



A Model for Developing Quality Administration of Private Vocational Colleges in the Northeast Region

Issarapong Upara^{1*}

1 Doctor of Philosophy in Educational Administration at Sakon Nakhon Rajabhat University

** Corresponding author. E-mail: issarapong.upara@gmail.com*

Abstract

This study aimed to: (1) examine the components of quality management in private vocational colleges in the Northeast Region; (2) develop a quality management model for the private vocational colleges in the Northeast Region; and (3) evaluate the developed model. The research employed a Research and Development (R&D) approach in three phases: analyzing quality management components through a survey of 274 administrators in the 2024 academic year, and the sample size was determined using the Krejcie and Morgan table. Developing the model and assessing its effectiveness. Data were collected using structured and unstructured interviews and rating-scale questionnaires. Statistical methods included frequency, percentage, mean, standard deviation, and index of item-objective congruence. The findings revealed that: (1) quality management consisted of five major components, 20 subcomponents, and 80 indicators, with the most critical areas being modern educational management, stakeholder participation, continuous personnel development, the use of digital technology in teaching and learning, and leadership with commitment; (2) the developed model comprised principles, objectives, content, development processes, learning resources, and evaluation methods, and was rated highly appropriate; and (3) evaluation by nine experts confirmed the model's validity, appropriateness, feasibility, and usefulness at the highest level

Keywords: Development Model, Quality Administration, Private Vocational Colleges



รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อิสรพงษ์ อุประ^{1*}

1 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

* Corresponding author. E-mail: : issarapong.upara@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) สร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 3) ประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ รวม 7 ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่า PNI ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง และ 80 ตัวบ่งชี้ มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียน การสอน และ 5) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย หลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และจากการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 ท่าน ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด โดยรวมมีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา การบริหารคุณภาพ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน



บทนำ

สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษา ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 มาตรา 6 กำหนดว่า “การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพนั้น ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเกี่ยวกับในด้านวิชาชีพเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น โดยความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระได้” และได้มีการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การผลิต และพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในระยะ 15 ปี (พ.ศ.2555- 2569) ดังนี้ นโยบายที่ 1 มุ่งสร้าง/ผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน นโยบายที่ 2 พัฒนาปริมาณและคุณภาพของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษา นโยบายที่ 3 พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ใหม่ นโยบายที่ 4 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ให้มีมาตรฐานในระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562)

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาสถาบันการอาชีวศึกษา 20 ปี ในรูปแบบแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ 9 ประการ คือ 1) สร้างภาพลักษณ์สถาบันการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นสากล 2) การผลิตและการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่เป็นมาตรฐานสากลและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 3) วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรม บริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อยกระดับการอาชีวศึกษาสู่มาตรฐานสากล 4) บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อความเป็นเลิศให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ 6) บูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ด้วยพลังความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 7) ส่งเสริมภาพลักษณ์ ขยายโอกาสการอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคม 8) ทำนุบำรุงศาสนา ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 9) ส่งเสริม สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน

เพื่อการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการบริหารคุณภาพ ซึ่งหลักการบริหารคุณภาพเป็นปรัชญาในการบูรณาการของการจัดการเพื่อการปรับปรุงคุณภาพของการบริการและกระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้รับบริการที่หมายถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับคุณภาพของการบริการ สอดคล้องกับ อติพล เปียทอง (2559) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารคุณภาพทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงาน การสร้างคุณภาพของสินค้า สร้างความพึงพอใจของลูกค้า และเป็นการควบคุมคุณภาพของผู้บริหารระดับสูง โดยผ่านรูปแบบการจัดการและภาวะความเป็นผู้นำ กล่าวได้ว่าเป็นระบบการบริหารองค์การที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพในทุกๆ ด้าน โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

จากปัญหาที่เกิดจากแนวนโยบายของรัฐ ปัญหาพื้นฐานทางสังคมของเยาวชนและครอบครัว ปัญหาจากวัฒนธรรมองค์กรและปัญหาการบริหารคุณภาพของผู้บริหาร ซึ่งอาจปรับเปลี่ยนไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์ ด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารบุคลากร ด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์และการบริการชุมชน ซึ่งผู้วิจัยมั่นใจว่าถ้ามีรูปแบบการบริหารคุณภาพที่เหมาะสมก็สามารถแก้ปัญหา ดังกล่าวได้ ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านวิชาการที่เกี่ยวกับแนวคิดในการบริหารองค์การตามหลักการพื้นฐานการบริหารคุณภาพ เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้กำหนดแนวทางการบริหารในองค์กร และจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพในองค์กรสำหรับโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอื่นๆ ต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อประเมินประสิทธิผลของรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้น

