

วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

QUALITY CULTURE AFFECTING HIGH-PERFORMANCE ORGANIZATION OF SCHOOLS
UNDER NAKHON PHANOM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

อัญทริกา โพชะโน¹ ปรัชญา ธงพานิช^{2*} สุมาลี ศรีพุทธรินทร์¹

Oantharika Phochano¹ Pratya Thongpanit^{2*} Sumalee Sriputtarin¹

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประเทศไทย

² คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประเทศไทย

¹ Faculty of Education, Nakhon Phanom University, Thailand

² Faculty of Science, Nakhon Phanom University, Thailand

* Corresponding author e-mail: p.thongpanit@npu.ac.th

Received: 06/03/2026 | Revised: 24/03/2026 | Accepted: 30/03/2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา และ 3) ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 265 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .90 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีองค์การสมรรถนะสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษา

ขนาดกลางและขนาดเล็ก และ 3) วัฒนธรรมคุณภาพ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงานและศักยภาพบุคลากร ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และด้านการสร้างคุณค่าและแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงได้ร้อยละ 66.80 ($R^2 = .668$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมคุณภาพ; องค์การสมรรถนะสูง; การบริหารการศึกษา; สพป.นครพนม เขต 2

Abstract

The purposes of this research were to: 1) examine the levels of quality culture and high-performance organization of schools, 2) compare quality culture and high-performance organization classified by position and school size, and 3) investigate the quality culture affecting the high-performance organization of schools under the Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 265 school administrators and teachers, obtained through stratified random sampling. The research instrument was a rating scale questionnaire with a total reliability coefficient of .90. Data were analyzed using descriptive statistics, the t-test, one-way ANOVA, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) Overall, the quality culture and the high-performance organization of the schools were at a high level. 2) There were no significant differences in opinions between administrators and teachers. However, schools of different sizes showed statistically significant differences in high-performance organization at the .05 level, with large-sized schools having a higher mean score than medium and small-sized schools, respectively. 3) Three dimensions of quality culture—namely, team development and personnel potential, strategic leadership, and value creation and motivation for success—could jointly predict the high-performance organization with an explanatory power of 66.80% ($R^2 = .668$) at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Quality Culture; High-Performance Organization; Educational Administration; Nakhon Phanom PEO 2

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมในศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้สถานศึกษาทั่วโลกต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปรับตัวเพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ในบริบทของประเทศไทย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกมิติเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2566) จากความท้าทายดังกล่าว

แนวคิด องค์การสมรรถนะสูง (High-Performance Organization:) จึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในฐานะเครื่องมือการบริหารจัดการที่ช่วยให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนเหนือกว่าองค์การทั่วไป (de Waal, 2007)

กรอบแนวคิดองค์การสมรรถนะสูง มีรากฐานมาจากทฤษฎีขีดความสามารถเชิงพลวัต (Dynamic Capabilities Theory) ซึ่ง Khan et al. (2024) ยืนยันว่าองค์การสมรรถนะสูง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การ สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมของ Al-Dhaafri et al. (2024) ที่ระบุว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ และการพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยวิกฤตความสำเร็จ (Critical Success Factors) ขององค์การสมรรถนะสูง สำหรับบริบทสถานศึกษาไทย การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า องค์ประกอบขององค์การสมรรถนะสูง ครอบคลุมตั้งแต่มีติภาวะผู้นำ การจัดการความรู้ ไปจนถึงนวัตกรรมและเทคโนโลยี (วิบูลย์ เจริญชัย และคณะ, 2565; สุกัญญา พรหมอารักษ์, 2567) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยในประเทศส่วนใหญ่มุ่งเน้นเพียงการศึกษาองค์ประกอบหรือรูปแบบขององค์การสมรรถนะสูง (รินทร์ลภัส ศักดิ์ชัยวัฒนา, 2565; สมพงษ์ เชื้อกพรหม, 2565) แต่ยังขาดการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการค้นหา ปัจจัยเชิงสาเหตุ ที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์การสมรรถนะสูง อย่างแท้จริง

