

วัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
The Quality Cultural: World-Class Standard School in secondary
Education Office Area Ubonratchathani Amnatcharoen

เรืองยศ ธนาธิบดี¹, ธีรวุฒิ เอกะกุล² และ ชวนคิด มะเสนะ³
Ruangyot Thanathibodee¹, Theerawut Akakul² and Chuankid Masena³

สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Educational Research and Evaluation Program, Faculty of Education,
Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand
Corresponding Author, Email: thanathibodee@gmail.com¹

Received: 2025-06-28; Revised: 2025-10-31; Accepted: 2025-10-31

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ 2) เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 18 โรงเรียน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 714 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ 0.887 ค่า SD = 0.048 อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมด้านภาษา = 4.452 อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีสถิติบรรยาย และการวิเคราะห์เนื้อหา

คำสำคัญ: วัฒนธรรมคุณภาพ, องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ, โรงเรียนมาตรฐานสากล

Abstract

This research aims to 1) study The Quality Culture: Components of World-Class Standard Schools of the Secondary Education Area office, Ubonratchathani Amnatcharoen.; 2) test the consistency of the quality culture component model created and developed with empirical data; and 3) study the development guidelines for The Quality Culture: Components World-Class Standard Schools of the Secondary Education Area office, Ubonratchathani Amnatcharoen. The research was conducted in 2 phases: Phase 1 studied The Quality Culture: Components World-Class Standard Schools of the Secondary Education Area office,

Ubonratchathani Amnatcharoen, consisting of 18 schools 714 whom were selected by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire with the highest content validity of the entire questionnaire = 0.887 SD. = 0.048, and the highest language appropriateness of the average = 4.452. The data were analyzed using the mean and standard deviation values using a ready-made program. Phase 2 studied the development guidelines for The Quality Culture: Components World- Class Standard Schools of the Secondary Education Area office, Ubonratchathani Amnatcharoen. Group of informants consisting of 7 qualified persons by purposive selection, data collection using semi-structured interviews, data analysis using descriptive statistics and confirmatory factor analysis using ready-made programs.

Keywords: Quality culture, Quality culture components, World-Class Standard Schools

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเน้นที่การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสำคัญการศึกษาจึงมีบทบาทเป็นเครื่องมือหลักในการยกระดับคุณภาพประชากรให้สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (UNESCO, 2023) แม้ว่ารัฐบาลไทยจะดำเนินการปฏิรูปการศึกษาอย่างต่อเนื่องภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) และแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2566–2580 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะ การเรียนรู้, การคิดวิเคราะห์, ความสามารถในการสื่อสาร และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2566) แต่ยังคงพบความเหลื่อมล้ำด้านคุณภาพ ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก อีกทั้งคุณภาพการศึกษาของไทย ยังไม่สามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานล่าสุดจาก World Economic Forum (2024) ระบุว่า ดัชนีคุณภาพการศึกษาของไทย อยู่ในอันดับที่ 52 จาก 141 ประเทศ ลดลงเมื่อเทียบกับประเทศในอาเซียน เช่น สิงคโปร์ (อันดับ 1 ของเอเชีย), มาเลเซีย (อันดับ 34) และเวียดนาม (อันดับ 40) สะท้อนถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการปรับปรุงระบบ การเรียนรู้ให้สามารถสร้างพลเมืองโลก (Global Citizens) ที่มีขีดความสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ อีกทั้งในยุคของการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) และยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI Era) โรงเรียนต้องปรับตัวโดยการสร้าง "วัฒนธรรมคุณภาพ" ที่เน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การกระจายอำนาจ และการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับโรงเรียน (Fullan, 2020)

กระทรวงศึกษาธิการได้วางแผนยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาด้านนโยบายการศึกษาเชิงรุกทำให้ การปฏิรูปการศึกษาไทยได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และทิศทางอย่างชัดเจน มีโครงสร้าง การดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการปฏิรูปทั้งทางด้านการสร้างโอกาส ความเสมอภาคทางการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมไปถึงการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันระดับนานาชาติ จากเหตุผลดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาลต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นไปตามแนวโน้มความเคลื่อนไหว ทางการศึกษาของนานาชาติที่มีความก้าวหน้าทางด้านการจัดการศึกษา เพื่อที่จะสร้างนักเรียนให้มีความสามารถในการแข่งขัน การคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์และจัดให้มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานสภาการศึกษา, 2546) นอกจากนี้ประเทศไทยกำลังอยู่ในช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยไปสู่สังคมฐานความรู้เต็มรูปแบบ และยังเป็นยุคของการรวมตัวกันระหว่างนวัตกรรมทางเทคโนโลยี (Convergence of Technology) ทั้งรูปแบบนาโนเทคโนโลยี (Nanotechnology) และเทคโนโลยีสารสนเทศ (Informational Technology)



จึงนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ด้านการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดกับนักเรียนทั้งด้านความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและ ซิตความสามารถด้านสมรรถนะในการแข่งขัน (Core Competency) ระดับนานาชาติต่อไปในอนาคต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