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อาชีวศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2554, หน้า 10) กำหนดให้การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้จัดให้โรงเรียนเอกชนเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่ดูแลดังนี้ 1) ส่งเสริมและประสานงานการศึกษาเอกชน และดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน 2) เสนอนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน กำหนดกฎระเบียบและเกณฑ์มาตรฐานกลางในการจัดการศึกษาเอกชน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการประกันคุณภาพการวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน 3) ดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนทางการศึกษาเอกชน การอุดหนุนการศึกษาเอกชนการคุ้มครองการทำงานสิทธิประโยชน์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาเอกชนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเอกชน 4) เป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชนตลอดจนติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน และ 5) ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การบริหารจัดการอาชีวศึกษาเน้นการบริหารแบบกระจายอำนาจ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2552 มาตรา 10 (2552, หน้า 5) เพื่อให้บรรลุประกาศตามมาตรา 6 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกกอบรม วิชาชีพต้องคำนึงถึง คือ 1) การมีเอกภาพด้านนโยบายมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ 2) การศึกษาในด้านวิชาชีพสำหรับประชาชนวัยเรียน วัยทำงานตามความถนัดความสนใจ อย่างทั่วถึง และต่อเนื่องถึงปริญญาตรี ทางสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำ ข้อเสนอเกี่ยวกับการจัดการอาชีวศึกษาให้ทันสถานการณ์บริหารจัดการ ต้องมีการปฏิรูป การศึกษาอาชีวศึกษา มีมาตรการต่าง ๆ รองรับ คือ การบริหารจัดการอาชีวศึกษาให้ สอดคล้องกับการพัฒนากลุ่มจังหวัด และการจัดหลักสูตรอาชีวศึกษาระดับต้น (ปวช.3) ระดับกลาง (ปวส.2) และระดับเทคโนโลยีเฉพาะทาง (ปริญญาตรี 2 - 3) ให้มีความ ต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน เพื่อผลิตกำลังคนตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการ และสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนดำเนินการบริหารจัดการโดยคำนึงตามระเบียบสำนักงาน คณะกรรมการอาชีวศึกษา ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2552) ซึ่งเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้วาง ระเบียบไว้ว่า ในหมวดที่ 1 หน้าที่และบริหารงานของสถานศึกษา ข้อ 8 ได้ระบุให้ สถานศึกษาอาชีวศึกษาแบ่งงานออกเป็นฝ่าย ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารทรัพยากร 2) ฝ่าย แผนงานและความร่วมมือ 3) ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และ 4) ฝ่ายวิชาการ

มาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561, หน้า 4) โดยสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 34 วรรคสองและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 17 กำหนดให้คณะกรรมการการอาชีวศึกษาพิจารณา



มาตรฐานการอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ข้อ 3 กำหนดให้ สถานศึกษาจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนดคณะกรรมการ การอาชีวศึกษาจึงได้พิจารณามาตรฐานการอาชีวศึกษา เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาและ การประกันคุณภาพการศึกษาด้านอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงและการฝึกอบรมวิชาชีพประกอบด้วย 3 มาตรฐาน รายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ มีทักษะและการประยุกต์ใช้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับการศึกษา และมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษาสถานศึกษา มีครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาและจำนวนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายสำคัญของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรต่างๆ เพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีการจัดทำนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ งานวิจัย

การบริหารคุณภาพ

การบริหารคุณภาพ เป็นปรัชญาด้านการบริหารที่ประกอบด้วยกิจกรรม ซึ่งเป็นความต้องการและความคาดหวังของผู้บริโภคและวัตถุประสงค์ขององค์กร เป็นความพึงพอใจในประสิทธิภาพการลงทุนโดยการใช้ศักยภาพสูงสุดของแรงงานทั้งหมด ในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่ง Oakland (2018) กล่าวว่า การจัดการคุณภาพเป็นแนวทางเพื่อการ ปรับปรุงความสามารถในการแข่งขัน ประสิทธิภาพ และความยืดหยุ่นขององค์กรทั้งหมดเป็นวิธีการสำคัญในการวางแผนการจัดการองค์กร ทำความเข้าใจกิจกรรมแต่ละอย่าง แต่ละส่วนทำงานมุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน โดยนำทุกคนสู่กระบวนการปรับปรุงคุณภาพ

