

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
พฤษภาคม 2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE  
ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER  
OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION  
COMMISSION IN CHIANG RAI



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Master of Education Degree  
in Educational Administration

May 2022

Copyright 2022 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ของ สุภาพร ต๊ะน้อย

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. ธารารัตน์ มาลัยเถาว์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** สุภาพร ต๊ะนัย, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ดร. ธารารัตน์ มาลัยเกาวั
- คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผล, ความสำเร็จในการบริหาร, งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 314 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยกำหนดกลุ่มโรงเรียน และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อโรงเรียนนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**Title:** FACTORS AFFECTING THE SUCCESS OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE  
ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER  
OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION  
COMMISSION IN CHIANG RAI

**Author:** Supaporn Tanai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao,  
2022

**Advisor:** Dr. Thararat Malaitao

**Keywords:** Factors, Success of administration, Internal Quality Assurance of Educational Institutions

#### ABSTRACT

The objective of this research was to study 1) factors affecting the success of internal quality assurance administration of schools, 2) the success in internal quality assurance administration of schools, and 3) the relationship between the factors affecting the success of internal quality assurance administration of schools and the success of internal quality assurance administration of schools. The sample consisted of 314 administrators, teachers and educational personnel of schools under the Office of the Private Education Promotion Commission, Chiang Rai Province. The sample was selected using the Stratified Random Sampling. The school group was defined according to the proportion by comparing the proportion of the sample from the size of the population in each school. The school list was obtained using a simple random sampling method by drawing lots without replacement until the required amount is reached. Data were analyzed using statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient analysis. The major findings indicated that 1) Overall, factors affecting the success of internal quality assurance administration of schools were at a high level, 2) Overall, the success in internal quality assurance administration of schools was at a high level, and 3) factors affecting the success of internal quality assurance administration were positively related with the success of internal quality assurance administration of schools with a statistical significance level of .01

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาท่าน ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสุรัช น้าพาทิวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเบ็บบติสพระกรุณาปราณี และนายวิชัย ส่องแสง ผู้อำนวยการโรงเรียน สหศาสตร์ศึกษา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้ สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษา ในสังกัด จังหวัดเชียงราย ทุกสถานศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงได้ช่วยเก็บรวบรวม ข้อมูลจัดส่งคืนให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้ กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดีและ สามารถทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุภาพร ต๊ะนัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่จะได้รับการจากการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร.....	11
แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ปี 2560-2564 .....	20
แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา.....	22
มาตรฐานการศึกษา .....	25
การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา.....	30
แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาแนวใหม่.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39

กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
เครื่องมือการวิจัย .....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	77
บทที่ 5 บทสรุป.....	101
สรุปผลการวิจัย .....	101
อภิปรายผลการวิจัย.....	106
ข้อเสนอแนะ.....	108
บรรณานุกรม .....	110
ภาคผนวก .....	114
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	115
ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามเพื่อ การวิจัย .....	116
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	127
ประวัติผู้วิจัย .....	139

## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา .....	44
ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	78
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม .....	79
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร .....	80
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน .....	82
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร .....	84
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านงบประมาณ .....	85
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านบุคลากร .....	86
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านวัฒนธรรมองค์กร .....	88

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยี.....	89
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการจูงใจ.....	90
ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วม.....	92
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	93
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม.....	94
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านผู้เรียน.....	95
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ.....	96
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	97
ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย.....	99

ตาราง 19 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ..... 117

ตาราง 20 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ..... 125



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา.....	31
ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	67



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ใน พ.ศ. 2560–2564 ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้าน และจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ในท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวดังกล่าว ก็เป็นที่ตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่า การพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน ได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการ เป้าหมายและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีรวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่มีสมรรถนะในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็น 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) สู่การปฏิบัติ โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 ซึ่งได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่มีสมรรถนะทั้ง 4 ด้านคู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำเนินชีวิต สิ่งสำคัญการอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข และในมาตรา 9 ได้กล่าวถึงการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา โดยเป็นไปตามหลักการ มาตรา 47 ให้มีระบบการประกัน

คุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษาและคุณภาพในทุกระดับ มาตรา 48 ให้องค์การส่วนกลาง และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ในมาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐาน นำไปสู่การประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชน มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือจัดทำเตรียมเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ในข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตลอดจนให้ บุคลากร คณะกรรมการของ สถานศึกษารวมทั้งผู้ปกครอง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่ พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจของสถานศึกษา มาตรา 51 ในกรณีไม่ได้ตาม มาตรฐาน ผลของการประเมินภายนอกของสถานศึกษาใดที่กำหนดให้สมศ. จัดทำข้อเสนอแนะ การปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาแก้ไขปรับปรุงในช่วงเวลาที่กำหนด (ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์, 2556)

ดังนั้นการดำเนินงานและการบริหารงานการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นกระบวนการ ที่บุคลากรทุกส่วนในสถานศึกษาต้องร่วมมือกันและเห็นถึงความสำคัญ ในการวางแผน (Plan) กำหนดเป้าหมายและวิธีการ ลงมือทำ (Do) ตามแผนในทุกขั้นตอน มีการบันทึกข้อมูล เพื่อร่วมกัน ตรวจสอบ (Check) ผลงาน หาจุดเด่น จุดที่ต้องปรับปรุงแล้วร่วมกันปรับปรุง ปรับ แผนงานนั้น ๆ (Action) โดยมุ่งหวังให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้น คุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วศิน อิงคพัฒนากุล และคณะ (2556) พบว่าเป็นผลสืบเนื่องจากการให้ความสำคัญกับระบบและกลไกการประกันคุณภาพ การศึกษาด้วยเหตุผลดังกล่าว สถานศึกษาจะต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนการสอนตามปกติของ สถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ดังนั้นสถานศึกษา จำเป็นต้องพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในให้เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยปัจจัย หลาย ๆ ประการ ได้แก่ ลักษณะผู้บริหาร การบริหารจัดการ ลักษณะบุคลากร ลักษณะ ทรัพยากร และลักษณะวัฒนธรรมองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เพื่อนำไปแนวทางการวางแผนพัฒนาต่อยอดในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดเชียงราย และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย หรือไม่ อย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน

ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย พัฒนาคุณภาพการศึกษา กลวิธีไปสู่ความสำเร็จ ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์ ในการ บริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม เอกชนจังหวัดเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพ ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก
2. ระดับของความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ขอบเขตด้านประชากรประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากร ทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จังหวัดเชียงราย จำนวน 73 สถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 71 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,608 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 29 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,708 คน (แผนพัฒนาการศึกษา, 2563-2565. จังหวัดเชียงราย)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ทั้ง 73 สถานศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 608-609) เทียบขนาดของประชากรที่ 1,708 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 314 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มโรงเรียน และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อโรงเรียนนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Somping) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย มีขอบเขตดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยุทธนา อินต๊ะวงศ์ (2563) ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้

- 2.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2.1.2 ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
- 2.1.3 ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร
- 2.1.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ
- 2.1.5 ปัจจัยด้านบุคลากร
- 2.1.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 2.1.7 ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี
- 2.1.8 ปัจจัยด้านการจูงใจ
- 2.1.9 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
- 2.1.10 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

2.2 ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน
- 2.2.2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ
- 2.2.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