จากการจัดการศึกษาของประเทศไทยที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจในระดับหนึ่ง ทั้งใน ด้านปริมาณและคุณภาพ ข้อแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดใหญ่เทียบกับโรงเรียน ขนาดเล็ก โดยเฉพาะเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลสอบ O-net โรงเรียนขนาดใหญ่มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และหากมองคุณภาพการศึกษาในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ในการจัดอันดับของ "World Economic Forum-WEF" ในรายงาน "The Global Competitiveness Report 2013 - 2014" ต่อ ระบบการศึกษาไทยที่ชี้ว่า การศึกษาไทยตั้งแต่ระดับประถม มัธยม ถึงมหาวิทยาลัยมีคุณภาพต่ำกว่าประเทศ เพื่อนบ้านอย่างสิงคโปร์ มาเลเซีย บรูไน ผลจากการจัดอันดับคุณภาพการศึกษา สิงคโปร์ อันดับ 1 คือของ เอเชีย อันดับ 11 ของโลก ส่วนไทยอันดับที่ 8 ของเอเชีย และอันดับที่ 41 ของโลก เครือข่ายมหาวิทยาลัย โลก "ยูนิเวอร์ซิตี 21" เผยผลการจัดอันดับ คุณภาพการศึกษา ทั้งหมด 48 ประเทศจากคะแนนเต็ม 100 อันดับ 1 คือ สหรัฐอเมริกา (100 คะแนน) อันดับ 2 สวีเดน (83.6 คะแนน) อันดับ 3 แคนาดา (82.8 คะแนน) ไกล่เรา สิงคโปร์ อันดับ 11 (68.9 คะแนน) มาเลเซีย อันดับ 36 (50.5 คะแนน) 39 (48.3 คะแนน) ส่วนไทยเรา อันดับ 41 (46.6 คะแนน) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

ปัจจุบันการศึกษาไทยยังไม่สามารถทำให้การศึกษาที่มีคุณภาพ และเตรียมความพร้อมนักเรียนให้มี ศักยภาพในการแข่งขันกับประชาคมโลกได้เท่าที่ควร แม้แต่การพิจารณาดัชนีการพัฒนามนุษย์โครงการพัฒนา แห่งสหประชาชาติ พบว่า ประเทศไทยมีดัชนีการพัฒนามนุษย์ในจากทั้งหมด 134 ประเทศ ซึ่งเป็นอันดับ ที่ต่ำกว่าอันดับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้อันดับที่ 34 โดยประเทศไทยมีสภาพการพัฒนา ทางเศรษฐกิจสังคมต่ำกว่าประเทศที่มีประชากรและทรัพยากรใกล้เคียงกัน สะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทย พัฒนาน้อยกว่าประเทศอื่น นอกจากนี้ ดัชนีความสามารถทางการแข่งขันเปรียบเทียบกับ 60 ประเทศ โดย IMD ในปี 2557 พบว่า ลดลงจากเดิม 2 อันดับ มาอยู่ที่อันดับที่ 29 โดยตัวชี้วัดด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ อันดับ 54 ซึ่งตัวชี้วัดที่อันดับลดลงมากที่สุด คือ คุณภาพอุดมศึกษา ตามด้วยอัตราการเข้าเรียนระดับ มัธยมศึกษา และตัวชี้วัดด้านการศึกษาที่ถูกจัดลำดับไว้ต่ำที่สุดที่ลำดับ 57 คือ ผลการสอบ TOEFL ดังนั้น หาก ประเทศไทย โดยทุกภาคส่วนในสังคมไทยไม่หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง จะส่งผล ให้ความสามารถของประเทศไทย เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในโลกลดต่ำลงไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557: 17-18) วัฒนธรรม คือ พฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ในองค์กรที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การจะ บรรลุผลสำเร็จในการจัดการความรู้ วัฒนธรรมขององค์กรที่จำเป็น ได้แก่การแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ระหว่างบุคคลในองค์กร บางองค์กรพบว่าบุคลากรภายในไม่ยอมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน เพราะ กลัวว่าตนเองจะหมดความสำคัญ การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลานานเพราะต้องใช้เวลาสะสม ความเชื่อ และสิ่งที่พบเห็นอยู่ในองค์กรนั้น มีความสอดคล้องและเอื้อต่อการทำให้บุคคลรู้สึกดี ต่อการแบ่งปัน ความรู้และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา เช่น ระบบการบริหารจัดการ การเรียนรู้การแลกเปลี่ยนความรู้ของคน ในองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

วัฒนธรรมคุณภาพ เป็นเรื่องความมุ่งมั่นขององค์กรต่อการพัฒนาตามที่กำหนดไว้ให้ประสบ ความสำเร็จ หากไม่สำเร็จแสดงว่าองค์กรบกพร่องในเรื่องของวัฒนธรรมคุณภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ภายในองค์กรเกิดความผิดปกติในการปฏิบัติหน้าที่ (Yorke, 2000) ซึ่งหากองค์กรต้องการความสำเร็จดังกล่าว จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การของตน ไปสู่สิ่งที่เรียกว่าวัฒนธรรมคุณภาพ (Viljoen and Van Waveren, 2008) แต่ก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรก็ต้องมีการตรวจสอบระดับวัฒนธรรม