หลักฐานเชิงประจักษ์ในระดับสากลบ่งชี้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศขององค์การ (Dejanovic et al., 2024) วัฒนธรรมคุณภาพเป็นสภาวะที่โครงสร้างระบบประกันคุณภาพ และค่านิยมของบุคลากร หลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Anwar, 2023; van Krieken, 2023) งานวิจัยของ Zhang et al. (2024) และ Iqbal et al. (2023) ยืนยันสอดคล้องกันว่า วัฒนธรรมคุณภาพมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะและการบริการของสถาบันอุดมศึกษา ในขณะที่บริบทของไทย กรรณภรณ์ สินประสงค์ (2564) และ ดาวรรุวรรณ ธิวิลการ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีมคือแกนหลักของวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ข้อสังเกตที่สำคัญคือ งานวิจัยที่วิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมคุณภาพต่อผลการดำเนินงาน ส่วนใหญ่มักดำเนินการในภาคเอกชนหรือระดับอุดมศึกษา (Bendermacher et al., 2017) ในขณะที่การศึกษาในบริบทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะการหาอำนาจพยากรณ์ (Predictive Power) ของตัวแปรดังกล่าวยังมีอยู่อย่างจำกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่รับผิดชอบสถานศึกษา 181 แห่ง ซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านขนาด บริบทชุมชน และทรัพยากร แม้จะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2566) แต่การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวยังต้องการสารสนเทศเชิงลึก จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบช่องว่างทางการวิจัย 3 ประการ ได้แก่ 1) การขาดแคลนงานวิจัยด้านองค์การสมรรถนะสูง ในระดับประถมศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานของระบบการศึกษา 2) การขาดการระบุองค์ประกอบใดของวัฒนธรรมคุณภาพที่มีน้ำหนักอิทธิพลสูงสุดต่อองค์การสมรรถนะสูง เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่ตรงจุด และ 3) ความจำเป็นในการศึกษาความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาที่อาจแปรผันตาม ขนาดสถานศึกษา

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับ เปรียบเทียบ และวิเคราะห์วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดย

มุ่งหวังว่าข้อค้นพบทางสถิติที่ได้ จะเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษา ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่องค์การสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

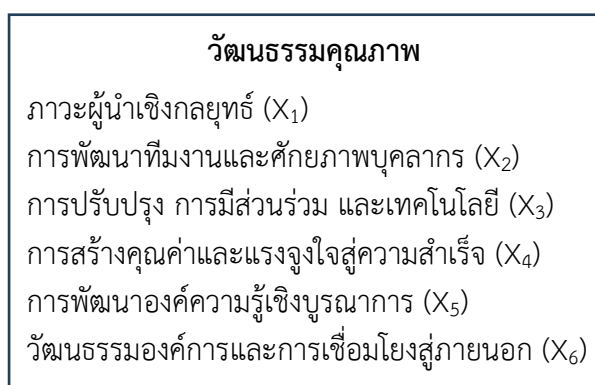
1. เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมคุณภาพ และองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับวัฒนธรรมคุณภาพ และองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

