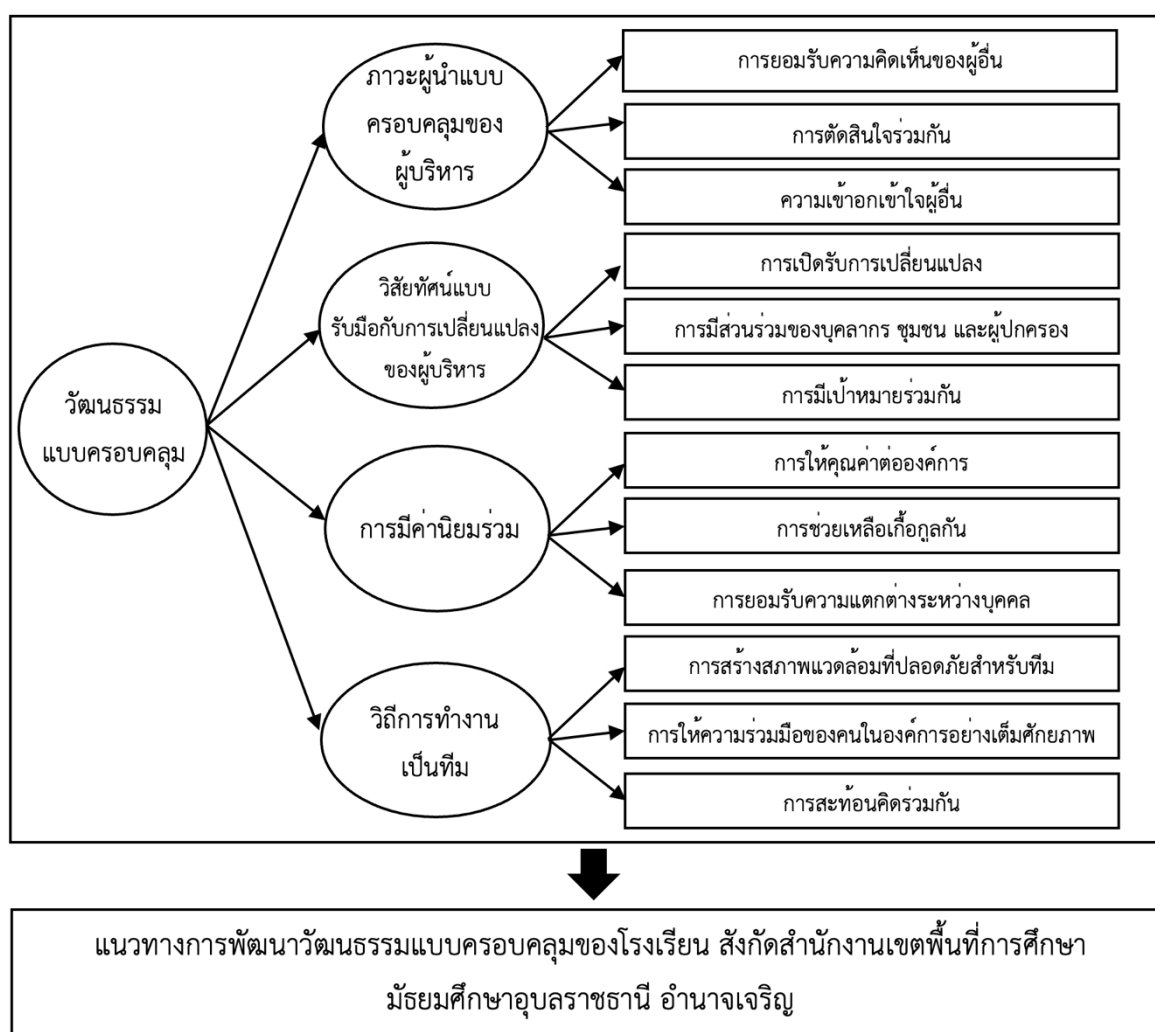
ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมที่จะสามารถพัฒนาองค์กรและสถานศึกษามุ่งสู่ความสำเร็จได้จึงได้จัดทำวิจัยนี้ขึ้น เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน จากนั้นตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเสนอแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรและนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมแบบครอบคลุมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบครอบคลุม โดยใช้แนวคิดของ Carrington & Elkins (2002), Dessel (2010), Kumar (2017) และ Boychuk et al. (2021) เป็นหลัก ซึ่งองค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมแบบครอบคลุมในโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์แบบรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 3) การมีค่านิยมร่วม และ 4) วิธีการทำงานเป็นทีม จึงได้กรอบแนวคิดวิจัยดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 3,726 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ, 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ รวมทั้งหมด 240 คน โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) (Hair et al., 2010) การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (มีจำนวน 12 ตัวแปรสังเกตได้ ใช้อัตราส่วน 20:1) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนและสหวิทยาเขตให้ครอบคลุมทุกโรงเรียนตามสัดส่วนประชากร