### 3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้

- 3.1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3.1.2 ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
- 3.1.3 ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร
- 3.1.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ
- 3.1.5 ปัจจัยด้านบุคลากร
- 3.1.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 3.1.7 ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี
- 3.1.8 ปัจจัยด้านการจูงใจ
- 3.1.9 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
- 3.1.10 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

3.2 **ตัวแปรตาม** คือ ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน
- 3.2.2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ
- 3.2.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย ทำการเรียนการสอนปีการศึกษา 2564

## นิยามศัพท์เฉพาะ

### 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน

หมายถึง องค์ประกอบด้านการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

#### 1.1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร

สถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการนิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมนำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน ควบคุมอารมณ์ยอมรับฟังสภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ คิดในเชิงบวก และพร้อมหาแนวทางแก้ไข สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

#### 1.2 ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนา

และดูแลสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ให้มีความร่มรื่นสะอาดสวยงามปลอดภัย จัดให้มีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งการเรียนรู้ เหมาะสมกับการเรียนการสอน มีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี และเพียงพอ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ภายใน และภายนอกห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการทำแผนการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนคุ้มค่าเหมาะสมเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ

#### 1.3 ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างสถานศึกษา

ให้มีความยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการบริหารงาน จัดบุคลากรให้ตรงกับสายการบังคับบัญชาสอดคล้องกับความรู้ความสามารถโดยบุคลากรภายในมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มีการสนับสนุนให้เกิดการประสานงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

**1.4 ปัจจัยด้านงบประมาณ** หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ และทรัพย์สิน โดยการประเมินสภาพองค์กร หรือประเมินความต้องการความจำเป็นเพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณ และวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคตอย่างเหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของสถานศึกษา มีการพิจารณางบประมาณตามแผนงานของสถานศึกษาโดยพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น และเหมาะสมตามหลักเหตุผล ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบของทางราชการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และบริหารการเงินของสถานศึกษา โดยใช้เงินทุกอย่างเป็นไปด้วยความประหยัดพิจารณาตามความจำเป็นในการดำเนินงานของสถานศึกษา

**1.5 ปัจจัยด้านบุคลากร** หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยมีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ และภารกิจของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน กำหนดแผนอัตรากำลังทั้งในภาวะเร่งด่วน และระยะยาวจัดระบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมเป็นธรรม พิจารณาให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมสนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรม หรือจัดส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยกรณีมีปัญหาหรือถูกกล่าวหาอย่างยุติธรรมและถูกต้อง

**1.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง การปฏิบัติงานและลักษณะของ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ครู ตลอดจนจนถึงบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในความรับผิดชอบ ในการรับผิดชอบร่วมกันมีความตระหนัก การทำงานเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรที่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้น มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลกันซึ่งกันและกัน ยอมรับ และเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางานในองค์กร

**1.7 ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี** หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของสถานศึกษา ประมวลผล และจัดทำเป็นสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ มีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสะดวกในการนำไปใช้ช่วยในการประเมินงานประกัน

คุณภาพ การกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สารสนเทศมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศ อยู่เสมอ

**1.8 ปัจจัยด้านการจูงใจ** หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรโดยสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพจัดระบบงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน มีระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงานจัดระบบงานตามความรู้ความสามารถ ให้เกียรติยกย่องชมเชย เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน จัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

**1.9 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดได้ปฏิบัติ มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสร้างความไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติยกย่องชมเชยในความสำเร็จของบุคลากร

**1.10 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร** หมายถึง การใช้ภาษาในการสื่อสารที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย ให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารใช้เทคนิคและสื่อหลาย ๆ ทางเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจ และความเข้าใจตรงกัน สื่อความหมายโดยใช้หลักการเหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม และมีเทคนิคในการสื่อสารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

**2. ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน** หมายถึง หลักเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน

2.2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

2.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

**3. การประกันคุณภาพการศึกษา** หมายถึง ระบบการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของ

หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก

**3.1 การประกันคุณภาพภายใน** หมายถึง ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานทางการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานแต่ละประเภทและระดับ มีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นในด้าน การดำเนินตามแผนที่วางไว้และคุณภาพให้มีมาตรฐานการศึกษา จัดให้มีการประเมินผลภายในสถานศึกษาและตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนา และจัดส่งรายงานผลการประเมินของตนเอง ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาทุกปีการศึกษา

**3.2 การประกันคุณภาพภายนอก** หมายถึง ระบบการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา การติดตาม การตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้ประเมินภายนอกที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา โดยรับรองของผู้ประเมินภายนอกจาก สมศ.

**4. สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมเอกชนจังหวัดเชียงราย** หมายถึง หน่วยงานการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

**5. ผู้บริหาร** หมายถึง ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

**6. ครูผู้สอน** หมายถึง ครูและคณาจารย์ในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ครูอัตราจ้าง และครูภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

**7. บุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง สนับสนุนการศึกษา ซึ่งทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหาร การศึกษาในโรงเรียนได้แก่ ผู้ปฏิบัติหน้าที่บรรณารักษ์ ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานแนะแนว ผู้ปฏิบัติหน้าที่เทคโนโลยีการศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่งานทะเบียนวัดผล ผู้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

## ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

### 1. ประโยชน์ในด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

1.3 ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

### 2. ประโยชน์ในด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย สามารถใช้กำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนา ปฏิบัติและบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.3 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงระบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ ครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้การศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร
2. แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560-2564
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
4. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน
5. การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
6. แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาแนวใหม่
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร

##### 1. ความหมายของการบริหาร

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร ได้มีนักวิชาการและนักบริหารการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ซึ่งมีความหมายอย่างกว้างขวาง และมีมุมมองหรือข้อคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

Milstein and Belasco (1973) กล่าวว่า การบริหารเป็น กระบวนการที่กำหนดทิศทางและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กร)

Dejon (1978, อ้างอิงใน สมบัติ นพรัค, 2561) ให้ความหมายว่าการบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จโดยผ่านทางบุคคล และการใช้ทรัพยากรอื่น กระบวนการดังกล่าวรวมถึงองค์ประกอบของการบริหาร ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การจัดองค์กร การกำหนดนโยบายการบริการ และการควบคุม

Peter F. Drucker (1980) ให้ความหมายว่า การบริหารคือ ศิลปะ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไป โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้นำภายใน

สภาพองค์กรที่กล่าวานั้น ทรัพยากรบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากร ด้านวัตถุดิบ ๗ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการ ออกจำหน่ายและตอบสนองของความพอใจให้กับสังคม

ส่วน Koontz and Wehrich (1990) เห็นว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการออกแบบและสร้างบรรยากาศในการทำงานของแต่ละบุคคลร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ฮูเซน และ Husen and Postlewaite (1994) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นศิลปะในการประสาน องค์ประกอบ หรือปัจจัยการผลิตที่มุ่งสู่ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร จากความหมายต่าง ๆ

Herbert (1958, อ้างอิงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2555) ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยีเพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) กล่าวว่า "การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือบริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว"

สัมมา รุทธิชัย (2556) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการหรือกลไกการดำเนินงานกิจกรรมขององค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยนำเทคโนโลยีและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเต็มประสิทธิภาพ ให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ทวีศักดิ์ หยมกระโทก (2558) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยมีขั้นตอน การคิด การวางแผนการดำเนินการ และการประเมินผล เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพการบริหาร

อุดม รูปดี (2560) ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยใช้เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานโดยอาศัยคนอื่น ซึ่งอาจทำกับบุคคลอื่น หรืออาจผ่านบุคคลอื่นที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลปะในการทำงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ทฤษฎีการบริหาร (Organization Theory)

ทวิศศักดิ์ หยมกระโทก (2558) กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารโดยทั่วไปมีอิทธิพลต่อทฤษฎีการบริหารการศึกษา กล่าวคือ โดยส่วนใหญ่นักทฤษฎีการบริหารการศึกษามักจะประยุกต์ทฤษฎีการบริหารทั่วไปมาใช้เป็นทฤษฎีการบริหารการศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่จะปรากฏในช่วงยุคการเคลื่อนไหวทางทฤษฎี (Theory Movement) ซึ่งเกิดขึ้นตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา

2.1 การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Approach) ทศณะเกี่ยวกับการบริหารในยุคต้นสุดในปี 1911 เป็นทศณะของ Frederic W. Taylor ถือว่าเป็นบิดาแห่งการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ สรุปไว้ดังนี้ ความเป็นเลิศของการบริหารอยู่ที่การรู้อย่างแน่นอนว่าเราต้องการให้คนทำอะไร และดูว่าเขาได้ทำงานอย่างดีที่สุด และประหยัดค่าใช้จ่ายที่สุดไม่ควรนำแผนการบริหาร ซึ่งในระยะยาวก่อให้เกิดความไม่พอใจทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างมาใช้และสิ่งที่คุณงานต้องการจากนายจ้าง คือ ค่าจ้างที่สูง และสิ่งที่คุณงานต้องการจากคนงานมากที่สุด คือ ค่าใช้จ่ายในการผลิตต้นทุนต่ำ

2.1.1 หลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ Taylor ได้แก่ หลักเรื่องเวลา (Time Study Principle) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price Rate Principle) หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ (Separation of Planning Performance Principle) หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Methods of Work Principle) หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) และหลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน (Functional Management Principle)

2.1.2 หลักการบริหารของฟาโยล (Fayol) ได้แก่ การแบ่งงานกันทำ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ความมีระเบียบวินัย ความมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เอกภาพในการอำนวยการ ประโยชน์ส่วนบุคคลถือว่าเป็นองค์จากประโยชน์ส่วนรวม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง สายการบังคับบัญชา คำสั่ง ความเสมอภาค ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความคิดริเริ่ม ความสามัคคีการนำหลักการบริหารของ Fayol มาเป็นแนวทางเพื่อใช้ในการบริหารธุรกิจ และการบริหารโดยทั่วไปช่วยให้การบริหารมีการจัดการระบบระเบียบในเชิงของการจัดการมากขึ้น ปรัชญาของการบริหารสมัยนี้จึงได้ปรับเปลี่ยนจากการที่เห็นเครื่องจักรมาเป็นใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Use People Efficiently)

ผู้ปฏิบัติจึงมีโอกาสที่จะถูกผู้บริหารให้ช่วยคิดช่วยวางแผน และช่วยทำมากขึ้นกว่าเดิมที่เคยเป็นมา

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ในการบริหารการศึกษา คือ การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการดำเนินจัดตั้งมาตรฐานที่ต้องการเกี่ยวกับผลผลิตของสถานศึกษา วิธีการผลิตควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของวิทยาศาสตร์ คุณสมบัติของผู้ผลิต (ครู) ควรจะถูกกำหนดขึ้น และควรได้รับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมตามแนวทางวิทยาศาสตร์ ผู้ผลิต (ครู) ควรได้รับการชี้แจงให้รู้เกี่ยวกับมาตรฐานที่กำหนด วิธีการว่าจ้าง และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ บุคลากรทางการศึกษามีมาตรฐานต่ำ จึงควรได้รับการตระเตรียมมาเป็นอย่างดี ก่อนปฏิบัติงาน

## 2.2 การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach)

การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ มีแนวคิดเริ่มต้นมาจากการมีปฏิริยาต่อต้านแนวคิดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ โดยมีแนวคิดว่าการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ไม่ใช่หัวใจของการบริหารทั้งหมด การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์มุ่งศึกษาพิจารณาความสำคัญของบุคคลทั้งในส่วนที่เป็นพลวัต (dynamic) คือ มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอกับในส่วนที่เป็นการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ (physical) ขององค์การนักทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

### 2.2.1 เอลตัน มาโย นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม และ ฟริทซ์ โรธลิสเบอร์เกอร์ (Fritzs Roethlisberger) นักจิตวิทยาสังคมได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะทางจิตใจขณะทำงานกับผลผลิต โดยอาศัยความเชื่อเบื้องต้นว่า ปัจจัยทางจิตใจ และร่างกายคงจะมีผลต่อผลผลิตของคณงาน เรียกว่าการทดลองฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) ซึ่งผลการวิจัยได้ข้อสรุปที่ได้แย้งความคิดพื้นฐานของทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ นั่นคือ พบว่าแรงกระตุ้นทางเศรษฐกิจมิใช่แรงจูงใจที่สำคัญอย่างเดี่ยวต่อการเพิ่มประสิทธิภาพต่อการผลิตแต่การรวมกลุ่มในลักษณะองค์การอรูปนัย และปะทิสถานของสังคมมีผลต่อการผลิตมากกว่าปัจจัยด้านอื่น ๆ ความเชี่ยวชาญไม่จำเป็นที่จะสร้างองค์การของคณงานที่มีประสิทธิภาพที่สุด ขอบเขตการควบคุมบังคับบัญชาที่แคบ มิใช่ความต้องการเบื้องต้นของการควบคุมดูแลคณงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมนุษย์มีความตื่นตัวอยู่เสมออิทธิพลของกลุ่ม มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา คือบริหารควรจะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่มปัญหาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเบื้องต้นไม่ค่อยมีความสำคัญแต่ต่อมาได้มีการยอมรับมากขึ้น เพราะการสร้างมนุษย

สัมพันธ์องค์การต่าง ๆ สามารถสร้างได้โดยการแก้ไขความแตกต่าง สามารถกระทำได้โดยการประชุม และร่วมมือมากกว่าการใช้กฎระเบียบบังคับ กลุ่มคนแต่ละกลุ่มจะต้องเข้าใจทัศนะซึ่งกันและกัน มีเป้าหมายร่วมกัน และดำเนินงานด้วยความสามัคคีเพื่อให้เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จ การบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ได้เข้ามามีบทบาทแทนความสนใจ ในโครงสร้างขององค์การโดยมุ่งถึงการจูงใจและความพอใจ (Motivation and Satisfaction) ของพนักงานเป็นหลัก (ครู) การประสานงานต้องเป็นขบวนการต่อเนื่อง ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องเทคโนโลยีใหม่ ๆ มีวิธีการมีข้อมูลที่ทันเหตุการณ์และมีความรู้ที่จะเป็นรากฐานในเชิงการพัฒนาองค์การและบุคลากรในองค์การของตน ในการให้ความร่วมมือและแก้ปัญหาได้

2.2.2 Kurt Lewin ได้พัฒนาวิธีการที่เรียกว่า "กลุ่มพลวัต" (group dynamic) โดยเสนอรูปแบบของภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ อัตตานิยม ประชาธิปไตย และเสรีนิยม ซึ่งผู้นำแบบประชาธิปไตยจะเปิดโอกาสให้มีการร่วมพิจารณาตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นเพื่อการตัดสินใจให้ผลทางการบริหารดีกว่าวิธีอื่น ส่วนผู้นำแบบอัตตานิยมจะทำให้ความคิดสร้างสรรค์น้อยลง และสร้างความขัดแย้งมากขึ้น

