

THE FACTORS OF QUALITY CULTURE AND EXCELLENCE IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF EDUCATION PERSONNEL IN A SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE AT A PLACE

Natthaphon PROMPHUT¹, Natthaphon NUEANGCHOMPHU¹ and Naitawan KUMHOM^{1*}

1 Faculty of Social Sciences and Education Thongsuk College, Thailand; naitawan@hotmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 March 2025

Revised: 28 March 2025

Published: 8 April 2025

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the level of quality culture factors; 2) study the level of excellence in educational institutions; and 3) study the relationship between quality culture factors and excellence in educational institutions among educational personnel of a secondary education service area office. The sample used in this research consisted of 385 educational personnel. The instrument used was a questionnaire. The statistics used for data analysis included the mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient analysis. The study found that: 1) overall, quality culture factors were at a moderate level. When considered by individual aspects, it was found that the highest-ranked aspect was personnel development, followed by motivation in work, and teamwork ranked last; 2) overall, excellence in educational institutions was at a high level. When classified by individual aspects, it was found that the highest-ranked aspect was leadership quality, followed by the quality of teachers and personnel in educational institutions, the quality of learners, and the quality of teaching and learning ranked last; 3) the analysis of the relationship between quality culture factors and excellence in educational institutions using multiple regression had a value of 0.912 and could explain the variance of quality culture factors and excellence in educational institutions with statistical significance at the 0.01 level at 87.80% ($R^2 = 0.878$). The hypothesis testing results showed that quality culture factors and excellence in educational institutions had statistical significance at the 0.01 level.

Keywords: Quality Culture, Excellence in Educational Institutions, Administration

CITATION INFORMATION: Promphut, N., Nueangchomphu, N., & Kumhom, N. (2025). The Factors of Quality Culture and Excellence in Educational Institutions of Education Personnel in a Secondary Educational Service Area Office at a Place. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 11

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง

ณัฐพล พรหมพุ่ม¹, ณัฐพล เนื่องชมภู¹ และ ในตะวัน กำห่อม^{1*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; ntawan@hotmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ 2) ศึกษาระดับความเป็นเลิศในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 2) ความเป็นเลิศในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านคุณภาพการนำ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษา ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2 = 0.878$) และผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษา และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: วัฒนธรรมคุณภาพ, ความเป็นเลิศในสถานศึกษา, การบริหาร

ข้อมูลอ้างอิง: ณัฐพล พรหมพุ่ม, ณัฐพล เนื่องชมภู และ ในตะวัน กำห่อม. (2568). ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(4), 11

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องปรับวิธีการและแนวทางการจัดการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่รู้ และพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพ ตลอดจนมุ่งความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับคุณภาพของผู้เรียนในการจัดการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องอบรม และสั่งสอนผู้เรียนให้มีความรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของการจัดศึกษาของชาติ (ทรงพล เจริญคำ, 2552) การบริหารเพื่อความเป็นเลิศจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อความเป็นเลิศ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม การตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการและความมุ่งหวังในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสังคมไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง (ชัยวัฒน์ วาทะวิณะ, 2562)

ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล โดยใช้เกณฑ์การจัดการศึกษาของรางวัลคุณภาพแห่งชาติประเทศสหรัฐอเมริกา (Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) เป็นแบบอย่างในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ สำหรับประเทศไทย มีการใช้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ในการพัฒนาสถานศึกษา การส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในปัจจุบันมีโครงการต่างๆ เช่น โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โครงการโรงเรียนดีประจำตำบล โรงเรียนต้นแบบ และโรงเรียนรางวัลพระราชทาน เป็นต้น โครงการเหล่านี้มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความเป็นเลิศ เสมอภาค และได้มาตรฐาน ในปัจจุบันยังมีสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง และสถานศึกษาที่ต้องการการปรับปรุงคุณภาพเพื่อยกระดับมาตรฐาน การบริหารเพื่อความเป็นเลิศเป็นกลไกสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบาย สร้างบรรยากาศ และมีทักษะความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองไกล มุ่งมั่น และอดทน หากมีปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรมีกลยุทธ์ใหม่ๆ และปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อความสำเร็จสูงสุด (อุทุมพร สมศรี, 2560)

ในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาในด้านวัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษานั้น วัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจ และมองเห็นภาพที่ชัดเจนของสถานศึกษา เห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงาน การวางแผนงาน หรือการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ เพียงอย่างเดียว โดยภาพรวมขององค์กรที่ดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ปฏิบัติงานตามแผนงานบรรลุตามเป้าหมาย หรือล้มเหลว นั้นมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวเชื่อมโยงผลสำเร็จของงาน สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรสอดคล้องกัน จะมีความเข้มแข็งและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ แต่สถานศึกษาที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ขัดแย้งกัน ไม่สอดคล้องกันจะไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน และนำพาองค์กรให้ไปสู่ความล้มเหลว ล้มสลายในที่สุด (เนตรนภา โพธิ์สว่าง, 2562) อาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งถือว่ามีสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรเป็นค่านิยมร่วมช่วยสร้างองค์กรสู่ความเป็นเลิศ นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศมีผลมาจากวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ ที่เน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มีการมุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา (เสาวภา เมืองแก่น, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อที่จะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (ศรีสกุล เจริญศรี, 2562) แต่เมื่อไหร่ก็ตามที่วัฒนธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้เป็นวัฒนธรรมคุณภาพจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรหรือสถานศึกษา (เชี่ยวชาญ ภาระวงศ์, 2560)