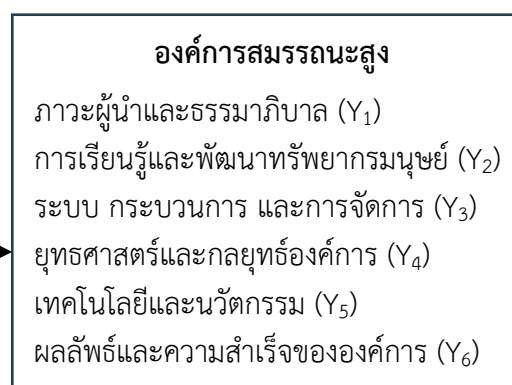
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากแนวคิดของ Cameron & Quinn (1999) ร่วมกับงานวิจัยในบริบทประเทศไทยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2565) และ สุวิมล ว่องวาณิช (2560)
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ องค์การสมรรถนะสูง ซึ่งอ้างอิงแนวคิดของ de Waal (2007) และ Maltz et al. (2003) ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล นำมาปรับประยุกต์ให้เข้ากับบริบทสถานศึกษาไทย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด สพ.น.นครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2568 รวม 1,768 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน กำหนดขนาดตามเกณฑ์สัดส่วนตัวอย่างต่อตัวแปร 20:1 (Hair et al., 2019) และการคำนวณด้วย G*Power 3.1 สำหรับสถิติ Multiple Regression ($f^2 = .15$, $\alpha = .05$, Power = .80, 6 ตัวแปรพยากรณ์; ขึ้นต่ำ 98 คน) จึงถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์ การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีแบ่งชั้นไม่เป็นสัดส่วน (Disproportionate Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเพิ่มสัดส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ (Oversampling) เพื่อรองรับการทดสอบรายคู่ ก่อนสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละชั้นภูมิ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ($N = 1,768$, $n = 265$)

ขนาดสถานศึกษา	โรงเรียน (แห่ง)	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก	103	600	80	30.19
2. ขนาดกลาง	76	1,026	125	47.17
3. ขนาดใหญ่	3	142	60	22.64
รวม	181	1,768	265	100.00

2. เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC = .60–1.00) และนำไปทดลองใช้ (Try-out, $n=30$) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r_{xy}) ระหว่าง .32–.62 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Cronbach's α) เท่ากับ .90 (วัฒนธรรมคุณภาพ α) = .94 และองค์การสมรรถนะสูง α) = .85) เก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือน ก.ย. – ต.ค. 2568 ภายใต้การรับรองจริยธรรมการวิจัย (เลขที่ 243/2568) ได้รับแบบสอบถามคืน 265 จาก 300 ฉบับ (ร้อยละ 88.33) ก่อนวิเคราะห์ได้ตรวจสอบข้อมูล (Data Screening) พบว่าข้อมูลสูญหายแบบสุ่มอย่างสมบูรณ์ (Little's MCAR test, $p > .05$) และไม่พบค่าสุดโต่ง (Mahalanobis Distance, $p < .01$)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ดังนี้

3.1 สถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.2 สถิติเชิงอนุมาน: เปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามสถานภาพด้วย t-test และตามขนาดสถานศึกษาด้วย One-way ANOVA พร้อมทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé และรายงานขนาดอิทธิพล (η^2)

3.3 สถิติความสัมพันธ์และพยากรณ์: วิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยรายงานค่าขนาดอิทธิพล (Cohen's f^2)

ทั้งนี้ ข้อมูลได้ผ่านการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นครบถ้วน ได้แก่ การแจกแจงปกติ (ความเบ้และความโด่ง ± 2.0) ความสัมพันธ์เชิงเส้น ($p > .05$) ความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test)

ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Tolerance > .10, VIF < 10) ความเป็นอิสระของความคลาดเคลื่อน (Durbin-Watson = 1.50–2.50) และความคงที่ของความแปรปรวนความคลาดเคลื่อน (Homoscedasticity)

ผลการวิจัย

ก่อนการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ข้อมูลได้ผ่านการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นครบถ้วน พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ โดยค่าความเบ้ (-.52 ถึง -.18) และค่าความโด่ง (-.38 ถึง .25) อยู่ในเกณฑ์ ± 2.0 (Hair et al., 2019) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นเชิงเส้น ($p > .05$) ไม่พบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุหรือ Multicollinearity (Tolerance = .421–.475; VIF = 2.107–2.376) ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (Durbin-Watson = 1.923) และไม่พบค่าสุดโต่ง (Mahalanobis Distance < 22.458, $p < .01$) ข้อมูลจึงมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์สถิติพารามेटริก

1. ผลการวิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมคุณภาพและระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ระดับตัวแปรวิจัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลผล และลำดับของวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง ($n = 265$)