2.2.3 Chris Argyis มีความสนใจในสิ่งพื้นฐานที่ให้คุณลักษณะของแต่ละบุคคล ดียิ่งขึ้นเขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การที่ยังไม่เจริญเติบโต และเจริญเติบโตเต็มที่ (immaturity) โดยองค์การรูปนัยหรือที่เป็นทางการจะทำให้แต่ละคนไม่รู้จักโตและส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2.4 Rensis Likert เห็นว่า ผู้บริหารสามารถใช้ศักยภาพของตนเองให้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อแต่ละคนภายในองค์การมีความเกี่ยวพันกันอย่างใกล้ชิด กลุ่มที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนในกลุ่มสูงหลักของการบริหาร คือ การแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในองค์การ ตั้งอยู่บนพื้นฐานการตัดสินใจด้วยข้อมูลที่มีมากขึ้น การให้ข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้ยังได้เสนอแนวคิดเพิ่มเติมอีกว่า สมาชิกในองค์การแต่ละคนเป็นสมาชิก อยู่ 2 กลุ่ม คือกลุ่มเหนือคน และใต้คนซึ่งเขาจะจงรักภักดีแก่กลุ่มทั้งสอง และทำให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารได้ดี และง่ายยิ่งขึ้นทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจ และกำลังใจใน การทำงานยิ่งขึ้น

2.2.5 Mary Parker Follett มีความเชื่อว่า ปัจจัยพื้นฐานของทุกองค์การ คือ การพัฒนาและธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่ยืดหยุ่น และสอดคล้องกันไว้ และเชื่อว่าข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นไม่จำเป็นจะต้องมาจากการขาดสมรรถภาพ แต่ส่วนใหญ่เกิดจากค่านิยมทางสังคมที่แตกต่างกันของผู้เกี่ยวข้อง และการแก้ปัญหา คือ พยายามหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกทุก

คนในองค์กรเข้าใจความคิดเห็นของกันและกัน และพยายามบูรณาการความคิดเห็นให้เป็นจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำงาน

2.3 การบริหารเชิงพฤติกรรม (Behavioral Science Approach) ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม ในช่วงปี ค.ศ. 1950-1980 จนถึงปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการบริหารองค์การเชิงสถานการณ์ ในยุคนี้ได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ทางการบริหารหลายประการ เช่น การมองว่าองค์การเป็นระบบเปิด (Organization as an Open System) ซึ่งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้หลายกลยุทธ์ทางการบริหาร และการวางแผนโดยผู้บริหารต้องจัดให้มีการกระจายอำนาจ (Decentralization) แทนการตัดสินใจสั่งการ (Decision Making) และการแก้ปัญหา (Problem Solving) ในทุกระดับขององค์การ ผู้บริหารจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถควบคุมตนเอง (Self-Contrl) โดยการมองผู้ปฏิบัติในแง่ที่ดี และมีการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยวิธีการจูงใจ (Human Motivation) พฤติกรรมของบุคคล (Individual Behavior) และพฤติกรรมของกลุ่ม (Group Behavior) มีผลต่อระบบการบริหารองค์การ และสิ่งแวดล้อมการทำงานเป็นกลุ่มจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารจึงควรนำหลักการของทฤษฎีหลุมเชื่อมโยง (Liking Pin Theory) มาใช้เนื่องจากเป็นกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

2.3.1 การบริหารการศึกษาเชิงระบบราชการ ตามแนวคิดของ Mcx Weber โดยนักทฤษฎีการศึกษาเริ่มให้ความสนใจต่อการบริหารเชิงพฤติกรรมมาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1960 ทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมาก คือ การบริหารองค์การขนาดใหญ่ หรือที่เรียกกันว่าการบริหารงานที่เป็นระบบราชการ (bureaucratic system) การนำทฤษฎีระบบราชการมาใช้ในการบริหารการศึกษา มีการตั้งคำถามถึงความเป็นไปได้และรูปแบบที่ควรจะเป็นในประการต่าง ๆ คือ สถานศึกษาจะสามารถยืนยันแนวคิดของการบริหารเชิงระบบราชการได้มากน้อยเพียงใด และในขอบเขตแค่ไหน คุณลักษณะที่จะนำมาใช้อธิบายการบริหารเชิงระบบราชการในส่วนที่เป็นการศึกษาคืออะไร จะสามารถวัดประเมินผลได้มากน้อยเพียงใด ผลที่เกิดจากการจัดสถาบันการศึกษาตามแนวการบริหารเชิงระบบราชการจะเป็นอย่างไร อย่างไรก็ตามได้มีการตั้งคำถามถึงลักษณะของสถานศึกษาในฐานะขององค์การบริหารเชิงระบบราชการไว้ว่า การจัดสถานศึกษาเป็นผลเนื่องมาจากอิทธิพลของความต้องการการดำเนินงานเฉพาะอย่างตามของเขตของอำนาจหน้าที่ที่มีกำหนดไว้อย่างชัดเจน สถานศึกษามีการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิก มีการกำหนดมาตรฐานเพื่อเป็นหลักประกันของการทำงาน ให้เป็นระบบเดียวกัน เป็นระบบการบริหารที่เน้นการใช้เหตุผลมากกว่าการปฏิบัติตามประเพณีดั้งเดิมที่มีระบบการ

จ้างงานที่ขึ้นกับความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามอาวุโส และผลงาน มีการกำหนดช่วงอายุของการทำงาน และผลตอบแทนเมื่อเกษียณอายุ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของการบริหารเชิงระบบราชการของสถานศึกษา คือ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดบทบาทของบุคลากรไว้ชัดเจน มีลำดับชั้นของตำแหน่งหน้าที่ และมีการทำงานเป็นกิจวัตรตามกฎหมายและวิธีการ และเป็นการจัดระบบบริหารอย่างหลวม ๆ ไม่เคร่งครัดตายตัวเหมือนระบบอื่น ๆ เพื่อการบริหารจัดการที่ง่าย

### 3. แนวคิดกระบวนการบริหาร

สมบัติ นพรัก (2561) จากการศึกษาได้สรุปเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีของกระบวนการบริหารของนักการศึกษาหลายท่าน ไว้ดังนี้

**3.1 Henry Fayol** นักธุรกิจชาวฝรั่งเศส เสนอแนวคิดว่าการบริหารมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

3.1.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กรเป้าหมาย เป้าหมาย และแผนงาน

3.1.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง และทรัพยากร ฯลฯ

3.1.3 การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การใช้อำนาจการบริหาร เพื่อประสิทธิภาพ

3.1.4 การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การสั่งการ การทำความเข้าใจ และการจูงใจ ฯลฯ

3.1.5 การควบคุมงาน (Controlling) หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงาน การแก้ไข และการปรับปรุง

**3.2 Luther Gulick & Lyndall Urwick** ได้นำแนวคิดของ Henry Fayol ประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ โดยได้เพิ่มกิจกรรมทางการบริหารออกเป็น 7 ประการ คือ POSDCORB ดังนี้

3.2.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กรเป้าหมาย และแผนงาน

3.2.2 การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง และทรัพยากร ฯลฯ

3.2.3 การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหา พัฒนา และธำรงรักษาทรัพยากรบุคคล

