

รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

The Quality Culture Model of Private Vocational Education Institutes

กรรณาภรณ์ สินประสงค์¹, มัทนา วังถนอมศักดิ์²

Kannaporn Sinprasong¹, Mattana Wangthanomsak²

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร¹⁻²

Department of Educational Administration, Silpakorn University¹⁻²

kannaporn@petkasem.ac.th¹, nong_sunshine@yahoo.com²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิจัยโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามความคิดเห็น กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 209 แห่ง จำแนกตามภูมิภาคโดยใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบแบ่งประเภท โดยมีผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ และหัวหน้าหรือผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา รวม 418 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดแผนงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา 2) การให้รางวัลเพื่อพัฒนาทีมงาน 3) การส่งเสริมภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 4) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และ 5) การสร้างความภาคภูมิใจในสถานศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: วัฒนธรรมคุณภาพ, คุณภาพการศึกษา, อาชีวศึกษาเอกชน

Abstract

The purposes of this research were to determine the components of the quality culture of private vocational education institutes and the causal relationship of the quality culture model of private vocational education institutes which applied Exploratory Factor Analysis to be the instrument. For data collecting, there were a semi-structured interview and opinionnaire. The sample consisted of 209 private vocational education institutes from entire region by stratified random sampling. There were 2 respondents from each institute: 1 director or assistant director and 1 head or responsible person of Education Quality Assurance department with a total 418 respondents. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic means, standard deviation, exploratory factor analysis, path

analysis and content analysis. The results revealed that the factors of the Quality Culture of private vocational education institutes includes 5 components which were 1) Educational Management Quality Development Plans 2) Rewards for Team Development 3) Visionary Leadership Encouragement 4) Quality Operational Guidelines and 5) Organizational Loyalty Building. The relationship between every component was found at .01 level of statistical significance and the model of the quality culture of private vocational education institutes fitted in with the empirical data.

Keywords: Quality Culture, Educational Quality, Private vocational education

บทนำ

นับตั้งแต่การปฏิรูปการศึกษาประเทศไทยครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2542 - 2551 ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะที่เป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด กระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นผู้มีบทบาทหลักในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ ได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ขึ้น ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติทั้ง 6 ด้าน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีการวางเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าวไว้สองด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) และเป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษามีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย และ 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง จากการกำหนดเป้าหมายดังกล่าว ทำให้มีการกำหนดนโยบายทางการศึกษาที่จะสามารถสนองตอบเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและตรงกับความต้องการของประเทศที่ทั่วโลกกำลังให้ความสำคัญ เพื่อการเปลี่ยนแปลงประเทศตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 โดยคุณชัย กปิลกาญจน์ (2561) ได้กล่าวว่า หนึ่งในนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลคือการให้ความสำคัญต่อการจัดการอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศไปสู่เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ เพราะเป็นองค์กรที่มีภาระหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาากำลังคนในด้านวิชาชีพเข้าสู่สถานประกอบการ มีคุณลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน สร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ผู้เรียนสายอาชีพสามารถนำความรู้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ นำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการหรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระได้ ดังนั้น สถานศึกษาอาชีวศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องให้ความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการสร้างความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนสู่เป้าหมายการเป็นสถานศึกษาคุณภาพ

ในปัจจุบันการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนประสบปัญหาเรื่องจำนวนผู้เรียนซึ่งมีแนวโน้มลดลงตามอัตราการเกิดของประชากร และมีสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โดยจักรพันธ์ พรนิมิต (2561) ได้กล่าวว่าปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้อง