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สังกัดสาระงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีข้อคำถามตัวบ่งชี้องค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 โดยเสนอผ่านผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้กับผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.946

2.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประกอบด้วยคำถามปลายเปิด จำนวน 7 คำถาม เพื่อสอบถามความคิดเห็น ประสบการณ์ และมุมมองเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน จากนั้นนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์มาใช้เป็นกรอบในการกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน จากนั้นศึกษาความเหมาะสมของตัวบ่งชี้จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ที่เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และผลงานเชิงประจักษ์ด้านการบริหารการศึกษา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ระยะที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ของผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พร้อมทั้งตรวจสอบความสมบูรณ์ในการกรอกแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และผลงานเชิงประจักษ์ด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติบรรยายใช้การแจกแจงความถี่และหาร้อยละสำหรับการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและสถิติอ้างอิง ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Mplus 7.0 เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบและกำหนดน้ำหนักตัวแปรย่อยที่ใช้กับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งแรกยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้วิจัยต้องปรับโมเดลเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดตามเกณฑ์ของ ประภุดิยา ทักษิโณ (2559) ได้แก่ 1) ค่าไคส์แควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือค่า p-value ต้องมีค่ามากกว่า 0.05 2) ค่าไคส์แควร์ต่อค่าองศาอิสระ ต้องมีค่าน้อยกว่า 2.00 3) ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) ต้องมีค่ามากกว่า 0.95 4) ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) ต้องมีค่ามากกว่า 0.95 5) ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) ต้องมีค่าน้อยกว่า 0.05 และ 6) ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) ต้องมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.08

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป หรือมีร้อยละ 50 ขึ้นไป และมีความเหมาะสมกับบริบทวิจัยประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบครอบคลุม มี 3 ตัวบ่งชี้ 2) วิสัยทัศน์รับมือกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มี 3 ตัวบ่งชี้ 3) การมีค่านิยมร่วม มี 3 ตัวบ่งชี้ และ 4) วิธีการทำงานเป็นทีม มี 3 ตัวบ่งชี้ ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า มีค่าเฉลี่ย 4.33 – 4.60 ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสม สามารถคัดเลือกไว้ในโมเดลองค์ประกอบได้ทุกตัว ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบครอบคลุม

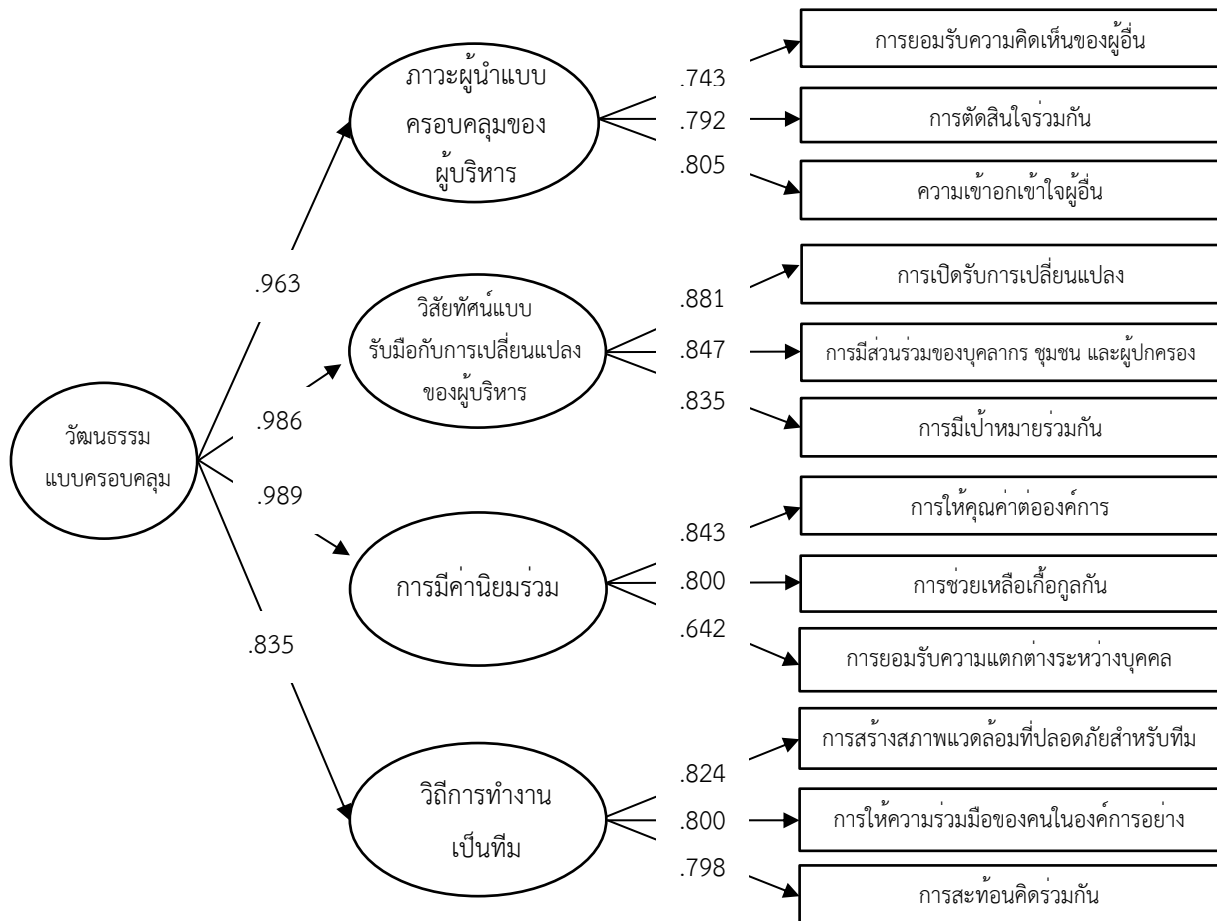
องค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบครอบคลุม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร	4.40	0.49	มาก
2. วิสัยทัศน์รับมือกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	4.33	0.47	มาก
3. การมีค่านิยมร่วม	4.33	0.47	มาก
4. วิธีการทำงานเป็นทีม	4.60	0.49	มากที่สุด

ก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของข้อมูลโดยพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งมีค่าเท่ากับ 2208.403 ($p < .001$) แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าดัชนี KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.955 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยค่าดัชนีกลมกลืนของโมเดลวัฒนธรรมแบบครอบคลุมเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เมื่อพิจารณาค่าไคส์แควร์ (χ^2) เท่ากับ 10.387 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 27 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-Value) เท่ากับ 0.9983 แสดงว่าไคส์แควร์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (SRMR) เท่ากับ 0.008 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ

(CFI) เท่ากับ 1.000 ค่าดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน (TLI) เท่ากับ 1.019 แสดงว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 โมเดลวัฒนธรรมแบบครอบครัวที่มีการปรับแก้แล้ว

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมแบบครอบครัวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.835 - 0.989 สามารถเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การมี ค่านิยมร่วม ($\beta = 0.989$) 2) วิสัยทัศน์แบบรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ($\beta = 0.986$) 3) ภาวะ ผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร ($\beta = 0.963$) และ 4) วิธีการทำงานเป็นทีม ($\beta = 0.835$) ตามลำดับ ดัง ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบวัฒนธรรมแบบครอบคลุม

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2)
	β	S.E.	t	
ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร	0.963	0.040	22.994	0.928
วิสัยทัศน์แบบรับมือการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	0.986	0.028	34.534	0.972
การมีค่านิยมร่วม	0.989	0.044	22.236	0.977
วิธีการทำงานเป็นทีม	0.835	0.050	14.036	0.697

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ในแต่ละองค์ประกอบหลัก พบว่า

1) การมีค่านิยมร่วม เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปมาตรฐานสูงที่สุดโดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ได้แก่ การให้คุณค่าต่อองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.843 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.711

2) วิสัยทัศน์แบบรับมือการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปมาตรฐานสูงที่สุดรองลงมาโดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ได้แก่ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.881 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.776

3) ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปมาตรฐานสูงที่สุดเป็นอันดับสามโดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ได้แก่ ความเข้าใจผู้อื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.805 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.648

4) วิธีการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูป มาตรฐานน้อยที่สุดโดยองค์ประกอบย่อยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ได้แก่ มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทีม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.824 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.680 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

องค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ			ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R ²)
	β	S.E.	t	
ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร				
1. การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	0.743	0.035	21.377	0.551
2. การตัดสินใจร่วมกัน	0.792	0.031	25.926	0.628
3. ความซื่อสัตย์สุจริต	0.805	0.028	28.340	0.648
วิสัยทัศน์แบบรับมือการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร				
1. การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง	0.881	0.019	46.827	0.776
2. การมีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชน และผู้ปกครอง	0.847	0.022	38.480	0.717
3. การมีเป้าหมายร่วมกัน	0.835	0.023	36.252	0.698
การมีค่านิยมร่วม				
1. การให้คุณค่าต่อองค์กร	0.843	0.030	27.909	0.711
2. การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	0.800	0.033	24.554	0.641
3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	0.642	0.041	15.468	0.412
วิธีการทำงานเป็นทีม				
1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทีม	0.824	0.028	29.892	0.680
2. การให้ความร่วมมือของคนในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ	0.800	0.030	26.930	0.640
3. การสะท้อนคิดร่วมกัน	0.798	0.030	26.426	0.637

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

3.1 ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องเข้าถึงได้ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน เปิดรับและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ปรับตามสถานการณ์ พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ซื่อสัตย์สุจริต สร้างความไว้วางใจให้กับทุกคน มีการตัดสินใจร่วมกันในเรื่องที่สำคัญ และสื่อสารอย่างเปิดเผย

3.2 วิสัยทัศน์แบบรับมือการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ศึกษาข้อมูลรอบด้านเพื่อให้เข้าใจสภาพปัจจุบัน เปิดโอกาสให้บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์

3.3 การมีค่านิยมร่วม ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร สร้างความตระหนักถึง ความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่มีต่อองค์กร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความเท่าเทียมและความจริงใจกับทุกคน

3.4 วิธีการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้คนในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี และสามารถดึงศักยภาพการทำงานของคนในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและการยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้จากการประเมินและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียนมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร ประกอบด้วย การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การตัดสินใจร่วมกัน และความซื่อสัตย์สุจริต 2) วิสัยทัศน์แบบรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง การมีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชน และผู้ปกครอง และการมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การมีค่านิยมร่วม ประกอบด้วย การให้คุณค่าต่อองค์กร การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 4) วิธีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสำหรับทีม การให้ความร่วมมือของคนในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และการสะท้อนคิดร่วมกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยจำนวนมากที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมแบบครอบคลุม และได้นำเสนอองค์ประกอบต่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้การยืนยันตามที่ได้สังเคราะห์มาและมีการเพิ่มเติมรายละเอียดตัวบ่งชี้บางตัวเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Kumar (2017) ที่สรุปองค์ประกอบของวัฒนธรรมแบบครอบคลุมรวมได้ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบครอบคลุม โดยผู้บริหารโรงเรียนยึดหลักการตัดสินใจร่วมกัน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) วิสัยทัศน์เกี่ยวกับชุมชนโรงเรียน โดยให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในทุกมิติของการดำเนินการของโรงเรียน เพื่อร่วมรับผิดชอบ และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของนักเรียน และ 3) ภาษาและค่านิยมร่วม ยึดหลักโรงเรียนเป็นของทุกคน ส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกับบริบทของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Boychuk et al. (2021) ที่

สรุปการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมรวมไว้ 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 วัฒนธรรมโรงเรียน ที่ยอมรับความหลากหลาย ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร การมีค่านิยมร่วม และวิธีการทำงานเป็นทีมที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน มิติที่ 2 ความสัมพันธ์กับครอบครัวนักเรียน โดยครูต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สามารถวางแผนการเรียนรู้ของนักเรียนร่วมกับครอบครัวของนักเรียนได้ มิติที่ 3 การพัฒนาและการสนับสนุนบุคลากร ผ่านการอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มิติที่ 4 การเข้าถึงการบริการและสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของการมีวิสัยทัศน์แบบรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และ มิติที่ 5 การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งเสริมความเป็นอยู่ของครูและบุคลากรที่ดีภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของวิธีการทำงานเป็นทีมในงานวิจัยครั้งนี้