3.2.4 การกำกับงาน (Directing) หมายถึง การให้คำแนะนำ การชี้แจง และกำกับ

3.2.5 การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การสั่งการ การทำความเข้าใจ และการจูงใจ ฯลฯ

3.2.6 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การบันทึก ติดตามงาน และการปรับแก้ไข

3.2.7 การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การบริหารจัดการการเงิน การควบคุมและตรวจสอบ

**3.3 American Association of School Administration–AASA ได้กำหนดการบริหารไว้ทั้งหมด 5 กิจกรรม (Activities) ได้แก่**

3.3.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กร เป้าหมาย และแผนงาน

3.3.2 การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) หมายถึง มีความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากรการบริหาร

3.3.3 การกระตุ้น (Stimulating) หมายถึง มีการยกย่อง การให้รางวัล หรือการลงโทษ เป็นการกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน

3.3.4 การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การสั่งการ การทำความเข้าใจ การจูงใจ ฯลฯ

3.3.5 การประเมินผล (Evaluating) หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ วัดผล งาน และประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ

**3.4 Campbell ได้แบ่งกระบวนการบริหารเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่**

3.4.1 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กร เป้าหมาย และแผนงาน

3.4.2 การจัดโปรแกรม (Programming) หมายถึง การกำหนดแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

3.4.3 การกระตุ้น (Stimulating) หมายถึง มีการยกย่อง การให้รางวัล หรือการลงโทษ เป็นการกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน

3.4.4 การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การสั่งการ การทำความเข้าใจและการจูงใจ ฯลฯ

3.4.5 การประเมินผล (Appraising) หมายถึงการประเมินเปรียบเทียบกับผลงานเดิมหรือกลุ่มงานที่ใกล้เคียงกัน

### 3.5 Russell T. Gregg ได้เสนอกระบวนการบริหาร มี 7 ขั้นตอนที่กล่าว ได้แก่

3.5.1 การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึงการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง และเพียงพอประกอบเหตุผลในการตัดสินใจ

3.5.2 การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดทิศทางขององค์กร เป้าหมายและแผนงาน

3.5.3 การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง และทรัพยากร ทรัพยากร ฯลฯ

3.5.4 การติดต่อสื่อสาร (Communicating) หมายถึง มีระบบที่ดีในการติดต่อประสานงาน

3.5.5 การใช้อิทธิพล (Influencing) หมายถึง การใช้อำนาจการบังคับบัญชา เพื่อให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

3.5.6 การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การสั่งการ การทำความเข้าใจ การจูงใจ ฯลฯ

3.5.7 การประเมินผล (Evaluating) หมายถึง การติดตาม ตรวจสอบ วัดผล งาน และประเมินผลงานอย่างเป็นระบบ

3.6 วงจร Deming Cycle: PDCA หรือ Shewhart Cycle คือ วงจรการควบคุมคุณภาพ

3.6.1 Plan (วางแผน) หมายถึง แผนการดำเนินงานที่เป็นเป้าหมายขององค์กรที่จะต้องบริหารจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความรอบคอบ และรัดกุม

3.6.2 Do (ทำ) หมายถึง การทำงานตามแผนงานที่ได้วางไว้ตามขั้นตอนวิธีการ ลำดับงานที่กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

3.6.3 Check (ตรวจสอบ) หมายถึง การประเมินมาตรฐานการทำงานที่ได้ทำไปแล้ว ตามแผนการดำเนินงาน โดยวิธีการประเมินโครงการ และประเมินผลของงาน

3.6.4 Act (ปรับปรุง) หมายถึง การนำผลการประเมินมาแก้ไขข้อบกพร่อง และเติมเต็มความคิดใหม่เพื่อพัฒนาแผนเดิมให้มีคุณภาพ และการบริหารมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้มีการกำหนดขั้นตอนในการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยใช้วงจร PDCA มี 4 ขั้นตอน อุดม รูปดี (2560) ดังนี้

3.7.1 วางแผนการปฏิบัติงาน (P) กำหนดเป้าหมาย หรือมาตรฐานการศึกษา จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย กำหนดแนวทางการดำเนินงาน กำหนดระยะเวลา กำหนดงบประมาณ กำหนดผู้รับผิดชอบ

3.7.2 ดำเนินการตามแผน (D) ส่งเสริม สนับสนุน จัดสิ่งอำนวยความสะดวก การสนับสนุนทรัพยากร การกำกับ ติดตาม ให้การนิเทศ

3.7.3 ตรวจสอบประเมินผล (C) วางกรอบการประเมิน จัดทำ หรือจัดทำ เครื่องมือเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล แปลความหมาย ตรวจสอบ/ปรับปรุงคุณภาพการประเมิน

3.7.4 นำผลการประเมินมาปรับปรุงงาน (A) การปรับปรุงการปฏิบัติงานของ บุคลากร วางแผนในระยะต่อไป จัดทำข้อมูลสารสนเทศ

จากแนวคิด และทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และนำมาเป็นข้อมูลในการ กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย คือ ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการจัด โครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการ ติดต่อสื่อสาร

## แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ปี 2560–2564

การศึกษาแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยศึกษาจากแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560–2564 ที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) มีสาระสำคัญประกอบด้วย แนวคิดการจัดการศึกษาเอกชน ค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด และการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาเอกชนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

### 1. วิสัยทัศน์

“ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็น เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยระบบ การศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน”

### 2. พันธกิจ

2.1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีศักยภาพตามเป้าหมายการพัฒนาดน ของประเทศด้วยกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน

2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าถึงโอกาสในการศึกษาอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ด้วยระบบการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาที่สะท้อนคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกัน

2.3 พัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเอกชนให้ได้มาตรฐานและมีศักยภาพในการแข่งขัน

2.4 พัฒนาการบริหารราชการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงในการทำหน้าที่กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเอกชนให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนา

### 3. เป้าหมาย

3.1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย มีจิตสาธารณะ มีทัศนคติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความรักในสถาบันหลักของชาติ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และคุณภาพชีวิต

3.2 ด้านโอกาสของผู้เรียน ผู้เรียนได้รับโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ภายใต้ระบบการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นธรรมและเหมาะสมสำหรับการเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพมาตรฐาน สะท้อนตามความต้องการจำเป็นที่แตกต่างกันของผู้เรียนและโรงเรียน รวมทั้งได้รับการส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.3 ด้านประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน โรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ อยู่บนหลักความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถปรับตัวเพื่อแข่งขันได้จัดการศึกษาที่แตกต่างเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและการพัฒนาประเทศ

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเอกชน มีเครือข่ายความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเอกชน การศึกษาเอกชนมีบทบาทเพิ่มขึ้น มีศักยภาพในการให้บริการด้านการศึกษาในระดับนานาชาติ

3.5 ด้านระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีทันสมัย อำนวยความสะดวก โปร่งใสและประสิทธิภาพ มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำหน้าที่กำกับ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชนได้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน

### 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน 2560–2564

4.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

4.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปฏิรูประบบทรัพยากรเพื่อการศึกษาเอกชน

4.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน  
เอกชน

4.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา  
เอกชน

4.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการศึกษานอกระบบเพื่อสร้างสังคมแห่งการ  
เรียนรู้

4.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาการศึกษาเอกชนในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