เนื่องจากวัฒนธรรมคุณภาพเป็นแบบแผน หรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติตามพันธกิจ เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากรทุกคนทุกหน่วยในสถาบัน ไม่ว่าจะรับผิดชอบหรือปฏิบัติหรือปฏิบัติภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะต้องคำนึงถึงหรือต้องการทำให้ได้ผลงานที่ดีไว้อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมคุณภาพ เนื่องจากสิ่งที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศต่อไป การพัฒนาสถานศึกษาให้มีมาตรฐานเดียวกันและได้รับการยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยเน้นการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและกระจายทรัพยากรอย่างเท่าเทียม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษา พร้อมยึดคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (ทรงพร อุดรพันธ์, 2564) จากสภาพความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยเรื่องนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ในการวางแผนการดำเนินงาน และการแสวงหาแนวทางเพื่อพัฒนาลักษณะองค์กร ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคคล และลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

แบคเคอร์ (Backer, 1982) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรแต่ละองค์กร มีความแตกต่างกัน ไชน (Schein, 1979) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกใหม่ขององค์กรเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และเลือกแนวทางถูกต้องสำหรับการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในลักษณะงานกลุ่ม แบตเทน (Batten, 1992: 6) ได้นิยามความหมายของวัฒนธรรมคุณภาพ หมายถึง แบบแผนหรือแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ยึดถือปฏิบัติตามพันธกิจ เพื่อนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ เป็นพฤติกรรมในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตของบุคลากรในสถาบันหรือองค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะรับผิดชอบงานหรือปฏิบัติงานหรือปฏิบัติภารกิจใดก็ตาม ทุกคนจะคำนึงถึงผลงานที่ดีมีคุณภาพอยู่เสมอ ลีวิส และ สมิธ (Lewis & Smith, 1994: 23) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) หมายถึง การสร้างคุณภาพในองค์กรโดยจะมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ การกำหนดทิศทางขององค์กรขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความหลากหลาย โดยมีผลมาจากการปรับปรุงคุณภาพเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบของความรู้สึก ความคิด และการกระทำที่ร่วมกันปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กร การกำหนดมิติของวัฒนธรรม รวมถึงระบบและโครงสร้าง การทำหน้าที่ บทบาทหน้าที่ พฤติกรรม ทักษะ ทักษะพื้นฐาน และค่านิยม ซึ่งมีมิติเหล่านี้จะเป็นสมมติฐานพื้นฐานและทัศนคติที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติ โอมาโซนู และ รอส (Omachonu & Ross, 1995) ได้อธิบายไว้ว่า วัฒนธรรมคุณภาพ หมายถึง วัฒนธรรมที่เป็นรูปแบบของความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีอยู่ในมวลสมาชิกขององค์กรที่มีการให้การยอมรับเป็นบรรทัดฐาน หรืออาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับปรัชญา นโนคติวิทยา ค่านิยม สมมติฐาน ความเชื่อ ความคาดหวัง ทักษะ และบรรทัดฐานที่มีร่วมกันในสมาชิกขององค์กร แต่เกี่ยวข้องกับคุณภาพซึ่งเป็นค่านิยมหลักสำหรับการวางแผน การจัดการองค์กร และการควบคุม กิปสัน และ แจมส์ (Gibson & James, 1982: 43) กล่าวว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้น ตรง ครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ฮอย และ มีสเกลว (Hoy & Miskel, 2001: 77) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลที่สำเร็จบรรลุตามจุดประสงค์ขององค์กรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สรุป ประสิทธิภาพ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์องค์กร ซึ่งสามารถดูความสำเร็จได้จากความอยู่รอด ความเจริญเติบโตขององค์กรและการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ประโยชน์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ

องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาในการบริหารงาน สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลเป็นสิ่งสำคัญและเป็นเครื่องมือบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหาร องค์กรหรือหน่วยงานใดงานหนึ่งสามารถที่จะบริหารงานเหล่านั้นไปจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มาก น้อยเพียงใด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพส่งผลต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เป็นไปในทิศทางบวก

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทารุโระยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607-610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .988 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง: โดยรวม (n=385)

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพ	M	SD	ระดับการปฏิบัติ	อันดับที่
1) ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.35	0.54	ปานกลาง	1
2) ด้านการทำงานเป็นทีม	3.29	0.52	ปานกลาง	3
3) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	3.33	0.55	ปานกลาง	2
รวม	3.31	0.53	ปานกลาง	

ความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านคุณภาพการนำ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง: โดยรวม (n = 385)

ความเป็นเลิศในสถานศึกษา	M	SD	ระดับการดำเนินงาน	อันดับที่
1) ด้านคุณภาพการนำ	4.65	0.46	มาก	1
2) ด้านคุณภาพการเรียนการสอน	3.59	0.34	มาก	4
3) ด้านคุณภาพผู้เรียน	3.64	0.50	มาก	3
4) ด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา	3.70	0.65	มาก	2
รวม	3.64	0.48	มาก	