คุณภาพในองค์กรเสียก่อน ซึ่งการรับรู้ถึงสถานการณ์ปัจจุบันของวัฒนธรรมคุณภาพดังกล่าว มีส่วนช่วยให้ผู้นำระดับสูงกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานที่เหมาะสม (Tang Aoieong and Tsui, 2009) วัฒนธรรมคุณภาพจึงได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในแวดวงทฤษฎีด้านการจัดการ โดยบ่อเกิดของแนวความคิดนี้สัมพันธ์กับแนวคิดในเรื่องของคุณภาพ การจัดการคุณภาพและวัฒนธรรมองค์กร (Hildebrandt, 1991) อย่างไรก็ตาม การที่แนวความคิดในเรื่องของวัฒนธรรมคุณภาพได้ถูกนำไปกล่าวถึงโดยนักวิชาการหลากหลายสาขาวิชาทั้งทางด้านการศึกษา จิตวิทยา และการจัดการส่งผลให้แนวความคิดดังกล่าว มีความคลุมเครือและยากต่อการกำหนดขอบเขตร่วมกัน (Adomaviciene and Pukelyte, 2010) ยกตัวอย่างเช่น Cameron Kim and Sine (1999) กล่าวว่า วัฒนธรรมคุณภาพเป็น เรื่องของปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยม ความคาดหวัง แนวโน้มของพฤติกรรมและอุดมการณ์ที่เกี่ยวข้องกับหลักการคุณภาพมากกว่าที่จะเป็นเรื่องของเครื่องมือ หรือเทคนิคเชิงคุณภาพ

การศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จึงมีความสำคัญและเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาองค์ประกอบภายในองค์กรการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาไทย โดยเฉพาะการสร้าง "ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้คุณภาพสูง" (Quality Learning Ecosystem)

โรงเรียนมาตรฐานสากล (World – Class Standard School) เป็นนวัตกรรมการศึกษาที่นำมาใช้ ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานเทียบเท่าสากล เพื่อให้ผู้เรียนมีศักยภาพ สามารถแข่งขันทัดเทียมกับผู้เรียนของนานาชาติ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (Learner Profile) เทียบเคียงมาตรฐานสากล ผู้เรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก (World Citizen) พัฒนาระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบคุณภาพ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ (Smart) สื่อสารสองภาษา (Communicator) ล้ำหน้าทางความคิด (Thinker) ผลงานอย่างสร้างสรรค์ (Innovator) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Global Citizenship) โดยมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลได้เพิ่มเติมความเป็นสากล 4 สาระ ได้แก่ ทฤษฎีความรู้ (Theory of Knowledge : TOK) การเขียนความเรียงขั้นสูง (Extended - Essay) กิจกรรมสร้างสรรค์ ประโยชน์ (CAS : Creativity, Action, Service) และโลกศึกษา (Global Education) (วังคะฮาด, 2553) โรงเรียนมาตรฐานสากล (World-Class Standard School) จึงถือเป็นกลไกสำคัญที่สะท้อนการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายในการผลิตผู้เรียนที่มีคุณลักษณะของการเป็นพลโลก เช่น ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการสื่อสารได้หลายภาษา และความรับผิดชอบต่อสังคมโลก (OECD, 2022) การศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาจึงมีความสำคัญเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาองค์ประกอบภายในองค์กรการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาไทย โดยเฉพาะการสร้าง "ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้คุณภาพสูง" (Quality Learning Ecosystem)

จากสภาพดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ให้มีคุณภาพทั้งระบบในการจัดการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้นำเอาแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาบูรณาการและประยุกต์ออกแบบองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้วิจัยหวังว่า จะสามารถนำไปพัฒนาระบบการบริหารงานโรงเรียนให้มีคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเพื่อจะได้เป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามวัตถุประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ก่อให้เกิดความเจริญมั่งคั่งของประเทศในอนาคตต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

การทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาการวิจัย เรื่อง วัฒนธรรมคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ มีพื้นฐานจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในด้านองค์กร วัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมคุณภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเข้าใจรากฐานเชิงทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพและคุณภาพของโรงเรียนในระดับนโยบายและการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร

องค์กรในมุมมองของนักวิชาการ เช่น ฌ็องซ็องท์ เซอร์นันทน์ (2551) และ Bernard (1966) หมายถึง ระบบที่เกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยมีการแบ่งหน้าที่และดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งองค์ประกอบหลักที่กำหนดโครงสร้างองค์กร ได้แก่ ความซับซ้อน (Complexity) ความเป็นทางการ (Formalization) และการรวมอำนาจ (Centralization) (Robbins, 1990) นอกจากนี้ การออกแบบองค์กร ยังต้องพิจารณาปัจจัยด้านขนาดของการควบคุม ความเชี่ยวชาญของงาน การจัดแผนก และสายการบังคับบัญชา (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) เพื่อให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การจัดการภายในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ต้องการความคล่องตัวในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง

วัฒนธรรมองค์กร: แนวคิด ลักษณะ และความสำคัญ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐาน และแบบแผนพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน (พิชาย, 2552; รัตติกรณ์, 2546) วัฒนธรรมนี้มีบทบาทสำคัญ ในการกำหนดพฤติกรรม ความสัมพันธ์และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นกลไกการปรับตัวทั้งต่อปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน พัฒนาแนวทางปฏิบัติทางจริยธรรม และส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร (วันชัย, 2556) เช่น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ความมีเสถียรภาพ ความกล้าเสี่ยง และความภักดีต่อองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลต่อผลลัพธ์เชิงคุณภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับ กัญญภัคญา ภักทรไชยอนันท์ (2557) และรัตนารักษ์ ฤทธิรงค์ (2557) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการเรียนการสอนและการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิดและองค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพ

“วัฒนธรรมคุณภาพ” หมายถึง แนวทางหรือแบบแผนของพฤติกรรมที่ยึดถือในการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นคุณภาพ ความรับผิดชอบและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมาจากความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความมุ่งมั่นของบุคลากรในองค์กร (Goetsch & Davis, 2000; เกษม วัฒนชัย, 2543) วัฒนธรรมนี้เป็นสิ่งที่ควรปลูกฝังให้เป็นธรรมชาติของการทำงานและชีวิตประจำวันในองค์กรการศึกษา องค์ประกอบของวัฒนธรรมคุณภาพมีความหลากหลาย โดย Batten (1992) เสนอไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพ

2) การทำงานเป็นทีม 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การมอบอำนาจ 5) การยกย่องและให้รางวัล และ 6) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ขณะที่ Gryna (2001) เน้นที่การกำหนดเป้าหมายคุณภาพ การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการพัฒนาคุณภาพแนวทางเหล่านี้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งเน้นความร่วมมือภายในองค์กร การใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและการขับเคลื่อนคุณภาพด้วยการวัดผลและประเมินอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพ

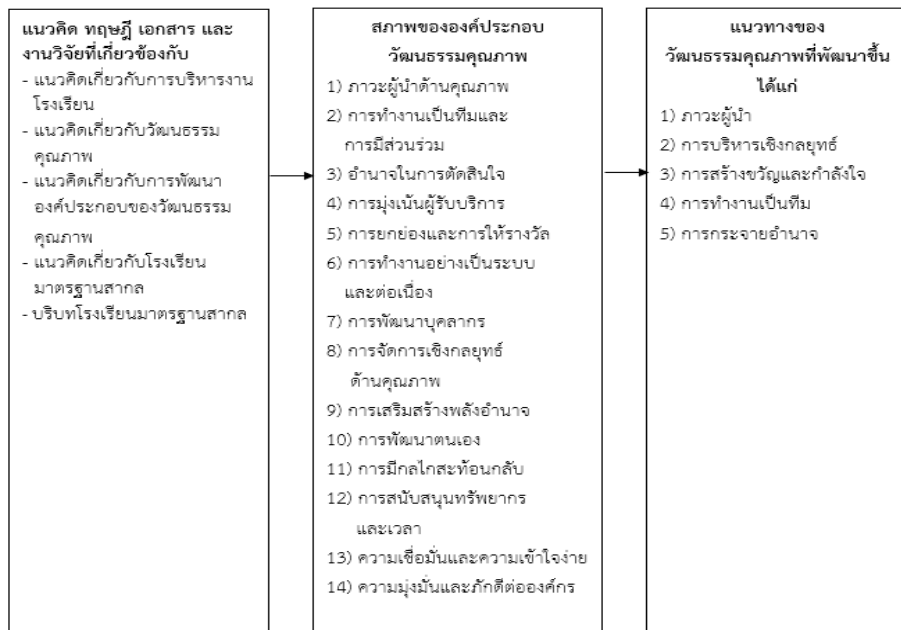
งานวิจัยของมารยาท แซ่อึ้ง (2552) พบว่า การบริหารจัดการวัฒนธรรมคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษามีความเข้มแข็งใน 6 ด้าน โดยเฉพาะด้านภาวะผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการให้รางวัล ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพ สุธีรัตน์ อริเดช (2557) เสนอ 7 ยุทธศาสตร์ที่สามารถพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้อย่างเป็นระบบ เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ขณะที่ สุเชตร ศรีบุญเรือง (2561) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ของวัฒนธรรมคุณภาพซึ่งสามารถนำไปใช้ประเมินคุณภาพของโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปสาระสำคัญ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นผลลัพธ์ของการหลอมรวมระหว่างโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และกระบวนการพัฒนาภายในที่ต่อเนื่อง โดยมีภาวะผู้นำ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การสร้างขวัญและกำลังใจ การทำงานเป็นทีม และการกระจายอำนาจ โดยมีการปรับปรุงอย่างไม่หยุดยั้ง เป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาและยกระดับวัฒนธรรมคุณภาพ จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกระดับ ในการสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจ ที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งสู่เป้าหมายของการเป็นองค์กรการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรฐานการศึกษาชาติมาตรฐานการศึกษา และตัวบ่งชี้เพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ แนวคิดและหลักการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้ กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอนและประเภทการวิจัยดังต่อไปนี้