4.7 ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

## 5. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

5.1 Optimism มีทัศนคติที่ดี

5.2 Potential ทำงานมีศักยภาพ

5.3 Excellence มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

5.4 Clear ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส

5.5 Willful มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

5.6 Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5.7 Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5.8 Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ

## แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยศึกษาจากเอกสารหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน พ.ศ. 2561 ดังนี้

### 1. ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา ได้ระบุสาระสำคัญไว้ในมาตรฐาน การศึกษาของชาติว่า การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และการสร้างวิถีการเรียนรู้ของไทยให้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง การศึกษาที่สร้างสังคมและคุณภาพชีวิตบูรณาการอย่าง สมดุล เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง เน้นปูพื้นฐานการทำดีตั้งแต่ในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นพลเมืองที่ดีตั้งแต่วัยพื้นฐาน และพัฒนาความสามารถ ความรู้เพื่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคมในการจัดการศึกษาได้ตรงตาม ความต้องการ สามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิต

และสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนสามารถพึ่งตนเอง และพึ่งกันเองได้และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ

การประกันคุณภาพการศึกษา มีความสำคัญซึ่งระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สรุปความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาได้ดังนี้

1.1 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาคุณภาพทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

1.2 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อมาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพ และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

1.3 การประกันคุณภาพการศึกษาสรางความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการประกันคุณภาพเป็นการประเมินผล และการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

1.4 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาโดยจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

1.5 การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามีความเชื่อมโยงกับการประกันคุณภาพภายนอก มีการจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาพร้อมข้อควรพิจารณาให้มีการประเมินผล และการติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาให้แก่ สมศ. เพื่อพิจารณาต่อไป

1.6 การประกันคุณภาพการศึกษานำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยเมื่อสมศ. ดำเนินการประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา แล้วจัดส่งรายงานผลการประเมิน

และการติดตามตรวจสอบดังกล่าวพร้อมข้อเสนอแนะให้แก่สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษานั้น ๆ เพื่อให้สถานศึกษา ปรับปรุง และพัฒนาต่อไป

## **2. กรอบแนวคิดการประกันคุณภาพการศึกษาตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561**

ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 การประกันคุณภาพการศึกษา คือ การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยมีการควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพ เพื่อให้เกิดสร้างความเชื่อมั่นและการพัฒนาให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้น สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เพื่อให้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสาระสำคัญของกฎกระทรวง แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษากับผลการจัดการศึกษา ได้แก่ การประเมินคุณภาพการศึกษา การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาจัดการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และสาธารณชน สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อเนื่องและอย่างเป็นระบบ และสถานศึกษาจัดการศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

## **3. หน้าที่และความรับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานแต่ละระดับและประเภทการศึกษา**

จากสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 สามารถกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานในแต่ละระดับ

สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญ คือ การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการ

เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง รวมถึงรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. และหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแล เพื่อนำไปสู่มาตรฐานการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา การจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน สิ่งสำคัญให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

### มาตรฐานการศึกษา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2561 มาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับมีสาระสำคัญ คือ 1) แต่ละมาตรฐานกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของมาตรฐานมี 5 ระดับ คือ ระดับกำลังพัฒนา ระดับปานกลาง ระดับดี ระดับดีเลิศ และระดับยอดเยี่ยม 2) แต่ละมาตรฐานจะประกอบด้วยรายละเอียดของมาตรฐานที่ประกอบด้วยประเด็นสำคัญเพื่อเป็นแนวทางให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาให้การดำเนินงานบรรลุตามมาตรฐานนั้น ๆ สำหรับโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษามีการจัดการศึกษาเพียงระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงขอเสนอเฉพาะมาตรฐานการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

#### มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 มีจำนวน 3 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รายละเอียดแต่ละมาตรฐาน มีดังนี้

#### มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน

##### 1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

ผลการเรียนรู้ที่เป็นคุณภาพของผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิดคำนวณ การคิดประเภท

ต่าง ๆ การสร้างนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาพทางร่างกายและจิตสังคม และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด

1. มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนดในแต่ละระดับชั้น

2. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา

ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะ ไตร่ตรอง วิเคราะห์ อย่างรอบคอบ โดยใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหามีเหตุผล

3. มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม ผู้เรียนมีความสามารถในการรวบรวมความรู้ได้ทั้งด้วยตัวเองและการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงองค์ความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นแนวความคิดโครงการ โครงงาน ชิ้นงาน ผลผลิต

4. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมในด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงานอย่างสร้างสรรค์ และมีคุณธรรม

5. มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผู้เรียนบรรลุและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาจากพื้นฐานเดิมในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะ กระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งมีความก้าวหน้าในผลการทดสอบระดับชาติ หรือผลการทดสอบอื่น ๆ

6. มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ผู้เรียนมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการจัดการเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้น ที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

## 2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

2.1 มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนมีพฤติกรรมเป็น ผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม เคารพในกฎกติกา มีค่านิยม และจิตสำนึกตามที่สถานศึกษากำหนดโดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2.2 มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทยรวมทั้งภูมิปัญญาไทย

2.3 ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายผู้เรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้าน เพศ วัย เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาวัฒนธรรม ประเพณี

2.4 มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคมผู้เรียนมีการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิต อารมณ์และสังคม และแสดงออกอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่น อย่างมีความสุข เข้าใจผู้อื่น ไม่มีความขัดแย้งกับผู้อื่น

## มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

1. มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษา แห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลและของต้นสังกัด รวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา

สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านวางแผน พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติ มีการบริหาร อัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบการนิเทศภายใน และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามี การติดตามตรวจสอบประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการ เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย

4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อม เน้นมีความปลอดภัย

6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ

## คำอธิบาย

### มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ

เป็นการจัดระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน สามารถดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาในทุกกลุ่มเป้าหมาย จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนรู้รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

1. มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล และของต้นสังกัด รวมทั้งทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งในส่วนการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา การนำแผนไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษามีการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารอัตรากำลัง ทรัพยากรทางการศึกษา และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีระบบการนิเทศภายใน การนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนา และร่วมรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษา

3. ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษาบริหารจัดการเกี่ยวกับงานวิชาการ ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านเชื่อมโยงวิถีชีวิตจริง และครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย หมายถึงรวมถึง การจัดการเรียนการสอนของกลุ่มที่เรียนแบบควบรวมหรือกลุ่มที่เรียนร่วมด้วย

4. พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาครู บุคลากร ให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนางานและการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และมีความปลอดภัย

6. จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้สถานศึกษา จัดระบบการจัดหา การพัฒนาและการบริการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา

### **มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**

เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต
2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลายและสร้างโอกาส
3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียนโดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก
4. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนา
5. มีการให้ข้อมูลป้อนกลับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาและการปรับปรุงจัดการเรียนรู้

#### **คำอธิบาย**

### **มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**

เป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวกสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ครูรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำผลที่ได้มาให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

1. จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปจัดกิจกรรมได้จริง มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้ที่มีความจำเป็น และต้องการความช่วยเหลือพิเศษ ผู้เรียนได้รับการฝึกทักษะแสดงออก แสดงความคิดเห็น สรุปองค์ความรู้ นำเสนอผลงาน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้