De Cenzo & Bobbins (2005) กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ เป็นการมุ่งไปที่การปฏิบัติในระยะยาว และเป็นกระบวนการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ที่องค์กรได้สร้างรากฐานของการให้บริการลูกค้าที่ดีขึ้น โดยการจัดการทั้งองค์กรเป็นการริเริ่มทั่วทั้งองค์กร รวมไปถึงลูกค้า และผู้ป้อนวัตถุดิบ โดยการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง และเป็นการปฏิบัติจากบนลงล่าง

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2562) ระบุเกี่ยวกับ การพัฒนาคุณภาพการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ว่า การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ ชุมชน และตลาดแรงงาน โดยต้องผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้กำหนดให้ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี รวมถึงมีระบบบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ที่ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างกว้างขวางโดยสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรการจัดฝึกอาชีพและฝึกประสบการณ์ สมรรถนะวิชาชีพ สนับสนุนครุภัณฑ์การเรียนการสอนและการเตรียมความพร้อมในด้านสภาพแวดล้อมทาง การศึกษาต่าง ๆ การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนต้องมุ่งเน้นการเรียนรู้สู่การปฏิบัติมีการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร รวมถึงมีการประเมินมาตรฐานวิชาชีพผู้เรียนอาชีวศึกษาทุกคนก่อนสำเร็จการศึกษาโดย



จัดทำเป็น แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรในแต่ละระดับคุณวุฒิต้องมีการดำเนินการให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ กรอบคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติมาตรฐานอาชีพ และเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแต่ละระดับ เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพทั้งด้าน คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบตามประเภทวิชาและสาขาวิชาที่ศึกษา โดยต้องมีการประกันคุณภาพของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สังคมมีความเชื่อมั่นต่อคุณภาพผู้สำเร็จการศึกษอาชีวศึกษา ทั้งนี้โดยคาดหวังว่าการพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานอาชีพและความต้องการในงานอาชีพตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพ การบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาการจัดการเรียนรู้และวัดประเมินผลที่มุ่งเน้นสมรรถนะ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ควบคู่การเรียนการสอน จะส่งผลให้ผู้เรียนผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา มีความรู้ สมรรถนะและคุณลักษณะตรงตามมาตรฐานอาชีพอย่างน้อยตามระดับคุณวุฒิวิชาชีพที่เทียบเคียงกับระดับคุณวุฒิอาชีวศึกษา ตลอดจนสามารถเปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์เพื่อเพิ่มวุฒิ การศึกษาและความก้าวหน้าในงานอาชีพด้วย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบการบริหารคุณ ภาพและองค์ประกอบของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาระดับการการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน

ระยะที่ 2 การสร้างและพัฒนาแบบ

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างแบบ

ขั้นตอนที่ 5 การยืนยันรูปแบบ

ระยะที่ 3 การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 6 ประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ขั้นตอนที่ 7 สรุปผลการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง

1.1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การวางแผนและการจัดการองค์การ 2) การพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยี ใหม่ และ 3) การทำงานเป็นทีม

1.2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) รูปแบบการมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย 3) การตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย และ 4) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสีย



1.3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และ 3) การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

1.4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุกโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) การจัดการเรียนรู้และโอกาสทางการศึกษา 3) การพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 และ 4) การใช้เครื่องมือและเทคนิค

1.5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีองค์ประกอบย่อย ดังนี้ 1) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) ความรอบรู้ในการทำงาน 5) ความสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และ 6) ความสามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม

2. ความต้องการจำเป็นของการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ องค์ประกอบการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย มีค่า $PNI = 0.823$ รองลงมาคือ องค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีค่า $PNI = 0.796$ องค์ประกอบความเป็นผู้นำและความผูกพัน มีค่า $PNI = 0.789$ องค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ มีค่า $PNI = 0.781$ และองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน มีค่า $PNI = 0.756$ ตามลำดับ

3. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย หลักการของรูปแบบ ความมุ่งหมายของรูปแบบ เนื้อหาของรูปแบบ กระบวนการพัฒนา สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล และจากประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบ โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน ในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาทั้งหมด โดยรวมมีค่าการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.58$)

อภิปรายผล

1. องค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบรอง ดังนี้

องค์ประกอบหลักที่ 1 การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีการวางแผนและการจัดการองค์การ สร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสการเติบโตทางการศึกษา โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการปรับตัว เป็นผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและยอมรับแข่งขันในอนาคต มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าแค่วิธีการ ทักษะในการบริหารจัดการคนเก่งในสถานศึกษา ทำความเข้าใจ เข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา ชัดความสามารถและกลยุทธ์ของสถานศึกษามีความกระจ่างชัด สร้างเสริมความชัดเจนในนโยบายและกลยุทธ์ รวมถึงการพัฒนา สนับสนุน นวัตกรรมและระบบเทคโนโลยีใหม่ ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกันและพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นวิทยาลัยฯ แห่งอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อำนวนย มีราคา (2565) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารจัดการศึกษาในยุคใหม่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่ หลากหลาย ซึ่งมาจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กรการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทาง เทคโนโลยี โดยเฉพาะการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงวิกฤตสิ่งแวดล้อม เป็นตัวกระตุ้นให้องค์กรการศึกษาต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนสำหรับโลกที่ไม่หยุดนิ่ง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรครู การจัดการ



หลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น และการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่กระตุ้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของนักเรียน เช่นเดียวกับในการศึกษาของ Boonyasak Kumpliwi. (2025) ซึ่งได้ศึกษาและสรุปองค์ประกอบการบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมและยืดหยุ่น (Participatory and Flexible Management) 2) การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง (Continuous Curriculum Development) 3) การประเมินผลและการรับรองคุณภาพ (Assessment and Quality Assurance) 4) การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม (Staff Development and Training) และ 5) การสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจและชุมชน (Collaboration with Industry and Community)

องค์ประกอบหลักที่ 2 การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ อันมีผลกระทบมาถึงตัวของบุคลากรเอง เพื่อพัฒนา แก้ไขปัญหา สร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่องให้กับองค์กร โดยการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียเป็นสำคัญ หรือบุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่องค์กรโดยในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สานิตย์ หนูนิล (2561) ที่ศึกษาการสร้างความรู้สึกร่วมกันกับผู้มีส่วนได้เสีย: ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ได้ทำการจำแนกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนได้เสียหลัก (Primary Stakeholders) เป็นกลุ่มที่มีความใกล้ชิดกับองค์กร 2) ผู้มีส่วนได้เสียรอง (Secondary Stakeholders) เป็นกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรโดยอ้อม และระดับของการมีส่วนร่วมได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ 2) การวางแผนร่วม 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การติดตามและประเมินผลร่วม และ 5) การรับผลประโยชน์ร่วม นอกจากนี้ในการศึกษาของ Kujala (2022) ซึ่งพบว่าองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Engagement) ประกอบด้วยระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากร 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติทางจิตวิทยา (Psychological Dimension) มีความรู้สึกผูกพันและความพึงพอใจในงาน 2) มิติทางพฤติกรรม (Behavioral Dimension): การแสดงออกผ่านการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ และ 3) มิติทางสังคม (Social Dimension) มีการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และได้สรุปแนวทางการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ความหลากหลาย (Diversity) เกิดการยอมรับและเคารพความแตกต่างของผู้มีส่วนได้เสีย 2) การฟัง (Listening) มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย 3) คุณค่า (Value) มีการสร้างคุณค่าและประโยชน์ร่วมกัน 4) ความไว้วางใจ (Trust) การสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือ 5) ความรับผิดชอบ (Accountability) สร้างความรับผิดชอบต่อผลกระทบและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และ 6) ความยืดหยุ่น (Flexibility) มีการปรับตัวและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย

องค์ประกอบหลักที่ 3 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทักษะที่ดีต่อหน้าที่ และการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีคุณภาพ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกระบวนการ PDCA เพื่อควบคุม อธิบาย และปรับปรุงคุณภาพการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เกสรา บุญครอบ (2565) ที่สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการส่งเสริม ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้กับบุคลากรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรที่จำเป็นต้องรับการพัฒนา ซึ่งการพัฒนาทางด้านจิตใจ ระหว่างการกระทำการตัดสินใจ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากร เน้นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพิ่มศักยภาพและสร้างการเรียนรู้ นำไปสู่ความสำเร็จต่อองค์กร เช่นเดียวกับในการศึกษาของ Nuraini (2024) ที่ศึกษาเรื่อง Creating Environments



for Continuous Employee Development and Learning ได้สำรวจองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นของผู้นำ (Leadership Commitment) กล่าวคือ ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรสามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งในองค์กรได้ โดยเฉพาะผู้นำที่ใช้รูปแบบการเป็นผู้นำที่เน้นการบริการ (Servant Leadership) และการเป็นผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) 2) วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยมีลักษณะของวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร และ 3) กรอบการเรียนรู้ (Learning Frameworks) มีการออกแบบกรอบการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น โปรแกรมการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การหมุนเวียนงาน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การจำลองสถานการณ์ด้วยเทคโนโลยีเสมือนจริง (Virtual Reality) และการเรียนรู้แบบไมโคร (Microlearning) เป็นต้น

องค์ประกอบหลักที่ 4 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการประยุกต์ใช้เครื่องมือ เทคโนโลยี และทรัพยากรดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเทคโนโลยีเหล่านี้สามารถสนับสนุนทั้งการวางแผนการสอน การถ่ายทอดความรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งครู นักเรียน และผู้บริหารสถานศึกษา ในการวางแผน พัฒนา และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนและสังคมไทย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา (2563) ได้กล่าวสรุปว่า การจัดการเรียนรู้ออนไลน์เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้สอนใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายตามบริบทสภาพแวดล้อม เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนการเรียนรู้ดิจิทัลจะมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ผู้สอนควรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการออกแบบการเรียนรู้ (Technology –based learning design) การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการสะท้อนผลการประเมินไปสู่การพัฒนาผู้เรียนผ่านเทคโนโลยี ดิจิทัล ซึ่งนับว่าเป็นทักษะขั้นพื้นฐานของผู้สอนที่จะเชื่อมต่อโลกออนไลน์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน รวมถึงพัฒนาผู้เรียนเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ในการศึกษาของ McCarthy, A. M. (2023) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้ 1) การออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูควรออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับเนื้อหาและความต้องการของผู้เรียน เช่น การใช้สื่อออนไลน์ แอปพลิเคชัน หรือโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 2) การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของครู ครูควรมีการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน 3) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ครูควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม เช่น การใช้ห้องเรียนออนไลน์ การใช้สื่อการสอนดิจิทัล หรือการใช้โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 4) การประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ครูควรมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน เช่น การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การประเมินทักษะการใช้เทคโนโลยี



ดิจิทัลของผู้เรียน หรือการสอบถามความคิดเห็นของผู้เรียน เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน

องค์ประกอบหลักที่ 5 ความเป็นผู้นำและความผูกพัน กล่าวคือผู้นำที่มีลักษณะกระทำตามที่ได้พูดไว้รักษาคำมั่นสัญญาเพื่อทำให้ผู้อื่นเกิดความไว้วางใจ (Trust) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรอบรู้ในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น สามารถเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม รวมทั้งมีศิลปะในการใช้อำนาจอิทธิพลบังคับชักชวนหรือจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งในการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สายชล นิตพิงศ์. (2563) ได้สรุปไว้ว่าองค์ประกอบร่วมกันของความเป็นผู้นำและความผูกพัน ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อเป้าหมายและทิศทางขององค์กร 2) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skills) การสื่อสารอย่างชัดเจนและต่อเนื่องช่วยสร้างความเชื่อใจและความเข้าใจ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันทางอารมณ์ต่อองค์กร 3) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decision-Making Ability) มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและรอบคอบของผู้นำทำให้บุคลากรมั่นใจในองค์กรเกิดความผูกพันด้านการลงทุนและการอยู่ร่วมกับองค์กรระยะยาว 4) คุณธรรมและความซื่อสัตย์ (Integrity and Ethics) ผู้นำที่มีคุณธรรมและซื่อสัตย์สร้างความไว้วางใจ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกับองค์กร และ 5) แรงจูงใจและแรงสนับสนุน (Motivation & Support) ซึ่งผู้นำที่สามารถจูงใจและสนับสนุนบุคลากรทำให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์และความมุ่งมั่นต่อการทำงานร่วมกัน เช่นเดียวกับนักวิชาการต่างประเทศ Kouzes & Posner (2017) ได้สรุปองค์ประกอบของความเป็นผู้นำและความผูกพันซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (Vision & Shared Goals) ซึ่งผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ชัดเจนและมีเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนสามารถผูกพันและร่วมทำงานได้ 2) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ผู้นำที่สื่อสารอย่างชัดเจนและเปิดเผย ส่งเสริมความเข้าใจและความผูกพันของสมาชิก 3) ความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือ (Trust & Credibility) มีการสร้างความเชื่อใจระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นปัจจัยสำคัญของความผูกพัน 4) แรงจูงใจและการยกย่อง (Motivation & Recognition) ซึ่งผู้นำที่สร้างแรงจูงใจและยกย่องความสำเร็จของสมาชิกช่วยเพิ่มความผูกพัน 5) การสนับสนุนการพัฒนา (Support & Development) ทั้งนี้ผู้นำสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของสมาชิก ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และ 6) การมีส่วนร่วมและการมีอิทธิพลร่วม (Participation & Shared Influence) เป็นการให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2. การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าสภาพปัจจุบันขององค์ประกอบหลักทั้งห้าองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อคำนวณค่าความต้องการจำเป็น (PNI) ของแต่ละองค์ประกอบแล้ว พบลำดับความสำคัญดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย (PNI = 0.823) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.796) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน (PNI = 0.789) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ (PNI = 0.781) และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน (PNI = 0.756) ตามลำดับ องค์ประกอบที่มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย (PNI = 0.823) ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม การตัดสินใจ และการรับผิดชอบร่วมกัน การมีส่วนร่วมเช่นนี้ยังครอบคลุมไปถึงผู้มีส่วนได้เสียที่สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและสร้างความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (PNI = 0.796) ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน เนื่องจากบุคลากรคือ



ทรัพยากรหลักขององค์กร กระบวนการพัฒนาผ่านการฝึกอบรม การศึกษาต่อเนื่อง และการปรับปรุงทัศนคติ และพฤติกรรม โดยอาศัยหลัก PDCA สามารถช่วยยกระดับคุณภาพและเพิ่มขีดความสามารถของครูและผู้บริหารได้อย่างเป็นระบบ ด้านความเป็นผู้นำและความผูกพัน (PNI = 0.789) เป็นอีกองค์ประกอบที่สะท้อนถึงความสำคัญของการมีผู้นำที่ซื่อสัตย์ รักษาความสัตย์ และความสามารถสร้างความไว้วางใจ (Trust) รวมถึงความเชื่อมั่น (Honesty) ให้กับบุคลากร ความเป็นผู้นำที่ดีช่วยสร้างแรงจูงใจและขับเคลื่อนให้บุคลากรบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ (PNI = 0.781) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน (PNI = 0.756) ล้วนเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการตอบสนองต่อบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ รวมถึงทำให้กระบวนการวางแผนการสอน การจัดกิจกรรม และการประเมินผลเป็นระบบมากขึ้น สอดคล้องกับ สุดใจ เขียนภักดี (2563) ที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านการประกันคุณภาพภายในของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่าความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้านทักษะ (PNI = 0.50) รองลงมาคือด้านเจตคติ (PNI = 0.45) และด้านความรู้ (PNI = 0.42) ทั้งนี้ ปัญหาสำคัญที่พบคือครูขาดความรู้ต่อข้อกำหนดมาตรฐาน (85.00%) และขาดการวางแผนเก็บข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (78.45%) นอกจากนี้ Yamani (2022) ยังยืนยันว่าการประเมินความต้องการจำเป็น (PNI) เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อการระบุปัญหาและการจัดลำดับความสำคัญในด้านการบริหารคุณภาพ โดยพบว่าความต้องการสำคัญ ได้แก่ การวางแผนหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีการศึกษา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยให้คุณภาพการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 1) หลักการของรูปแบบ 2) ความมุ่งหมายของรูปแบบ 3) เนื้อหาของรูปแบบ 4) กระบวนการพัฒนา 5) สื่อและแหล่งเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผลซึ่งรูปแบบที่พัฒนานี้เป็นรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากผ่านกระบวนการตามแนวทางการวิจัยและการพัฒนา โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากเอกสารงานวิจัยต่างๆ ของนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยผ่านความเห็นชอบจากคณาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แนะ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Bardo & Hartman (2016) ที่ได้กล่าวสรุปไว้ว่า องค์ประกอบของรูปแบบไม่มีข้อกำหนดแน่นอนขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบที่มีลักษณะบางประการของระบบเปิดเป็นรูปแบบที่แสดงถึงองค์ประกอบย่อยของระบบ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยนำเข้า (Input) 2) กระบวนการ (Process) 3) ผลผลิต (Output) และ 4) ข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อม (Feedback) เช่นเดียวกับในการศึกษาของ สมาน อัครภูมิ (2561) ได้นำเสนอรายงานการพัฒนารูปแบบ ควรประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ เป็นข้อกำหนดที่ระบุว่า “รูปแบบนี้สร้างขึ้นมาจากอะไร” 2. หลักการของรูปแบบ เป็นการกล่าวถึงหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีที่ผู้วิจัย นำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบรูปแบบนั้น โดยระบุหลักการ แนวคิด หรือทฤษฎีเหล่านั้น พร้อมกับอธิบายพอสังเขป 3. องค์ประกอบหลักของรูปแบบ เป็นองค์ประกอบของรูปแบบที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนั้นๆ ว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง แต่ละองค์ประกอบมีสาระ สำคัญอะไร อย่างไร แต่ละองค์ประกอบสัมพันธ์ พึ่งพา และร่วมกันทำหน้าที่ในฐานะที่เป็น