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ระยะที่ 1 สังเคราะห์เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างปี พ.ศ.2556-2566 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ จากนั้นนำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้ ทั้งหมดไปสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ นำกลับมาปรับ แก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และจากนั้นทำการตรวจสอบความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ (โดยการสัมภาษณ์) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 7 ท่าน

ประชากรศึกษา ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา / หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ / หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา/หัวหน้าระดับสายชั้น/หัวหน้างานตามโครงสร้างระบบการบริหารโรงเรียน จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 714 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบชนิดเป็นแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็น 2) แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เก็บรวบรวมข้อมูล

ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอนและประเภทการวิจัยดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์เชิงเอกสาร และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง (ผู้บริหาร/ครูที่ทำหน้าที่บริหาร)

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษา เพื่อวิเคราะห์เชิงลึกด้านวัฒนธรรมคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การตรวจสอบองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของประชากร 2) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 3) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง

ระยะที่ 2 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) วิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์องค์ประกอบ 2) ตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดที่ใช้ในการพัฒนาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพ และ 3) แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารเชิงกลยุทธ์ 3) การสร้างขวัญและกำลังใจ 4) การทำงานเป็นทีม และ 5) การกระจายอำนาจ ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ ดังแสดงในตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	N	($\bar{X}$)	ระดับ	SE	SD	Variance	Min	Max	SK	KU
ภาวะผู้นำ	Lea		4.412								
1.การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	A1	714	4.368	มาก	0.012	0.674	0.455	1.750	5.00	-1.067	0.869
2.จัดโครงสร้างการบริหารอย่าง เป็นระบบ	A2	714	4.456	มาก	0.011	0.603	0.364	2.000	5.00	-1.162	0.885
3.บริหารงานโดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน	A3	714	4.372	มาก	0.008	0.642	0.412	2.000	5.00	-1.043	0.671
4.บริหารงานแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์	A4	714	4.413	มาก	0.008	0.638	0.407	1.800	5.00	-1.095	0.991
5.เป็นผู้นำทางวิชาการ	A5	714	4.451	มาก	0.007	0.605	0.366	2.000	5.00	-1.191	1.066
การบริหารเชิงกลยุทธ์	Str		4.372								
1.การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์	B1	714	4.327	มาก	0.008	0.636	0.404	1.000	5.00	-1.132	1.610
2.การวางแผนกลยุทธ์	B2	714	4.399	มาก	0.006	0.654	0.428	1.000	5.00	-1.232	1.650
3.การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	B3	714	4.401	มาก	0.008	0.662	0.387	2.000	5.00	-0.935	0.203
4.การประเมินกลยุทธ์	B4	714	4.360	มาก	0.009	0.679	0.461	1.167	5.00	-1.041	0.722

ตัวแปร	ชื่อตัวแปร	N	($\bar{X}$)	ระดับ	SE	SD	Variance	Min	Max	SK	KU
การสร้างขวัญและกำลังใจ			4.329								
1.การบริหารการสร้างขวัญกำลังใจ	C1	714	4.339	มาก	0.011	0.773	0.598	1.000	5.00	-1.375	1.959
2.การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน	C2	714	4.339	มาก	0.033	0.713	0.508	1.250	5.00	-1.144	1.279
3.ความรับผิดชอบงานในหน้าที่	C3	714	4.346	มาก	0.010	0.705	0.497	1.000	5.00	-1.152	1.343
4.การยอมรับนับถือในองค์กร	C4	714	4.543	มากที่สุด	0.019	0.590	0.348	2.250	5.00	-1.146	0.492
การทำงานเป็นทีม			4.464								
1.การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	D1	714	4.481	มาก	0.015	0.581	0.338	2.000	5.00	-0.923	0.221
2.การแสดงบทบาท ผู้นำหรือผู้ตาม	D2	714	4.525	มากที่สุด	0.016	0.583	0.340	1.250	5.00	-1.192	1.415
3.การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	D3	714	4.524	มากที่สุด	0.018	0.565	0.319	2.500	5.00	-0.978	0.122
4.การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	D4	714	4.426	มาก	0.010	0.629	0.396	2.250	5.00	-0.938	0.131
การกระจายอำนาจ			4.455								
1.การบริหารงานวิชาการ	E1	714	4.449	มาก	0.007	0.594	0.354	1.857	5.00	-1.042	0.565
2.การบริหารงานงบประมาณ	E2	714	4.449	มาก	0.010	0.600	0.360	1.900	5.00	-1.025	0.513
3.การบริหารงานบุคคล	E3	714	4.493	มาก	0.009	0.552	0.305	2.017	5.00	-1.077	0.577
4.การบริหารงานทั่วไป	E4	714	4.430	มาก	0.010	0.622	0.387	1.000	5.00	-1.075	1.503