แข่งขันกับสถานศึกษาของรัฐทั้งระดับขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่มีนโยบายขยายการจัดการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษา เพื่อดึงผู้เรียนให้อยู่ในระบบ และการแข่งขันกับสถาบันอาชีวศึกษาของรัฐที่มีอยู่ก่อนแล้ว ส่งผลให้จำนวนผู้ศึกษาต่อใน สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนลดลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังต้องแบกรับภาระต้นทุนในการจัดการศึกษาซึ่งได้รับการอุดหนุน จากรัฐบาลได้เพียงบางส่วนเท่านั้น ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาหลายแห่ง กลายเป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก ทำให้ประสบปัญหาสภาพคล่องและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพอาชีวศึกษาของ ประเทศ นอกจากนี้ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งได้รับการรับรองผลการ ประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (2562) พบว่า มี สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนหลายแห่งที่ไม่สามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งยังขาดกระบวนการบริหารจัดการเชิงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษาไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ และขาด ความน่าเชื่อถือ ดังนั้น แนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ควรต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับกระบวนการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพของ สถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการนำมาขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่การพัฒนาคุณภาพอย่างมั่นคง และยั่งยืน เพราะเป็นแนวทางการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพทั้งองค์กร บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนไปสู่ เป้าหมายอย่างมีระเบียบ แบบแผน มีการปฏิบัติอย่างเป็นกิจวัตร ทำอยู่เป็นนิจ ดังนั้น คุณภาพที่เกิดขึ้นจะไม่ได้อยู่ เพียงชั่วคราวหรือเป็นคุณภาพที่สร้างขึ้นเพียงแคในระยะเวลาของการประเมินเท่านั้น แต่จะเป็นคุณภาพที่เป็นห่วงโซ่ วัฒนธรรม และมีการพัฒนาระดับสู่มาตรฐานสากลต่อไป นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอ้าน (2561) ยังได้กล่าวถึงแนวทางในการ เชื่อมโยงการดำเนินงานประกันคุณภาพเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษาว่า สถานศึกษาควรมีการจัดการศึกษา ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพ คือ การเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ให้เกิดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม องค์กร การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพตัวชี้วัดและเป้าหมายให้ ชัดเจน มีการพัฒนาครู ผู้บริหารการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องกับการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ให้เข้าใจ เข้าถึง และนำวัฒนธรรมคุณภาพไปสู่การปฏิบัติ มีการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ให้มีภาวะผู้นำและ พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ มีการพัฒนาคุณภาพหลักสูตร การสอน และการสนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ตามมาตรฐานที่พึงประสงค์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มี ความสำคัญและมีความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ อาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้ ขั้นที่ 1 การศึกษาค้นคว้าตัวแปรที่ เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ขั้นที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือ ขั้นที่ 3 การเก็บ ข้อมูลและวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน และ ขั้นที่ 4 การสร้างรูปแบบ วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จำนวน 209 แห่ง เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามภูมิภาคโดยใช้วิธีการเลือกสุ่มแบบ

แบ่งประเภท ผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ และหัวหน้าหรือผู้รับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา รวม 418 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (path analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน โดยการสกัดปัจจัยด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Factor Extraction Method : Principal Component Analysis: PCA) และการหมุนแกนแบบแวนแมกซ์ (Varimax Rotation) มีองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (EigenValue) ที่มากกว่า 1.00 ตามแนวคิดของ Kaiser และในแต่ละองค์ประกอบต้องมีตัวแปรบรรยายองค์ประกอบนั้นๆ ตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของแต่ละตัวแปรตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปนั้น พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดแผนงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (X1) มี 19 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลเพื่อพัฒนาทีมงาน (X2) มี 15 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (X3) มี 8 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (X4) มี 4 ตัวแปร และองค์ประกอบที่ 5 การสร้างความภาคภูมิใจในสถานศึกษา (X5) มี 3 ตัวแปร โดยมีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดแผนงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (X1)

ตัวแปร	วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	น้ำหนักปัจจัย
C94	มีการมุ่งพัฒนาและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว	.745
C96	มีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สมดุลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน	.674
C95	มีการประเมินสมรรถนะคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษา	.666
C98	มีการวางแผนในการดำเนินงานการจัดทำรายงานการประเมินตนเองอย่างเป็นระบบ	.652
C92	มีการกำหนดแผนงานคุณภาพของพื้นที่ให้มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก ยุทธศาสตร์ และแผนงานคุณภาพของสถานศึกษา	.612
C76	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา คำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษา คุณภาพของงาน และความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ	.612
C78	มีการจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เหมาะสม และมีคุณภาพเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านคุณภาพการจัดการศึกษา	.602
C79	ดำเนินการจัดทำระบบโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับสถานศึกษา	.578
C77	ผู้บริหารมีการจัดประชุมคณะผู้ดำเนินการ ฝึกอบรมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดการดำเนินงาน ความรับผิดชอบและการประสานงานของแต่ละบุคคล	.570
C80	ส่งเสริมการรับรู้ถึงระดับของการบริหารจัดการเชิงคุณภาพ	.569
C93	มีแผนงานคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและนำไปสู่การปฏิบัติได้	.566
C97	มีการนำระบบการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้อย่างต่อเนื่อง	.565