หนึ่งของรูปแบบนั้น เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปที่สร้างขึ้นอย่างไร ถ้าสามารถสรุปเป็นแผนภูมิหรือแผนภาพที่แสดงให้เห็นองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบได้ ก็ควรทำสาระขององค์ประกอบหลักนี้เป็นผลสำคัญของการพัฒนารูปแบบ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในการวิจัยนั้น ๆ และสาระส่วนนี้ก็จะป็นเนื้อหาหลักที่จะนำเสนอเป็นผลงานวิจัยในบทความด้วย 4. แนวทางในการประเมินผลรูปแบบ เป็นประเด็นวิธีการ และเครื่องมือ ซึ่งโดยทั่วไป ก็จะเป็นการประเมินตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบนั่นเอง 5. เงื่อนไขความสำเร็จในการนำรูปแบบไปใช้ เป็นข้อกำหนดที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ ในความสำเร็จของการใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมา มีเงื่อนไขมาก ก็จะไม่สะดวกในการนำไปใช้ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย ชารมลาย (2560) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหาสาระของการพัฒนา 4) กระบวนการพัฒนา 5) ผลที่ต้องการ

4. ผลการประเมินประสิทธิผลรูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ครอบคลุมด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ทั้งในส่วนหลักการ ความมุ่งหมาย เนื้อหา กระบวนการพัฒนา สื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ตลอดจนคู่มือการบริหารคุณภาพ ผลการประเมินพบว่ามีความอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ การประเมินเอกสารประกอบการพัฒนาการบริหารคุณภาพ ประกอบด้วย 5 เล่ม ได้แก่ 1) ความเป็นผู้นำและความผูกพัน 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสีย 3) การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 4) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนการสอน และ 4) การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบสมัยใหม่ ผลการประเมินพบว่ามีความอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นคู่มือในการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการบริหารคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบที่นำมาใช้มีความชัดเจน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ มุ่งคุณ (2559) ซึ่งชี้ว่าองค์ประกอบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนมี 7 ด้าน ได้แก่ การจัดการกระบวนการ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การบริการวิชาชีพสู่สังคม นวัตกรรมและการวิจัย ภาวะผู้นำ การประเมินผลและรายงาน และการทบทวน/วางแผน/ปรับปรุง โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นแกนกลาง และรูปแบบดังกล่าวมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกันกับผลการศึกษาของ ยุพิน ทองส่งโสม (2560) พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการจัดระบบการบริหารงานบริการวิชาชีพ และนวัตกรรมในการบริการวิชาชีพ ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น วิธีการให้บริการ จุดมุ่งหมาย และเนื้อหา อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การประเมินโดยผู้บริหารยังพบว่ามีความถูกต้อง และมีประโยชน์สูงสุด (98.25%) ความเป็นไปได้ (96.75%) และความเหมาะสม (96.75%)



องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

สามารถนำมาเสนอรูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน สามารถนำข้อมูลที่ได้นี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูผู้สอน หัวหน้ากลุ่มบริหารงาน และผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ให้มีการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยพัฒนาภาวะผู้นำครูด้านการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อสร้างภาพในอนาคตของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนได้อย่างชัดเจน ว่าประสิทธิผลที่ดีที่สุดของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนที่ต้องการอย่างแท้จริง โดยพัฒนาทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และการปฏิบัติ (Practice) และด้านเจตคติหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (Attitude) ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

เกสร บัญครอบ. (2565). การพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ บริษัท มติ ชูย พรชีสชั่น ไทย จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24(2). 51-62.



- ยุพิน ทองส่งโสม (2560),รูปแบบการบริหารจัดการด้านการบริการวิชาชีพสำหรับ สถานศึกษาอาชีวศึกษา
เอกชน. *วารสารวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 10(1), 114-
128)
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล. (2563). *การเรียนรู้ออนไลน์สู่การสร้างสรรค์นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำ
นวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.
- วีรศักดิ์ มุงคุณ. (2559). หน้า 65-80). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน.
วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 10(28). 65-80.
- สมัย ชารมฉาย. (2560). รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน ประเภทสามัญ
ศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา). สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมาน อัครภูมิ. (2561). ทบทวนแนวคิดและวิธีวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและการพัฒนารูปแบบ. *วารสารบริหาร
การศึกษาบัวบาน*, 18(1), 1-13.
- สานิตย์ หนูนิล. (2561). การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ปัจจัยสู่ความสำเร็จ ในการรับผิดชอบต่อ
สังคมขององค์กร. *วารสารนักบริหาร*, 38(1). 37-45
- สายชล นิตพิงศ์. (2563). การพัฒนาผู้นำและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 15(2),
45-58.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2552, 23 เมษายน). *ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาว่า
ด้วยการบริหารสถานศึกษา*. คำสั่งที่ ศธ. 0601/1843
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.(2561). *แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาตาม
มาตรฐานการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ :กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *การจัดการอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยเทคนิคบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*. กรุงเทพฯ: พริก
หวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม(
ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554*. เข้าถึงได้จาก <http://www.opec.go.th/ckfinder/userfiles/files/KN/KSS-KN/LAW/001.pdf>. 8 สิงหาคม 2565.
- อดิพล เปียทอง. (2559). TQM กับการบริหารสถานศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยราชภัฏ พระนคร*, 11(1), 242 –251.
- อำนวย มีราคา. (2565). การบริหารจัดการศึกษายุคใหม่: แนวทางและความท้าทาย. *วารสาร มจร อุบล
ปริทรรศน์*, 10(1). 3137-3150.
- Bardo and Hartman. (2016). Chapter two: lessons about separateness. *Journal of Heart
Centered Therapies*, 10(2), 115-253.
- Boonyasak Kumpliw. (2025). Model Development for Effective Vocational Education
Management of Bachelor Degree Program in Institute of Vocational Education in the
Northeast. *Higher Education Studies*, 15(2). 294-306.



- De Cenzo, D.A.& Bobbins, S.P. (2005). *Human Resource Management*. (5th ed). NewYork: John wiley & Sons.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Kujala, J., Sachs, S., Leinonen, H., Heikkinen, A., & Laude, D. (2022). Stakeholder engagement: Past, present, and future. *Business & Society*, 61(5), 1136-1196.
- McCarthy, A. M. (2023). Digital transformation in education: Critical components for successful implementation. *Education and Information Technologies*, 28(5), 1234–1250.
<https://doi.org/10.1007/s10639-023-11345-6>.
- Nuraini, S., & Humaidi, A. (2024, January). *The Influence of Audio-Visual Media on Improving Learning Outcomes of Adab Material for Parents And Teachers In Class VIII-A Mts Al Karim Gondang Nganjuk Academic Year 2023/2024*. In Proceeding International Conference on Education (pp. 863-867).
- Oakland, J.S. (2018). *Total Quality Management*. (2nd ed). Oxford: Butterworth- Heinemann.
- Yamani, A. Z. (2022). Needs assessment in quality improvement management in vocational education (Case study in Southwest Sumba, Indonesia). *Remiss Journal*, 3(2), 85–92.
<https://portal.xjurnal.com/index.php/REMICS/article/view/1>