ตัวแปรวิจัย	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล	ลำดับ
วัฒนธรรมคุณภาพ	4.27	.51	มาก	-
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_1)	4.38	.52	มาก	1
การพัฒนาทีมงานและศักยภาพบุคลากร (X_2)	4.32	.55	มาก	2
การปรับปรุง การมีส่วนร่วม และเทคโนโลยี (X_3)	4.21	.62	มาก	5
การสร้างคุณค่าและแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ (X_4)	4.29	.58	มาก	3
การพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการ (X_5)	4.18	.64	มาก	6
วัฒนธรรมองค์การและการเชื่อมโยงสู่ภายนอก(X_6)	4.25	.60	มาก	4
องค์การสมรรถนะสูง	4.29	.51	มาก	-
ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล (Y_1)	4.38	.53	มาก	1
การเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Y_2)	4.28	.58	มาก	4
ระบบ กระบวนการ และการจัดการ (Y_3)	4.24	.55	มาก	5
ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์องค์การ (Y_4)	4.35	.54	มาก	2
เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Y_5)	4.18	.64	มาก	6
ผลลัพธ์และความสำเร็จขององค์การ (Y_6)	4.31	.56	มาก	3

จากตารางที่ 2 พบว่า สถานศึกษามีวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกประเด็น เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($M = 4.38, SD = .52$) และต่ำสุดในด้านการพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการ ($M = 4.18, SD = .64$) ในขณะที่องค์การสมรรถนะสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล ($M = 4.38, SD = .53$) และต่ำสุดในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($M = 4.18, SD = .64$) ทั้งนี้ ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายตัว (Coefficient of Variation) ของทั้งสองตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่างร้อยละ 11.9–15.3 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 20 ยืนยันว่าข้อมูลมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneity) และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างน่าเชื่อถือ

2. ผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

2.1 จำแนกตามสถานภาพ ผลการเปรียบเทียบด้วย Independent Samples t-test

ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามสถานภาพ ($n = 265$)

ตัวแปรวิจัย	ผู้บริหาร ($n = 40$)	ครู ($n = 225$)	t	p	Cohen's d
	$M (SD)$	$M (SD)$			
1. วัฒนธรรมคุณภาพ	4.35 (.48)	4.25 (.52)	1.13	.258	.20
2. องค์การสมรรถนะสูง	4.38 (.45)	4.27 (.53)	1.24	.218	.22

$df = 263$; สถิติ Levene's test ยืนยันความเท่ากันของความแปรปรวน ($p > .05$)

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมคุณภาพ ($t(263) = 1.13, p = .258, \text{Cohen's } d = .20$) และองค์การสมรรถนะสูง ($t(263) = 1.24, p = .218, \text{Cohen's } d = .22$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ค่า Cohen's d อยู่ในระดับเล็ก (Small Effect) แสดงว่าความแตกต่างระหว่างกลุ่มมีขนาดเล็กในเชิงปฏิบัติ

2.2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบด้วย One-way ANOVA ปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ($n = 265$)

ตัวแปร	ขนาดเล็ก ($n = 80$)	ขนาดกลาง ($n = 125$)	ขนาดใหญ่ ($n = 60$)	F (2,262)	p	η^2	คู่ที่แตกต่าง (Scheffé)
	$M (SD)$	$M (SD)$	$M (SD)$				
วัฒนธรรมคุณภาพ	4.12 (.55)	4.28 (.50)	4.44 (.45)	6.95	.01	.050	ใหญ่ > เล็ก
องค์การสมรรถนะสูง	4.10 (.56)	4.30 (.50)	4.50 (.42)	10.97	<.01	.077	ใหญ่ > เล็ก, กลาง; กลาง > เล็ก

สถิติ Levene's test ยืนยันความเท่ากันของความแปรปรวน ($p > .05$)

จากตารางที่ 4 พบว่า สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffé พบว่า ด้านวัฒนธรรมคุณภาพ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก ในขณะที่ ด้านองค์การสมรรถนะสูง สถานศึกษาขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กตามลำดับ