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปร	วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	น้ำหนักปัจจัย
C99	มีการกำหนดเป้าหมาย พันธกิจ อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของสถานศึกษาเพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่โดดเด่น	.547
C82	สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและเก็บข้อมูลบันทึกผลการดำเนินงาน	.544
C84	สร้างความเชื่อมั่นด้านความชัดเจนของการนำเสนอและการนำไปปฏิบัติ	.537
C75	มีการทำงานและแก้ปัญหาโดยมุ่งที่ความสำเร็จของทีมงาน	.530
C90	สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับนักศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามความต้องการและความคาดหวังของสังคม	.508
C124	ให้ความสำคัญต่อมาตรฐานการศึกษา ยอมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากองค์กรภายนอกทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ เพื่อให้เกิดความตื่นตัวที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสู่มาตรฐาน	.504
C128	มีการทบทวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปรับลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นหรือสิ้นเปลืองออก เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	.503
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (EigenValue)		18.173
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		14.088
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		14.088

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 2 การให้รางวัลเพื่อพัฒนาทีมงาน (X2)

ตัวแปร	วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	น้ำหนักปัจจัย
C5	กำหนดรางวัลและให้ความสำคัญแก่ทีมงานตลอดเวลา	.751
C12	ให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	.728
C13	สร้างเกณฑ์ตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้	.696
C8	กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ที่เป็นการชักจูงมากกว่าการกดดันให้ปฏิบัติ	.669
C7	ส่งเสริมให้บุคลากรมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	.661
C14	สร้างนโยบาย และแผนงานการจัดการคุณภาพของสถานศึกษา	.635
C6	ส่งเสริมด้านสุขภาพและสวัสดิการของครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง	.612
C34	ให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของสถานศึกษา	.600
C32	มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมสถานศึกษา หรือปรับเปลี่ยนงานบางส่วนเพื่อส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ	.569
C3	กำหนดเป้าหมายและทิศทางของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมีเหตุผล	.538
C9	ให้อิสระภาพในการปกครองตนเอง การมอบหมาย และการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ครูบุคลากรทางการศึกษา	.533
C39	มีแนวทางสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อผู้นำด้านคุณภาพ	.518

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	น้ำหนักปัจจัย
C10	สนับสนุนให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายคุณภาพในการจัดการศึกษา	.509
C120	มีการค้นคว้าหาความจริงจากแหล่งที่มาของปัญหา และวิเคราะห์แก้ไขปัญหาร่วมกัน ซึ่งจะช่วยให้ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว	.509
C31	กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วม เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา	.502
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (EigenValue)		15.958
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		12.371
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		26.458

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (X3)

ตัวแปร	วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	น้ำหนักปัจจัย
C112	ผู้บริหารมีการรับรู้ด้านตลาดงานในอนาคต เพื่อเตรียมผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ สามารถสนองความต้องการด้านแรงงานของสถานประกอบการได้	.703
C113	มีแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้	.678
C114	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	.620
C111	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในการบริหารจัดการสถานศึกษา	.595
C116	มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ให้ความไว้วางใจต่อกัน	.545
C101	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวอย่างที่ดีในการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา พร้อมรับมือกับความท้าทายต่างๆ อย่างกล้าหาญและสร้างสรรค์	.525
C115	ส่งเสริมการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	.521
C100	ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารงานคุณภาพ มีความตระหนักด้านคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อให้สามารถผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและตรงตามความต้องการของประเทศ	.511
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (Eigen Value)		9.405
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		7.291
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		33.749

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 4 การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ (X4)