### 2. ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อที่หลากหลาย

### 3. มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

ครูผู้สอนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยเน้นการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก ให้เด็กรักครู ครูรักเด็ก และเด็กรักเด็ก เด็กรักที่จะเรียนรู้ สามารถเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุข

4. ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำ ผลมาพัฒนาผู้เรียน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนโดยใช้เครื่องมือและวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมกับเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้เรียนเพื่อนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้

5. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้

## การบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาประกอบด้วย 8 ส่วน

ส่วนที่ 1 ภาพรวมของโรงเรียน

ส่วนที่ 2 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

ส่วนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ และโครงการ กิจกรรม

ส่วนที่ 4 การกำหนดแผนการดำเนินงาน และงบประมาณ

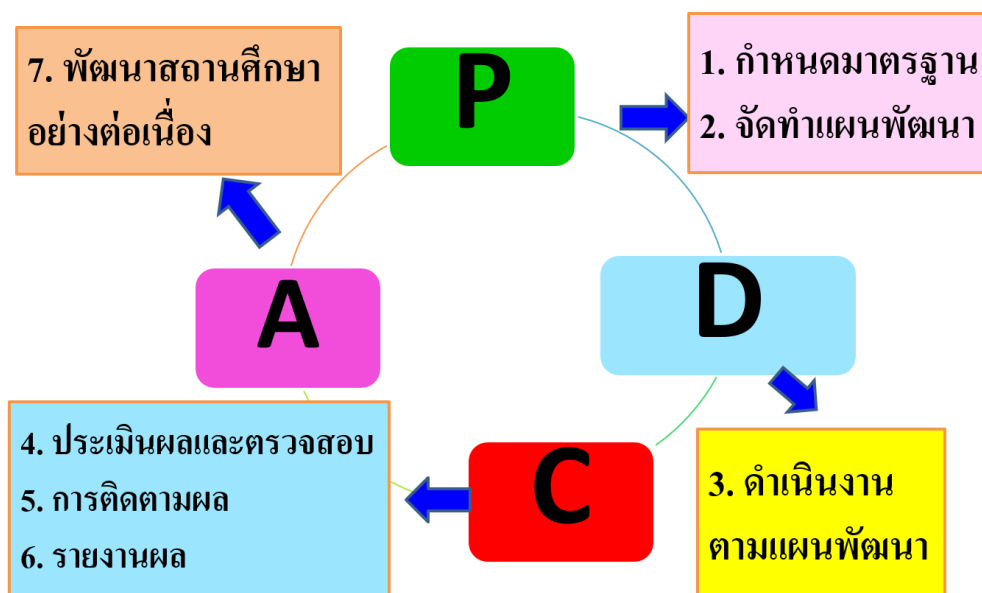
ส่วนที่ 5 แหล่งวิทยากรภายนอกที่ให้การสนับสนุนทางวิชาการ

ส่วนที่ 6 การกำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรของโรงเรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 7 การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

ส่วนที่ 8 การนำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาไปใช้

## กลไกการควบคุม/ดำเนินการประกันตามแนว ธช.



ภาพ 1 แสดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

เนื่องจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่สร้างความมั่นใจแก่ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องว่า “การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและจะรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ” ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2561 กฎกระทรวงดังกล่าวมีสาระสำคัญที่สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่กำกับดูแล สถานศึกษาต้องนำไปดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้พัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ดังนี้

1. ให้ยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553

2. ให้ความหมายของ “การประกันคุณภาพการศึกษา” คือ การประเมินผลและการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และแต่ละประเภท โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบการบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษา และบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา

3. กำหนดแนวดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และประเภท การศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และดำเนินการตามแผน ที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการดำเนินการ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการประเมินตนเอง ให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

4. กำหนดแนวดำเนินงานของหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา เพื่อให้ การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

4.1 ให้มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2 เมื่อได้รับรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาแล้ว ให้จัดส่งรายงานดังกล่าว พร้อมกับประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและการติดตามตรวจสอบซึ่งรวบรวมได้จากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาแห่งนั้น ให้แก่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก

4.3 ให้ติดตามผลการดำเนินการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศให้ใช้มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 เพื่อเป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาในการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล และติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษามาตรฐานแต่ละมาตรฐานประกอบด้วย 1) รายละเอียดของมาตรฐาน 2) คำอธิบายของมาตรฐานและรายละเอียด 3) การให้ระดับคุณภาพ (ระดับคุณภาพมี 5 ระดับ คือ 1) กำลังพัฒนา 2) ปานกลาง 3) ดี 4) ดีเลิศ 5) ยอดเยี่ยม)

มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก เน้นการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์

จิตใจ สังคมและสติปัญญา พัฒนาอย่างสมดุลเต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการเน้นกระบวนการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ และมาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ เน้นการจัดประสบการณ์ของครูที่พัฒนาเด็กให้มีพัฒนาการทุกด้านสมดุลเต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน เน้นที่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ เน้นกระบวนการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นที่การจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรกำหนด

มาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานศูนย์การศึกษาพิเศษ ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน สำหรับแนวปฏิบัติในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใช้แนวทางเดียวกับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนที่แตกต่างกันตามที่ระบุไว้ในแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล หรือแผนให้บริการช่วยเหลือเฉพาะครอบครัว

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในฐานะหน่วยงานต้นสังกัดที่มีหน้าที่กำกับดูแลสถานศึกษาเอกชนได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศให้ใช้ดังกล่าว จึงได้ออกประกาศสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เรื่อง แนวปฏิบัติการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนา ส่งเสริม กำกับดูแล และติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน ให้ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยกลุ่มงานโรงเรียนสามัญศึกษา จึงได้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา มีแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามที่กฎกระทรวงประกาศกำหนด

2. เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเอกชนมีแนวทางในการให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือสถานศึกษาในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อเป็นการเตรียมการของสถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษา สำหรับรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. มีสาระสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 บทนำ

ส่วนที่ 2 แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาแนวใหม่

ส่วนที่ 3 การดำเนินงานตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

ตอนที่ 1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการประกาศค่าเป้าหมาย

ตอนที่ 2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ตอนที่ 3 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ตอนที่ 4 การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ตอนที่ 5 การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ตอนที่ 6 การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา

ตอนที่ 7 การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

### **แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาแนวใหม่**

แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประเภทสามัญศึกษา ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสาระสำคัญดังนี้

#### **1. บทบาทและความรับผิดชอบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับสถานศึกษา**

ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ดังนี้

1. กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด และประกาศค่าเป้าหมายความสำเร็จของสถานศึกษาตามสภาพและบริบทของสถานศึกษา

2. จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

3. ดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

4. ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนด ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย เหมาะสม อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง พร้อมทั้งนำผลการประเมินมาจัดทำเป็นบทสรุปของผู้บริหาร ให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

5. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และแผนปฏิบัติการประจำปี ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาเป็นระยะ ๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง และนำผลการติดตามไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

6. จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองที่เป็นผลจากการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สะท้อนคุณภาพของผู้เรียน และผลสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา ดังนี้

6.1 รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาจัดทำรายงานตามกระบวนการพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่ได้ดำเนินการทุกกิจกรรม โครงการ งานที่ส่งผลถึงการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมตามที่หน่วยงานต้องการนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6.2 นำเสนอรายงานผลการประเมินตนเองต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียนให้ความเห็นชอบ แล้วเผยแพร่ต่อสาธารณชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งส่งให้แก่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ดังนี้