ทั้งนี้ ขนาดอิทธิพล (η^2) ของวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง มีค่าเท่ากับ .050 และ .077 ซึ่งจัดอยู่ในระดับเล็กถึงปานกลาง แสดงให้เห็นถึงความได้เปรียบเชิงทรัพยากรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่ส่งผลต่อคุณภาพองค์การอย่างชัดเจน

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพรายด้านกับองค์การสมรรถนะสูง ($n = 265$)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y_{total}
X_1	4.38	.52	1.00						
X_2	4.32	.55	.682**	1.00					
X_3	4.21	.62	.594**	.612**	1.00				
X_4	4.29	.58	.653**	.701**	.588**	1.00			
X_5	4.18	.64	.541**	.568**	.625**	.615**	1.00		
X_6	4.25	.60	.605**	.633**	.591**	.667**	.602**	1.00	
Y_{total} (HPO)	4.29	.51	.745**	.782**	.665**	.758**	.612**	.695**	1.00

** $p < .01$

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การสมรรถนะสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการพัฒนาทีมงานและศักยภาพบุคลากร (X_2) มีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .782$) นอกจากนี้ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันมีค่าอยู่ระหว่าง .541–.701 ซึ่งไม่เกิน .80 ยืนยันว่าไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) (Hair et al., 2019) จึงมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ปรากฏผลดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE _B	β	t	p	Tolerance	VIF
การพัฒนาทีมงานและ ศักยภาพบุคลากร (X ₂)	.385	.045	.415	8.556	< .01	.421	2.376
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X ₁)	.326	.048	.333	6.792	< .01	.475	2.107
การสร้างคุณค่าและแรงจูงใจ สู่ความสำเร็จ (X ₄)	.215	.051	.245	4.216	< .01	.452	2.215

$R = .817$, $R^2 = .668$, Adjusted $R^2 = .664$, $SEE = .296$; $F(3, 261) = 175.05$, $p < .01$; Durbin-Watson = 1.923; Cohen's $f^2 = 2.012$ (Large Effect)

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรวัฒนธรรมคุณภาพจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F(3, 261) = 175.05$) โดยมีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 66.80 และมีขนาดอิทธิพลอยู่ในระดับสูงมาก (Cohen's $f^2 = 2.012$; $f^2 > .35$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาทีมงานและศักยภาพบุคลากร ($\beta = .415$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .333$) และด้านการสร้างคุณค่าและแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ ($\beta = .245$) ตามลำดับ

ทั้งนี้ ค่า Tolerance และ VIF ยืนยันความน่าเชื่อถือของโมเดลว่าปราศจากปัญหาความซ้ำซ้อนของตัวแปร โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{HPO} = .277 + .385(X_2) + .326(X_1) + .215(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .415(Z_{X2}) + .333(Z_{X1}) + .245(Z_{X4})$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมคุณภาพและระดับองค์การสมรรถนะสูงของสถานศึกษา

1.1 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดเด่นที่สอดคล้องกันคือ ด้านภาวะผู้นำ (ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ ด้านภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นเชิงประจักษ์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ได้แสดงบทบาทเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และสร้างค่านิยมร่วมอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดองค์การสมรรถนะสูง ของ de Waal (2007) ที่ระบุว่าคุณภาพการจัดการเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการมุ่งสู่ความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ (ดาวรุตรรณ ธิวิลการ, 2564; สมคิด สกุลสถาปัตย์, 2563; Al-Dhaafri et al., 2024; Iqbal et al., 2023;

Navarro & Naranjo, 2025) ที่ยืนยันตรงกันว่า ภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยวิกฤตความสำเร็จ และเป็นรากฐานของการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน

1.2 เมื่อพิจารณามิติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด พบข้อสังเกตอันเป็น ช่องว่างการพัฒนา กล่าวคือ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้เชิงบูรณาการ และ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีผลการประเมินต่ำที่สุด ปรากฏการณ์นี้สะท้อนภาพความเป็นจริงของโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ห่างไกล ที่มักเผชิญข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (Digital Infrastructure) และขาดระบบการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับข้อเสนอของ Cozzolino & Roth (2018) ที่ชี้ว่า ชีตความสามารถเชิงพลวัต ในภาครัฐมักมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรเมื่อเทียบกับภาคเอกชน การขาดเวทีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ต่อเนื่อง ย่อมส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนนโยบาย (กรณีการณ์ สันประสงค์, 2564) ประเด็นนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก Zhang et al. (2024) ยืนยันว่า การจัดการความรู้ทำหน้าที่เป็นกลไกตัวกลาง (Mediating Mechanism) ในการส่งผ่านวัฒนธรรมคุณภาพไปสู่ผลการดำเนินงาน ข้อค้นพบนี้จึงเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญสำหรับเขตพื้นที่การศึกษา ในการเร่งจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยี และอุดช่องว่างทางองค์ความรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาต่อไป

2. การเปรียบเทียบวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง จำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา

2.1 ผลการวิเคราะห์จำแนกตามสถานภาพพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง ไม่แตกต่างกัน โดยค่าขนาดอิทธิพล (Cohen's d) อยู่ระหว่าง .20 - .22 ซึ่งแสดงถึงความแตกต่างในระดับที่น้อยมากทั้งเชิงสถิติและเชิงปฏิบัติ ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพในองค์กร กล่าวคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ประสบความสำเร็จในการสื่อสารวิสัยทัศน์ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานมีมุมมองไปในทิศทางเดียวกัน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ de Waal (2007) ที่ระบุว่า ลักษณะสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง คือการสื่อสารที่เปิดกว้างและโปร่งใส ซึ่งช่วยลดช่องว่างระหว่างระดับบังคับบัญชา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Stalmeijer et al. (2024) และ Kohan et al. (2024) ที่ยืนยันตรงกันว่า วัฒนธรรมคุณภาพที่เข้มแข็งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรทุกระดับชั้นมีค่านิยมร่วมกัน และมีการรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์กรอย่างสอดคล้องกัน

2.2 เมื่อพิจารณาจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง สูงกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าขนาดอิทธิพล (η^2) อยู่ระหว่าง .050-.077 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สามารถอธิบายได้ผ่าน ทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View) กล่าวคือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มักมีความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคล โครงสร้างพื้นฐาน และระบบบริหารจัดการที่ชัดเจนกว่า ซึ่งเอื้อต่อการสร้างขีดความสามารถเชิงพลวัต สอดคล้องกับ Cozzolino & Roth (2018) ที่เสนอว่า สมรรถนะขององค์กรภาครัฐมักแปรผันตามขนาดและทรัพยากรที่ได้รับจัดสรร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Al-Dhaafri et al. (2024) ที่พบว่า ข้อจำกัดด้านทรัพยากรเป็นอุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การสมรรถนะสูง ในองค์กรขนาด

เล็ก ข้อค้นพบนี้จึงเป็นการเผยให้เห็นถึงช่องว่างคุณภาพ และความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่ยังมีอยู่จริงในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สำคัญยิ่งเตือนให้หน่วยงานต้นสังกัดต้องเร่งทบทวนการจัดสรรทรัพยากรและสร้างระบบพี่เลี้ยง เพื่อยกระดับสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีความพร้อมทัดเทียมกัน

3. วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อองค์การสมรรถนะสูง

3.1 อำนาจการพยากรณ์และขนาดอิทธิพล ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพจำนวน 3 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.80 ($R^2 = .668$, Adj. $R^2 = .664$) เมื่อพิจารณาค่าขนาดอิทธิพล (Cohen's f^2) พบว่ามีค่าเท่ากับ 2.012 ซึ่งจัดอยู่ในระดับอิทธิพลที่สูงมาก ($f^2 > .35$; Hair et al., 2019) ตัวเลขทางสถิตินี้ยืนยันเชิงประจักษ์ว่า วัฒนธรรมคุณภาพคือ ตัวขับเคลื่อนหลักของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อย่างไรก็ตาม ยังมีความแปรปรวนอีกร้อยละ 33.20 ที่อยู่นอกเหนือสมการพยากรณ์ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยแวดล้อมอื่น เช่น นโยบายจากต้นสังกัดระดับประเทศ หรืองบประมาณสนับสนุน ซึ่งเป็นประเด็นที่ท้าทายสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.2 เมื่อพิจารณาน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการพัฒนาทีมงานและศักยภาพบุคลากร มีอิทธิพลสูงสุดเป็นอันดับแรก ข้อค้นพบนี้สะท้อนปรัชญาการบริหารที่ว่า คน คือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุด ในการขับเคลื่อนสถานศึกษา สอดคล้องกับกรอบแนวคิดองค์การสมรรถนะสูง ของ de Waal (2007) ที่ระบุอย่างชัดเจนว่า คุณภาพของพนักงานเป็น 1 ใน 5 เสาหลักที่ขาดไม่ได้ นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในทีม ยังเป็นปัจจัยวิกฤตที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ Stalmeijer et al. (2024) และ ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) ที่พบว่า การยกระดับศักยภาพครูเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของโรงเรียน

3.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นการยืนยันบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ Al-Dhaafri et al. (2024) ที่ระบุว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสำเร็จขององค์การสมรรถนะสูง และในลำดับสุดท้ายคือ ด้านการสร้างคุณค่าและแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกทางจิตวิทยา (Psychological Mechanism) ที่ช่วยกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงในระยะยาว สอดคล้องกับ Zhang et al. (2024) และ Anwar (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การที่ให้คุณค่า สนับสนุน และมีระบบรางวัลที่เหมาะสม คือ ฟันเฟืองสำคัญที่ทำให้การพัฒนาสู่องค์การสมรรถนะสูง เกิดความยั่งยืน

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง สถานศึกษามีวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ เป็นจุดแข็งที่สำคัญที่สุดของทั้งสองตัวแปร ในขณะที่ ด้านการพัฒนาองค์ความรู้ และ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงประเด็นความท้าทายที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง (1) จำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครุมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นเอกภาพในการรับรู้ทิศทางการบริหารงานของสถานศึกษา และ (2) จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดใหญ่มีระดับวัฒนธรรมคุณภาพและองค์การสมรรถนะสูง สูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำด้านความพร้อมและทรัพยากรในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน

3. ความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์ วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 3 ด้าน ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์การสมรรถนะสูงได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาทีมงานและศักยภาพบุคลากร (X_2) 2) ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_1) และ 3) ด้านการสร้างคุณค่าและแรงจูงใจสู่ความสำเร็จ (X_4) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.80 ($R^2 = .668$) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}Y = .415Z(X_2) + .333Z(X_1) + .245Z(X_4)$$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน สถานศึกษาควรมุ่งสร้างทีมงานคุณภาพเป็นลำดับแรก ผ่านการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ควบคู่กับการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ ควรเร่งแก้ไขความเหลื่อมล้ำในโรงเรียนขนาดเล็กด้วยกลยุทธ์การจับคู่พัฒนา (Mentoring System) โดยให้โรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีความพร้อมเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ช่วยสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและการจัดการความรู้ เพื่อสร้างความเท่าเทียมในการเข้าถึงนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในอนาคตควรศึกษาตัวแปรใหม่ที่เกี่ยวข้องคล้อยกับยุคดิจิทัล เช่น ความฉลาดทางดิจิทัล และการมีส่วนร่วมของชุมชน ควบคู่กับการใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธีและเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกสถานศึกษาต้นแบบ (Best Practice) แนวทางนี้จะช่วยถอดบทเรียนการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพเชิงลึก และขยายผลสู่การประยุกต์ใช้ในบริบทอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กรรมนาภรณ์ สีนประสงค์. (2564). รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. (2564). รูปแบบการพัฒนามาตรฐานคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- รินทร์ภัส คักดีชัยวัฒนา. (2565). การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน [ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- วิบุลาศ เจริญชัย, นพคุณ คุณาชีวะ, บุศรา นิยมเวช, และ สัญญา เคนาภูมิ. (2565). การสังเคราะห์องค์ประกอบองค์การสมรรถนะสูง. *Journal of Modern Learning Development*, 7(2), 438-454. <https://so06.tcithaijo.org/index.php/jomld/article/download/251939/172183/943082>
- สมคิด สกลสถาปัตย์. (2563). กลยุทธ์การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 8(1), 277-293. <https://ojs.mbu.ac.th/index.php/edj/article/view/671/667>
- สมพงษ์ เชือกพรหม. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์].
- สุกัญญา พรหมอารักษ์. (2567). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- สุวิมล ว่องวานิช. (2560). การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (พิมพ์ครั้งที่ 19). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570.
- Al-Dhaafri, H. S., & Alosani, M. S. (2024). The role of leadership, continuous improvement and benchmarking on organizational performance: The mediating mechanism of EOC. *Benchmarking: An International Journal*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2024-0321>