ตัวแปร	วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	น้ำหนักปัจจัย
C52	มีการกำหนดแนวทางที่ใช้ในการปฏิบัติที่ดี หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ	.619
C42	มีการสร้างความร่วมมือ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	.546
C50	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพ ทั้งสมรรถนะทั่วไปและสมรรถนะเฉพาะ ในวิชาชีพ	.520
C51	มีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	.515
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (EigenValue)		8.532
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		6.614
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		40.364

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 5 การสร้างความภาคภูมิใจในสถานศึกษา (X5)

ตัวแปร	วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	น้ำหนักปัจจัย
C72	ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจต่อสถานศึกษา มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน	.715
C105	มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับ และเป็นธรรม โดยใช้การประเมินแบบ 360 องศา	.531
C102	มีการปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา มีความตระหนักในการสร้างคุณภาพเพื่อความอยู่รอด	.510
ค่าความแปรปรวนของตัวแปร (EigenValue)		7.815
ค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปร (Percent of Variance)		6.058
ค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative Percent of Variance)		46.422

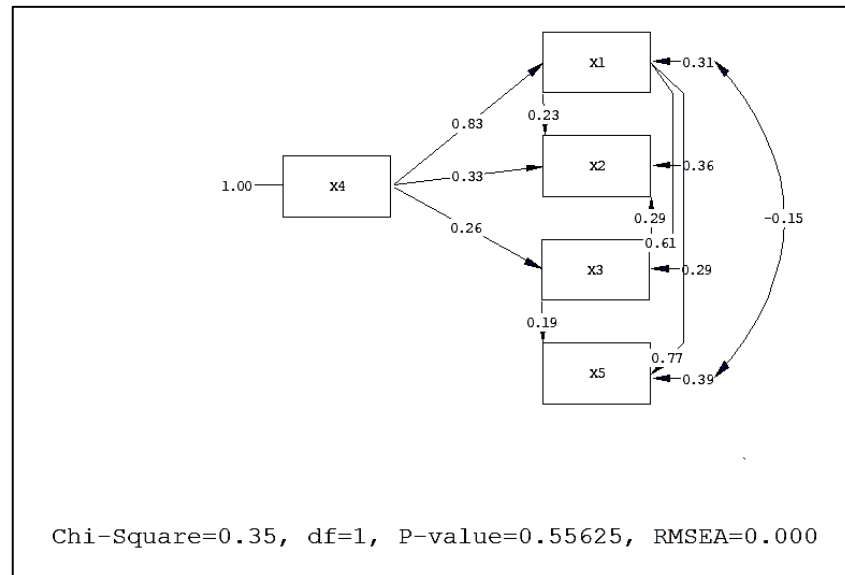
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างชุดตัวแปร พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 5 องค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง .668** ถึง .827** และตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างชุดตัวแปร

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5
X1	1.000				
X2	.748**	1.000			
X3	.827**	.738**	1.000		
X4	.827**	.751**	.771**	1.000	
X5	.783**	.668**	.742**	.787**	1.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบด้านการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (X4) การส่งเสริมภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (X3) และการกำหนดแผนงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา (X1) มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อการให้รางวัลเพื่อพัฒนาทีมงาน (X2) นอกจากนี้ องค์ประกอบด้านการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (X4) ยังมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อการสร้างความภาคภูมิใจในสถานศึกษา (X5) โดยผ่านการส่งเสริมภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (X3) อีกด้วย



ภาพที่ 1 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ค้นพบของวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งสามารถอภิปรายผล และเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา สามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย และการนำไปปฏิบัติกับหน่วยงานของตนในบริบทดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน มีจำนวนทั้งสิ้น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การกำหนดแผนงานพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา 2) การให้รางวัลเพื่อพัฒนาทีมงาน 3) การส่งเสริมภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ 4) การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และ 5) การสร้างความภาคภูมิใจในสถานศึกษา องค์ประกอบทั้งหมดนี้สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ว่า องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เป็นพหุองค์ประกอบ สอดคล้องกับ มนุญ เศษแอ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่ามี 7 องค์ประกอบ คือ 1) เน้นการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) ทีมงานคุณภาพ 6) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 7) การมีวิสัยทัศน์ร่วม และสอดคล้องกับ ศุภร ศุภพันธ์ (2560) ซึ่งได้กล่าวว่า รูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ 1) การปรับปรุงคุณภาพการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ 2) การตรวจสอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ 3) การบริหารด้านคุณภาพ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผน เป้าหมายด้านคุณภาพ 4) การควบคุมในการบริหารวัฒนธรรม