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะเชิงบริหารต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่งในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพX	B	Beta	t	Sig.
1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X ₁)	.095	.199	5.449	.000
2) ด้านการทำงานเป็น (X ₂)	.066	.111	2.219	.000
3) ทีม ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (X ₃)	.089	.234	5.514	.000

R = 0.912, R² = 0.878, Adjusted R² = 0.900, SEE = 0.129, F = 277.058, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพร อุตรพันธ์ (2564) ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาใน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านกลยุทธ์องค์การ ด้านโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ด้านการจัดการกระบวนการ ในขณะที่ด้านที่มีส่วนร่วมร่วมของผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ระดับปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ในขณะที่ด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และระดับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ถัดมาคือ ด้านคุณภาพผู้เรียน ในขณะที่ด้านคุณภาพการนำ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปวีญ์ ศรีวันทนาสกุล (2564) ได้ศึกษาวัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทั้ง 6 ด้านของวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาศ วงศ์แสน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ระดับวัฒนธรรมคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภรศพร คชพันธ์ (2560) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ พัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพ และประเมินรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ และตัวแปรในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.502-0.882

2) ความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านคุณภาพการนำ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพครูและบุคลากรในสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านคุณภาพการเรียนการสอน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพร อุดรพันธ์ (2564) ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารกับความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา ดาวเรือง (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา กุลกุล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้แก่ 4 ปัจจัย คือ โครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน บรรยากาศของโรงเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .779 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นเลิศของ

โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 60.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนบ้านโป่งแดง พบว่า สภาพการบริหารงานทั้ง 7 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหาหยกเว้น ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากร ที่มีสภาพการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยจึงทำให้เกิดปัญหามากที่จะต้องนำมาหาแนวทางเพื่อพัฒนา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพกับความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะเชิงบริหารต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อความเป็นเลิศในสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา แห่งหนึ่ง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงพร อุดรพันธ์ (2564) ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้ร้อยละ 72.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยทางการบริหารด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยทางการบริหารด้านกลยุทธ์องค์การ ปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพด้านการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะมาต วงศ์แสน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมคุณภาพกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า มีความสัมพันธ์สูง ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา กุลหกุล (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและการบริหารงานของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียน ภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของโรงเรียน และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กับความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา ดอนเมฆ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดระยอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าระหว่าง 0.43 -0.56 เป็นค่าที่ยอมรับได้ ตัวแปรทั้ง 15 ตัว มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

- 1) สถานศึกษาต้องมีการกำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนา บุคลากรได้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร
- 2) บุคลากรในโรงเรียนต้องพร้อมให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน
- 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการยกย่องชมเชยครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาด้วยความจริงใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยแบบผสมวิธี เพื่อให้ได้ผลการศึกษามีความถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น ศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัด นำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมตามบริบท และทำการศึกษาจากประชากรกลุ่มอื่นๆ เพิ่มเติมด้วยเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถนำไป ปรับใช้ได้กับทุกสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- คชธร คชพันธ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารวัฒนธรรมคุณภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(26), 18-27.
- ชัยวัฒน์ วาตะวัฒน์. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เชี่ยวชาญ ภาระวงค์, อนันต์ ปานศุภวัชร และ วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 4(7), 104-116
- ทรงพร อุดรพันธ์. (2564). ปัจจัยทางการบริหารและปัจจัยวัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรงพล เจริญคำ. (2552). รูปแบบความเป็นเลิศของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เนตรนภา โพธิ์สว่าง. (2562). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมคุณภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 16(30), 26-32.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ที่คอม.
- ปรีชา ดาวเรือง. (2561). กลยุทธ์การจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ปิยะมาศ วงศ์แสน. (2560). วัฒนธรรมคุณภาพที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 11(1), 130-138.
- รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. (2558). แนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของ โรงเรียนบ้านโป่งแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิจิตรา กุลหกุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 14(27), 79-87.
- ศรีสกุล เจริญศรี. (2562). วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*. 14(2), 19.
- สุปวีร์ ศรีวันทนาสกุล. (2564). วัฒนธรรมคุณภาพและแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- เสาวภา เมืองแก่น. (2560). ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

อุทุมพร สมศรี. (2560). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาใน อำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 เสนอที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

Backer, H. S. (1982). *Culture: A sociological*. New York, NY: Yale Review Summer.

Batten, J. D. (1992). *Building a Total Quality Culture*. Menlo Park, CA: Crisp Publications.

Gibson, J. H., John, M. I., & James, H. D. (1982). *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: Business Publications.

Lewis, A., & Smith, D. (1993). Defining Higher Order Thinking. *Theory into Practice*, 32, 131-137.

Omachonu, V. K. R., J. E. (1995). *Principle of Total Quality*. London: Korgan Page.

Schein, Edgar H. (1980). *Organization Psychology*. 2nd ed. New Jersey: Prentice hall.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).