- Anwar, R. W. (2023, August 9). What is quality culture? Key characteristics and benefits. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/pulse/what-quality-culture-key-characteristics-benefits-raja-waheed-anwar->
- Bendermacher, G. W. G., Oude Egbrink, M. G., Wolfhagen, I. H. A. P., & Dolmans, D. H. (2017). Unraveling quality culture in higher education: A realist review. *Higher Education*, 73, 39-60. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9979-2>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. Addison-Wesley.
- Cozzolino, A., & Rothaermel, F. T. (2018). Discontinuities, competition, and cooperation: Competitive dynamics between incumbents and entrants. *Strategic Management Journal*, 39(12), 3053–3085. <https://doi.org/10.1002/smj.2776>
- de Waal, A. A. (2007). The characteristics of a high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3), 179–185. <https://doi.org/10.1108/17515630710684178>
- Dejanović, A., Lukić Nikolić, J., & Miljuš, G. (2024). Analysis of the degree of quality culture development. *International Journal for Quality Research*, 18(4), 1055–1070. <https://doi.org/10.24874/ijqr18.04-09>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Pearson Prentice.
- Iqbal, S., Ashfaq, T., Azlan Bin Taib, C., & Rizal Razalli, M. (2023). The effect of quality culture on service quality of public and private universities: A comparative analysis. *PLOS ONE*, 18(4), Article e0283679. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283679>
- Khan, K., Khan, Q., Jamil, S. H., & Akbar, S. (2024). A study on high performance organization framework and organization performance: Lens of dynamic capability theory. *Cogent Business & Management*, 11(1), Article 2285415. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2285415>
- Kohan, N., Ahmady, S., Zarezadeh, Y., & Teymourlouy, S. A. A. (2024). Twelve tips for establishing an effective quality assurance system for medical schools. *Acta Medica Iranica*, 62(3). <https://doi.org/10.18502/acta.v62i3.17111>
- Maltz, A. C., Shenhar, A. J., & Reilly, R. R. (2003). Beyond the balanced scorecard: Refining the search for organizational success measures. *Long Range Planning*, 36, 187-204. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(02\)00165-6](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(02)00165-6)

- Navarro, G., & Naranjo, G. (2025). Quality culture, quality management, and organizational performance: A structural model for the manufacturing sector. *Sustainability*, 17, Article 3934. <https://doi.org/10.3390/su17093934>
- Stalmeijer, R. E., Brown, M. E. L., & O'Brien, B. C. (2024). How to discuss transferability of qualitative research in health professions education. *The Clinical Teacher*, 21(6), Article e13762. <https://doi.org/10.1111/tct.13762>
- van Krieken, R. (2023). Quality culture in higher education [White paper]. Hobeon. https://www.hobeon.nl/system/files/inline/Whitepaper%20Quality%20culture_0.pdf
- Zhang, Y., Xiong, P., Rong, S., Frost, M., & Zhou, W. (2024). Knowledge management of MNCs in the post-COVID era: The role of cultural intelligence and knowledge-oriented leadership. *Journal of Knowledge Management*, 28(8), 2141–2168. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2023-0189>