คุณภาพ 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 6) ความรับผิดชอบในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ 7) การทำงานเป็นทีม 8) การยกย่องและการให้รางวัล และ 9) การประเมินในการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ

ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 5 ข้อ เป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย การกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่มาจากความร่วมมือของทุกคน ทุกหน่วยในสถานศึกษา สถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา ตลอดจนแผนการประเมินคุณภาพและแผนงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งสถานศึกษาควรมีการมุ่งพัฒนาและปรับปรุงแผนพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาวด้วยเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่มีการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านการศึกษาตามแผนการศึกษาและแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติ และควรมีการบริหารจัดการสถานศึกษาให้สมดุลทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน เพราะในความเป็นสถานศึกษาเอกชนนั้นผู้บริหารต้องคำนึงถึงต้นทุนในการบริหารจัดการควบคู่ไปกับการสร้างคุณภาพทางการศึกษาด้วยจึงจะสามารถดำเนินกิจการได้อย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมด้านวิชาการ ทักษะวิชาชีพ และทักษะทางเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน การฝึกอบรมเพื่อทบทวนทักษะที่เคยเรียนรู้มา (Re-skills) อบรมเพิ่มพูนทักษะเดิม (Up-Skills) และอบรมทักษะใหม่ ๆ (New-Skills) การพัฒนาทักษะทางภาษา ตลอดจนการส่งเสริมทั้งด้านกายภาพ และทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป ในส่วนของการบริหารจัดการสถานศึกษาควรได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ พร้อมปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อเตรียมผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการด้านตลาดแรงงานในอนาคต และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาร่วมกับการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้เป็นกรอบการดำเนินงานของสถานศึกษา โดยอาจกำหนดเป็นแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษาขึ้นมาเอง หรือศึกษาแนวทางที่ใช้ในการปฏิบัติที่ดี หรือแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษาอื่น แล้วนำมาปรับใช้ในบริบทที่เป็นของสถานศึกษาเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักดีต่อสถานศึกษา เพราะเมื่อบุคลากรมีความรักความผูกพันและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแล้ว จะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมทางบวก มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นแก่สถานศึกษา ส่งผลต่ออัตราการเข้าออกที่ลดลง ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ เพราะไม่ต้องเสียเวลาในการหาอัตรากำลังคนมาทดแทนหรือสอนงานคนใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

2. จากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการให้รางวัลเพื่อพัฒนาทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่ได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบอื่น ๆ มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์การ ได้แก่ ดาวรૂรธณ ถวิลการ (2561) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ มีจำนวน 5 องค์ประกอบหลัก หนึ่งในองค์ประกอบดังกล่าวได้แก่ การยกย่องและการให้รางวัล ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ยกย่องเชิดชูผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ กำหนดบุคคลต้นแบบในการทำงานเชิงคุณภาพ และสอดคล้องกับ เนตรนา โพธิ์สว่าง (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ด้านคุณภาพ 4) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 5) การยกย่องและการให้รางวัล และ 6) การประเมินคุณภาพ และสอดคล้องกับ พรสุข กลับส่ง ณ พัทลุง (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยพบว่า ยุทธศาสตร์การ

พัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ยุทธศาสตร์ หนึ่งในนั้นได้แก่ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีกลยุทธ์ เช่น ส่งเสริม พัฒนาครู คณาจารย์ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมงานวิจัย และนวัตกรรม ที่งานสร้างสรรค์ นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