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาทั้ง 21 ตัวแปร พบว่า คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ตั้งแต่ 4.327 ถึง 4.543 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตั้งแต่ 0.552 ถึง 0.773 เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) แตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เป็นค่าที่อยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าตัวแปรมีลักษณะการแจกแจง ไม่เป็นโค้งปกติเล็กน้อย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ คือมีการแจกแจงข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย ข้อมูลตัวแปรเหล่านี้ มีคะแนนส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเฉลี่ยเล็กน้อย 11/10) เมื่อพิจารณาระดับความมีนัยสำคัญของค่าความโด่ง (Kurtosis) ที่แตกต่างจากศูนย์ แสดงว่าข้อมูลมีความโด่งแตกต่างจากโค้งปกติและมีลักษณะค่อนข้างแบน (ความโด่งส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่าโค้งปกติเพียงเล็กน้อยแสดงว่ามีลักษณะการกระจายข้อมูลน้อย) แสดงว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

องค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำ ($\bar{X}$ =4.412) วัดจาก 5 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน 2) จัดโครงสร้างการบริหารอย่างเป็นระบบ 3) บริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) บริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 5) เป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ($\bar{X}$ =4.368, $\bar{X}$ =4.456, $\bar{X}$ =4.372, $\bar{X}$ =4.413 และ $\bar{X}$ =4.451 ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่าในองค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก, ผ่าน เกณฑ์การประเมิน

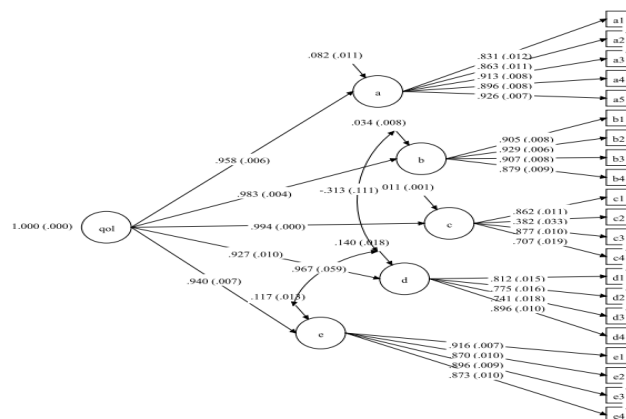
องค์ประกอบที่ 2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.372$) วัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร ($\bar{X}=4.327$, $\bar{X}=4.399$, $\bar{X}=4.401$ และ $\bar{X}=4.360$ ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่าในองค์ประกอบที่ 2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ผ่าน เกณฑ์การประเมิน

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างขวัญและกำลังใจ ($\bar{X}=4.392$) วัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การบริหารการสร้างขวัญกำลังใจ 2) การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน 3) ความรับผิดชอบงาน ในหน้าที่ และ 4) การยอมรับนับถือในองค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ตัวแปร ได้แก่ ($\bar{X}=4.339$, $\bar{X}=4.339$, $\bar{X}=4.346$ ตามลำดับ) และ ระดับมากที่สุด 1 ตัวแปร คือ การยอมรับนับถือในองค์กร มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.543$ ซึ่งอธิบายได้ว่าในองค์ประกอบที่ 3 การสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ผ่าน เกณฑ์การประเมิน

องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.464$) วัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การแสดงบทบาท ผู้นำหรือผู้ตาม 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และ 4) การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ตัวแปร ได้แก่ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน $\bar{X}=4.481$ และ การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.426$ ตามลำดับ และอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ตัวแปร ได้แก่ การแสดงบทบาท ผู้นำหรือผู้ตาม มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.525$ และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ย $\bar{X}=4.524$ ซึ่งอธิบายได้ว่าในองค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ผ่านเกณฑ์การประเมิน

องค์ประกอบที่ 5 การกระจายอำนาจ ($\bar{X}=4.455$) วัดจาก 4 ตัวแปรสังเกตได้ คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกตัวแปร ($\bar{X}=4.449$, $\bar{X}=4.449$, $\bar{X}=4.493$ และ $\bar{X}=4.430$ ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่าในองค์ประกอบที่ 5 การกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก ผ่าน เกณฑ์การประเมิน

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อพัฒนาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square=251.981 df=127 p=0.000 CFI=0.993 TLI=0.989 RMSEA=0.037 SRMR = 0.026) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจ (0.994) การบริหารเชิงกลยุทธ์ (0.983) ภาวะผู้นำ (0.958) การกระจายอำนาจ (0.940) และ การทำงานเป็นทีม (0.927) ตามลำดับ (ดังภาพที่ 2)



(Chi-Square=251.981 df=127 p=0.000 CFI=0.993 TLI=0.989 RMSEA=0.037 SRMR = 0.026)
ภาพที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล (*p < 0.01)