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า โมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมแบบครอบคลุม ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร 2) วิสัยทัศน์แบบรับมือการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 3) การมีค่านิยมร่วม และ 4) วิธีการทำงานเป็นทีม เป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จากแนวคิดของนักวิชาการอย่างหลากหลาย มีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะสามารถกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ เพื่อนำมาสร้างเป็นนิยามศัพท์ที่สามารถวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงทำให้โมเดลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสามารถอภิปรายในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

การมีค่านิยมร่วม เป็นองค์ประกอบหลักที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปมาตรฐานสูงที่สุด จากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า การมีค่านิยมร่วมกันของคนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเท่าเทียม จริงใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล และความพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่รากฐานสำคัญของความไว้วางใจของบุคลากรที่มีต่อผู้บริหาร นำไปสู่การมีส่วนร่วมของบุคลากร ชุมชน และผู้ปกครอง เกิดการตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาโรงเรียน และนำไปสู่การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (สุกัญญา ลำสัน, 2565)

องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุดเป็นลำดับที่สอง คือ วิสัยทัศน์แบบรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในบริบทรองลงมา เนื่องจากการมีวิสัยทัศน์คือคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถปรับเปลี่ยนและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงซึ่งจะทำให้ไปสู่ความสำเร็จของ

องค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ McKnight & Glennie (2019) ที่ศึกษาความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จของโครงการที่ริเริ่มใหม่ พบว่า โรงเรียนที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ร่วมและนำไปสู่การสร้างความสำเร็จร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะมีโอกาสการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์แบบรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมีหน้าที่ 4 บทบาท ได้แก่ 1) ตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (Catalyst) 2) ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง (Creator) 3) ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) และ 4) ผู้ทำให้มั่นคง (Stabilizer) โดยปัจจัยสนับสนุนสำคัญคือ การได้รับแรงสนับสนุนจากครูและผู้ปกครอง (Isnaini et al., 2021)

องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักมากที่สุดเป็นลำดับที่สาม คือ ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร เนื่องจากภาวะผู้นำแบบครอบคลุมเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงความ เปิดกว้าง เข้าถึงได้ ให้การสนับสนุนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่ได้รับการยอมรับในทีม และเปิดโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Adams et al. (2025) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการร่วมมือของครู โดยผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำครอบคลุมสูงช่วยเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงานของครูซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือที่เพิ่มขึ้น

ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ วิธีการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ การสร้างสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่ทำให้คนในองค์กรรู้สึกปลอดภัย ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ ให้ความร่วมมือในการทำงาน และเคารพซึ่งกันและกัน สะท้อนผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yousefi et al. (2025) พบว่า ประสิทธิภาพของการทำงานร่วมกันของครูขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีม ทำให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนมุมมอง แบ่งปันทรัพยากร และร่วมกันพัฒนาวิธีสอนที่ยืดหยุ่นต่อความหลากหลายของผู้เรียน

3. แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

แนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สามารถพัฒนาได้โดยมุ่งเน้นการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์แบบรับมือการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหาร และวิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานในสถานศึกษา และเสริมสร้างวัฒนธรรมแบบครอบคลุมในสถานศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมขององค์การที่มุ่งเน้นความเท่าเทียม ความเคารพ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Boychuk et al. (2021) ที่กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของครูในโรงเรียน ส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนสามารถรองรับนักเรียนที่มีความหลากหลายได้ ผ่านการบริหารจัดการที่เป็นระบบของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ งานวิจัยของ Randel et al. (2018) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบครอบคลุมของผู้บริหารช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เปิดกว้าง สนับสนุนการทำงานเป็นทีม อีกทั้งงานวิจัยของ Shore et al. (2018) ที่พบว่า การทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความสำคัญต่อ

การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ช่วยส่งเสริมการมีค่านิยมร่วม ละเกิดวิธีการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา อุบลราชธานี อำนาจเจริญ องค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุดคือ การมีค่านิยมร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในโรงเรียน สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่มีต่อองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ความเท่าเทียมและความจริงใจกับบุคลากรทุกคน

2. การพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางที่สนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาวัฒนธรรมแบบครอบคลุมอย่างเป็นระบบ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการด้านความฉลาดทางอารมณ์ การพัฒนาทักษะความเห็นอกเห็นใจ การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม และการเสริมสร้างภาวะผู้นำแบบครอบคลุม เพื่อให้สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้วัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน ที่สามารถนำไปต่อยอดในการทำวิจัยแบบการวิจัยและการพัฒนา (Research & Development) และหรือขยายขอบเขตการวิจัยในบริบทอื่นที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาโมเดลวัฒนธรรมแบบครอบคลุมต่อไป นอกจากนี้ ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ โดยเฉพาะตัวแปรอื่นที่เป็นระดับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ตัวแปรที่เป็นระดับพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลากรทางการศึกษา และตัวแปรที่เป็นระดับพฤติกรรมการแสดงออกของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน ซึ่งจะทำให้การอธิบายวัฒนธรรมแบบครอบคลุมของโรงเรียนมีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ประภฤติยา ทักซิโณ. (2559). เอกสารประกอบการอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL และ M-Plus. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. (2568). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2566-2570.

สุกัญญา ลำสัน. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. SNRU e-Thesis. https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/thesis_detail?r=63421229128

- Adams, D., Mohamed, A., Moosa, V., Shareefa, M., & Tan, K. L. (2025). Toward effective inclusive practices: Dynamics among inclusive school leadership, teacher academic optimism, and teacher collaboration. *International Journal of Inclusive Education*, 71(6), 867–878. <https://doi.org/10.1080/20473869.2025.2479746>
- Boychuk, Y., Kazachiner, O., & Khliebnikova, T. (2021). Managing teacher's inclusive culture development. *Amazonia Investiga*, 10(44), 207–219. <https://doi.org/10.34069/AI/2021.44.08.20>
- Carrington, S., & Elkins, J. (2002). Bridging the gap between inclusive policy and inclusive culture in secondary schools. *Support for Learning*, 17(2), 51–57. <https://doi.org/10.1111/1467-9604.00236>
- Deguar, A., Lament, J., Shaughnessy, T. J., & O'Toole, L. (2025). Inclusive school culture. In *Inclusive education handbook*. <https://book.all-means-all.education/ama-2025-en/chapter/inclusive-school-culture/>
- Dessel, A. (2010). Prejudice reduction in educational settings: A review of the literature. *Journal of School Violence*, 9(4), 355–374. <https://doi.org/10.1080/15388220.2010.509062>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Isnaini, I., Melisa, M., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2021). Principal's efforts to change in schools: A case study in Indonesia. *Journal of Social and Humanities Education*, 1(4), 241–251. <https://doi.org/10.35912/jshe.v1i4.570>
- Kumar, S. (2017). Inclusive education: Culture, principles, policies, and practices: A literature review (overview essay). *Journal of Exceptional People*, 2(11), 41–57.
- McKnight, K., & Glennie, E. (2019). *Are you ready for this? Preparing for school change by assessing readiness*. RTI Press. <https://doi.org/10.3768/rtipress.2019.pb.0020.1903>
- OECD. (2021). *OECD economic outlook* (Vol. 2021, Issue 1, No. 109). https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/05/oecd-economic-outlook-volume-2021-issue-1_88e062cf/edfbca02-en.pdf
- Parrish, D. W. (2018). *An action research study: Inclusive culture formation in a new high school* [Doctoral dissertation, College of William & Mary]. W&M ScholarWorks.

- Randel, A. E., Galvin, B. M., Shore, L. M., Ehrhart, K. H., Chung, B. G., Dean, M. A., & Kedharnath, U. (2018). Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, 28(2), 190–203. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.002>
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*.
- Yousefi, M., Wang, Q., & Mullick, J. (2025). Confidence in connection: Teacher collaboration as the strongest predictor of inclusive practices in Chinese schools. *SAGE Open*, 15(3). <https://doi.org/10.1177/21582440251364614>

การอ้างอิงบทความ

ฐวัฒน์ ภูมิชนนิเวศน์ และ ดารารุวรรณ ถวิลการ. (2569). การวิเคราะห์ห้องศัพทประกอบเชิงยืนยันวัฒนธรรมแบบ

 ครอบคลุมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ. *e-Journal of Education Studies, Burapha University*, 8(2), 99-115. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/ejes/article/view/287974>