จะเห็นได้ว่า ทีมงาน คือองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา องค์การที่มีวัฒนธรรมคุณภาพจะมีลักษณะการทำงานแบบเป็นทีม เนื่องจากการทำงานที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน ต้องมีการประสานงานกันที่ดี และมุ่งเน้นการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างแรงจูงใจโดยการให้ความสำคัญหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีการพัฒนานตนเองโดยมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การสร้างเกณฑ์ตัวชี้วัดผลงานที่ชัดเจนและเป็นไปได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา ตลอดจนการเสริมพลังอำนาจด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนให้เกิดแรงผลักดันและการขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพโดยบุคลากรทุกคนทุกหน่วยในสถานศึกษา ทั้งนี้ ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนาและเพิ่มระดับศักยภาพของตนเอง เช่น การให้รางวัลจากการปฏิบัติงาน การจัดการประกวดผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนการฝึกอบรม อาทิ ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเดินทาง การขอรับการสนับสนุนการฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก และสถานประกอบการ เป็นต้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับต้นได้รับการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ และความรู้ทางการบริหารการศึกษา ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละระดับ ตลอดจนความรู้ใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษา เพื่อช่วยเป็นพลังขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่คุณภาพอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

สรุป

การศึกษารูปแบบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เพื่อสร้างองค์ความรู้ในการสนับสนุนแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนหลักการในการบริหารสถานศึกษาและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- คชธร คชพันธ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(26): 18-27.
- จักรพันธ์ พรนิมิตร. (2561). *เผยแพร่ 2 ปี อาชีวศึกษาเอกชนพบ สอศ. งานไม่รุ่ง*, สืบค้นเมื่อ 24 สิงหาคม 2561, จาก <https://www.dailynews.co.th/education/625064>
- दारววรรณ ถวิลการ. (2561). รูปแบบการพัฒนาวรรณธรรมคุณภาพของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(3): 114-126.
- เนตรนภา โพธิ์สาวิง. (2562). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(30): 26-32.
- พรสุข กลับสง ฌ พัทลุง. (2563). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากระบี่. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(9): 247-263.

- มนูญ เศษแอ. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษารางวัลพระราชทาน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(2): 28-30.
- วิจิตร ศรีสอาน. *วัฒนธรรมการประกันคุณภาพ: คู่คิดหรือคู่แข่ง*. สืบค้นเมื่อ 18 พฤศจิกายน 2561, จาก <http://www.wichitlikhit.com>
- วุฒิชัย กปิลกาญจน์. (2561). *อาชีวศึกษา การปรับเปลี่ยนที่คาดหวัง*. สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2561, จาก <http://www.matichon.co.th/columnists/news>.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2562). สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2562, จาก <http://www.onesqa.or.th/th/index.php>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิก.

Translated Thai References

- Kapilakanchana, V. (2018). *Vocational Education, Expected Modifications*. Retrieved August 23, 2018, from <http://www.matichon.co.th/columnists/news>. (in Thai)
- Klabsong Na Phattalung, P. (2020). Strategies for Improving Education Quality of Schools under the Krabi Educational Service Area Office. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 5(9): 247-263. (in Thai)
- Kochapun, K. (2017). The Development of a Quality Culture Administration Model for Elementary Schools. *SWU Educational Administration Journal*, 14(26): 18-27. (in Thai)
- Office for National Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). (2019). Retrieved October 29, 2019, from <http://www.onesqa.or.th/th/index.php>. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2017). *National Education Plan 2017-2036*. Bangkok: Prigwhangrafftic. (in Thai)
- Pornnimit, J. (2018). *2 years revealed: Private vocational institutes not success with being VEC member*. Retrieved August 24, 2018 from <https://www.dailynews.co.th/education/625064>. (in Thai)
- Posawang, N. (2019). The Development of a Causal Relationship Model of Factors Affecting Quality Culture of Primary Schools under the Office of the Basic Education Commission in the North-Eastern Region of Thailand. *SWU Educational Administration Journal*, 16(30): 26-32. (in Thai)
- Sedair, M. (2017). A Factor Analysis of Quality Culture in Schools Receiving Royal Awards under Basic Education Service Areas in the Three Southern Border Provinces. *Academic Services Journal, Prince of Songkla University*, 28(2): 28-30. (in Thai)
- Srisa-an, V. (2018). *Quality assurance culture: partners or competitors*. Retrieved November 18, 2018, from <http://www.wichitlikhit.com/>. (in Thai)
- Thawinkarn, D. (2018). Quality Culture Development Model for Small Schools in the Northeast of Thailand. *KKU Research Journal of Humanities and Social Sciences (GRADUATE STUDIES)*, 6(3): 114-126. (in Thai)