อภิปรายผล

1. การศึกษาองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ พบว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสมมติฐานการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ มีระบบการดำเนินงานที่มีคุณภาพ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมให้แก่บุคลากร จนเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นระบบ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Education Standards and Quality Assessment, 2012 ที่กล่าวถึงความสำคัญของวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาหากองค์กรขาดวัฒนธรรม การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ก็ส่งผลให้ขับเคลื่อนการพัฒนาได้ยากในทางกลับกันหากองค์กรใดมีวัฒนธรรมคุณภาพที่เข้มแข็ง การพัฒนางานในด้านใดๆ ก็จะประสบความสำเร็จได้โดยง่ายและสอดคล้องกับ กฎญา พัชรยานนท์ (2557) ได้ทำวิจัยเรื่อง องค์การกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา

2.1 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า เป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมา จากด้านการกระจายอำนาจโดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมร่วมกันกับครู หรือบุคลากร ในโรงเรียน โดยมีแนวทางการบริหารงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมที่เน้นคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล เทียบเคียงกับโรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้นไปในระดับสากล อีกทั้งมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง จัดลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้นำในการเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมาปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงตา ราตรสา (2559) ซึ่งได้กล่าวถึงบทบาทของภาวะผู้นำคุณภาพในกระบวนทัศน์ใหม่ว่า เป็นทักษะเฉพาะตัว ที่ต้องฝึกฝนจึงจำเป็นต้องพัฒนาบทบาทของผู้นำของแต่ละองค์กรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างผู้นำที่ประกอบไปด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ศักยภาพ เพื่อนำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น

2.2 ด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ พบว่าเป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำที่สุดผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้มีการพัฒนาวิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลาย และสร้างสรรค์ มีการนำเสนอ และนวัตกรรมที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ รวมถึงจัดหาสื่อเทคโนโลยีตามความเหมาะสม และเพียงพอ นอกจากนี้สถานศึกษาควรมีการวางแผนและพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะ ของบุคลากรที่เป็นระบบ รวมทั้งมีการติดตาม และประเมินผล การพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของครู และบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้ครูและบุคลากร ได้นำความรู้ ทักษะได้รับการพัฒนา ตนเอง มาปรับประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษามีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับ สันเพชร พนัสบดี (2552) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทักษะของบุคลากร ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรอยู่เป็นประจำ การดำเนินงานที่มีคุณภาพนั้น จำเป็นที่

จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะฝีมือ หรือความรู้ในงานที่ทำเป็นอย่างดี หากไม่แล้วแม้ว่าบุคลากรผู้นั้นจะมีความตั้งใจที่อยากจะปฏิบัติงานก็ไม่สามารถที่จะกระทำได้ เนื่องมาจากความไม่พร้อม ด้านทักษะฝีมือหรือความรู้นั่นเอง

2.3 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่าเป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงที่สุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวปฏิบัติในการสร้างขวัญและกำลังใจ การให้ผลตอบแทนต่าง ๆ ของครูและบุคลากรที่รอบคอบ รัดกุม ด้วยความยินดีและด้วยความจริงใจ โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมใน การนำเสนอแนวปฏิบัติให้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ได้ตั้งไว้ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านการให้ขวัญและกำลังใจของครู และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเต็มที่ และพัฒนาแนวทางการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ วิทย์ ศิริโชคดี (2550) ที่กล่าวถึงการให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรว่า ผู้บริหาร ควรแสดงว่าเห็นคุณค่าของบุคลากรโดยมอบสิ่งพิเศษให้ทั้งที่สัมผัสได้ เช่น เงิน สิ่งของ และสัมผัสไม่ได้ เช่น การยกย่องชมเชย การสรรเสริญ แก่บุคลากรที่ได้รับการยอมรับในประสิทธิภาพของ การทำงาน ความพยายามและความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ที่สมควรได้รับอย่างเต็มที่ เพื่อตอบแทน สร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจของบุคลากร

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า เป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด เป็นอันดับแรก ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์อย่างจริงจังและจริงใจ โดยมีการมอบหมายงานให้กับครู และบุคลากรในโรงเรียนอย่างชัดเจน และหมั่นทบทวนบทบาทของครูแต่ละคน เพื่อให้ครูและบุคลากรทุกคนได้เข้าใจ และปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เพื่อให้สามารถแก้ปัญหา และอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สุขเกษม ศรีบุญเรือง (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของระดับชั้นมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในการทำงาน เป็นทีม (Team Work) จะนำความสำเร็จไปสู่สถานศึกษา โดยที่บุคลากรมารวมกลุ่มกัน มีเป้าหมาย ร่วมกัน ร่วมมือกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ประสานงาน มีสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหารและบุคลากรอยู่เสมอ มีการกำหนดหน้าที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและให้ความสำคัญกับคำว่าทีมตลอดเวลา

2.5 ด้านการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน พบว่า เป็นด้านที่มีระดับการปฏิบัติรองลงมาจากด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมุนเวียนเปลี่ยนงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร โดยที่หมุนเวียนเปลี่ยนงาน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ อีกทั้งมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของครูและบุคลากร ได้แสดงฝีมืออย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นพี่เลี้ยงอำนวยความสะดวก สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้ครู ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลัง ซึ่งสอดคล้องกับ กมลวรรณ วันทนัง (2560) ที่กล่าวว่า การมอบอำนาจแก่บุคลากรถือเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการดำเนินงานของผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ที่ผู้บริหารต้องมอบอำนาจแก่บุคลากรเพื่อช่วยขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2550) ที่ทำวิจัยเรื่องวัฒนธรรมการทำงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา พบว่า การกำหนดหน้าที่และมอบอำนาจในการทำงาน



อย่างชัดเจนถูกต้อง โดยที่ทุกคนทำหน้าที่ของตนเอง และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เป็นการสร้างพลังสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพในครั้งนี้ ชี้ให้เห็นองค์ประกอบวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ควรนำผลการวิจัย ไปเผยแพร่หรือกำหนดมาตรการ ให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ นำไปใช้ในการตรวจสอบหรือประเมินตนเองตามองค์ประกอบ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงานโรงเรียนของตนเอง และใช้ผลประเมินเพื่อวางแผนพัฒนาโรงเรียนและพัฒนาตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างเครื่องมือที่สามารถวัด และประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถประเมินได้ลึก และเจาะจงในส่วนของงานของตนเองมากขึ้น โดยใช้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางในการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ วันหนึ่ง. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). มาตรฐานการศึกษาและแนวทางการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2566-2580 (ค.ศ. 2023-2037). กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาการศึกษา.
- กัญญภัคธญา ภัทรไชยอนันต์ . (2557). วัฒนธรรมองค์กรกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกษม วัฒนชัย. (2543). การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของคนไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงตา ราชอาษา. (2559). ภาวะผู้นำด้านคุณภาพในกระบวนทัศน์ใหม่. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชาย รัตนดิถ ฌ ภูเก็ต. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ : อิงค์ ปิยอนต์ บุ๊คส์.
- มารยาท แซ่อึ้ง. (2552). การศึกษาการบริหารงานวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2546). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่กับความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนภรณ์ ฤทธิรงค์. (2557). วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- วันชัย มีชาติ. (2557). การบริหารองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วิฑูรย์ ศิริโชคดี. (2550). *การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาวิชาการ.
- ศรายุทธ วัจนะฮาด. (2553). *รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). *การจัดการทั่วไป: แนวคิด ทฤษฎี และหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อธรรมสาร.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2550). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สันเพชร พันธ์ดี. (2552). *ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *รายงานผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2556-2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.). (2555). *วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สมศ.
- สำนักงานสภาการศึกษา. (2546). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุขเกษม ศรีบุญเรือง. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพฐ. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(2), 105-120.
- สุเชตร ศรีบุญเรือง. (2561). การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัด คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุพจน์ สมาน. (2561). การพัฒนาตัวชี้วัดวัฒนธรรมคุณภาพระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.). *วารสารการบริหารการศึกษา*, 12(2), 105-120.
- Adomaviciene, A., & Pukelyte, R. (2010). *Quality culture in organizations: Theoretical background and elements*. Kaunas: Kaunas University of Technology.
- Batten, J. D. (1992). *Tough-minded management*. New York: AMACOM.
- Bernard, C. I. (1966). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Cameron, K. S., & Sine, W. D. (1999). A framework for organizational quality culture. In R. E. Cole & W. R. Scott (Eds.), *The quality movement and organization theory* (pp. 62-93). Sage Publications.
- Fullan, M. (2020). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Goetsch, D. L., & Davis, S. B. (2000). *Quality management: Introduction to total quality management for production, processing, and services* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gryna, F. M. (2001). *Quality planning and analysis: From product development through use* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hildebrandt, S. (1991). *Total quality management: A guide to implementation*. London: Prentice Hall.
- Ministry of Education. (2014). *The national education standards and guidelines for quality assurance in basic education B.E. 2557 (2014)*. Bangkok: Ministry of Education.
- Ministry of Education. (2023). *National education plan B.E. 2566-2580 (2023-2037)*. Bangkok: Office of the Education Council.

- Office for National Education Standards and Quality Assessment (ONESQA). (2012). *Quality culture in educational institutions*. Bangkok: ONESQA.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Future of education and skills 2030*. <https://www.oecd.org/education/2030/>
- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory: Structure, design, and applications* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Tang Aoieong, R. T., & Tsui, B. (2009). Assessing quality culture in organizations. *Total Quality Management & Business Excellence*, 20(8), 845–861.
- UNESCO. (2023). *Education in the 21st century: Learning to transform*. <https://unesco.org/>
- Viljoen, C. T., & Van Waveren, C. C. (2008). A framework for quality culture in higher education institutions. *South African Journal of Higher Education*, 22(1), 170–185.
- World Economic Forum. (2024). *Global competitiveness report 2024*. <https://www.weforum.org/reports>
- Yorke, M. (2000). Developing a quality culture in higher education. *Tertiary Education and Management*, 6(1), 19–36.