6.2.1. โรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งกลุ่มงานโรงเรียนสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

6.2.2. โรงเรียนในส่วนภูมิภาค ส่งสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำหรับ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลา ส่งสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด

7. พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยนำผลจากการประเมินตนเอง และข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8. ให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการประเมินคุณภาพภายนอกและขณะเข้าทำการประเมินสถานศึกษา พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะ

#### **ระดับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**

1. ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือสถานศึกษา เพื่อการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา

2. ศึกษา วิเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) และรวบรวมประเด็นที่ต้องการให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบที่ได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษา ไปยังสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก

3. ติดตามผลการดำเนินงานปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

4. ประสานความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการประเมินคุณภาพภายนอก

#### **ระดับศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัด**

1. ศึกษา วิเคราะห์ รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ตลอดจนให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และแนะนำสถานศึกษา เพื่อการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสรุปเป็นภาพรวมของจังหวัดส่งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. รวบรวม และสังเคราะห์รายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา (SAR) ที่จะได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก พร้อมกับประเด็นต่าง (ที่ต้องการให้มีการประเมินผลและติดตามตรวจสอบที่ได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานศึกษาแห่งนั้น และจัดส่งไปยังสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการประเมินคุณภาพภายนอก

3. ติดตามผลการดำเนินงาน ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามข้อเสนอแนะของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

4. ให้ความร่วมมือกับสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในการประเมินคุณภาพภายนอก

## 2. การประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาให้ยึดหลักการสำคัญ คือ ให้เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาในการกำหนดวันประเมิน แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน กำหนดวิธีการประเมิน ดำเนินการประเมินและตัดสินระดับคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

2.1 หลักการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาแนวใหม่ มุ่งเน้นกระบวนการตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาโดยการประเมินแบบองค์รวม เป็นการประเมินและตัดสินผลการประเมินโดยอาศัยความเชี่ยวชาญ เทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้มีการตรวจสอบและทบทวนผลการประเมินโดยบุคคลระดับเดียวกัน โดยอาศัยเทคนิคการสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ร่องรอยหลักฐานตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นร่องรอยเชิงประจักษ์ และการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่สถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้ง 4 กระบวนการหลักในการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มีดังนี้ คือ

2.1.1 ประเมินแบบองค์รวม (holistic assessment) เป็นการประเมินตามบริบทของสถานศึกษาที่แท้จริงโดยให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงคุณภาพผนวกกับเชิงปริมาณควบคู่กันไป แต่การตัดสินคุณภาพของสถานศึกษาให้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนผลงานหรือกระบวนการที่ไม่แยกส่วน หรือแยกองค์ประกอบในการกำหนดคะแนนประเมิน แต่เป็นการประเมินในภาพรวม ของผลการดำเนินงานหรือกระบวนการดำเนินงาน

การประเมินแบบองค์รวมเป็นวิธีการให้คะแนนสิ่งที่จะประเมินยึดความสัมพันธ์กันอยู่ในซึ่งพิจารณาจากภาพรวมตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนด และมีการอธิบายระดับคุณภาพไว้ชัดเจนด้วยวิธีการประเมินหลาย ๆ วิธี อีกนัยหนึ่งก็คือ การพิจารณาคุณภาพผลงาน หรือคุณภาพความสำเร็จทุกมาตรฐานโดยรวมแล้วจึงตัดสินให้ระดับคุณภาพเพียงค่าเดียว

การประเมินแบบองค์รวมหรือการประเมินแบบบูรณาการ (integrated assessment) มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ มุ่งประเมินงาน หรือกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมมากกว่าจะประเมินองค์ประกอบย่อย ๆ

1. มุ่งประเมินงาน หรือกิจกรรมขององค์กรในภาพรวมมากกว่าจะประเมินองค์ประกอบย่อย ๆ
2. ส่วนย่อยหรือหน่วยย่อยจะถูกประเมินรวมไปด้วยกัน
3. ต้องใช้ผู้ประเมินที่เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ (professional judgment) จะช่วยลดเวลาการประเมินลงได้มาก และช่วยขจัดความไม่น่าเชื่อถือในการประเมินได้
4. ประเมินอยู่บนพื้นฐานของร่องรอยหลักฐานที่ดำเนินงานอยู่แล้ว (evidence based) ซึ่งร่องรอยหลักฐานเป็นได้ทั้งงานเอกสาร และไม่ใช่งานเอกสาร ที่รวบรวมได้จาก 2 แหล่ง คือ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน ควรเก็บร่องรอยหลักฐานโดยใช้หลาย วิธีเก็บ และใช้ร่องรอยหลักฐานหลายเหตุการณ์ จะทำให้การประเมินน่าเชื่อถือขึ้น

2.1.2 ประเมินและตัดสินผลโดยอาศัยความเชี่ยวชาญ (expert judgment) ผู้ประเมินต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญสามารถชี้ร่องรอยที่สะท้อนศักยภาพของสิ่งที่จะประเมิน เฉพาะที่จำเป็น และสามารถตรวจสอบผลการประเมินได้ตามสภาพบริบทของสถานศึกษา แล้วนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์คุณภาพที่สถานศึกษากำหนดไว้

2.1.3 ประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence based assessment) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล สังเคราะห์ และตีความข้อมูลจากหลักฐานที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจของผู้ประเมิน เป็นได้ทั้งงานเอกสาร และไม่ใช่งานเอกสาร โดยเลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม และสะท้อนคุณภาพการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนมีเป้าหมายการประเมินเพื่อการพัฒนา ลดภาระการจัดเก็บข้อมูล และเอกสารที่ไม่จำเป็นในการประเมินแต่ข้อมูลต้องมีความน่าเชื่อถือ และสามารถตรวจสอบผลการประเมินได้ตามสภาพบริบทของสถานศึกษา

หลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence based) เป็นข้อมูล ความรู้ ข้อเท็จจริง แนวทางปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับที่สังเกตหรือพิสูจน์ได้ โดยมีข้อมูลหรือหลักฐานประกอบการยืนยัน ได้มาด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การตรวจสอบเอกสารหลักฐาน หรือใช้หลาย ๆ วิธีประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องมากที่สุดในลักษณะของการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) โดยใช้แหล่งข้อมูลต่างกันในเวลาในการเก็บข้อมูล หรือวิธีการเก็บข้อมูลต่างกัน ผู้ประเมินต้องมีทักษะในการสืบค้น วิเคราะห์ และนำข้อมูลหลักฐานที่มีความชัดเจน มีเหตุมีผลไปใช้ประกอบการพิจารณาและการตัดสินคุณค่าอย่างรอบคอบ

2.1.4 ตรวจสอบผลการประเมินโดยคณะกรรมการประเมินในระดับเดียวกัน (peer review) เป็นการตรวจทานและตัดสินผลโดยผู้ประเมินเป็นคู่ หรือผู้ประเมินกลุ่มเล็ก ๆ

ทำหน้าที่ร่วมกันพิจารณาตัดสินผลการประเมินแบบองค์รวมเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด การทำ peer review เป็นเรื่องละเอียดอ่อนควรมีการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับ มุ่งเน้นเรื่องการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์เพื่อนำไปพัฒนาตนเอง เน้นการทำงานในฐานะกัลยาณมิตร peer review ศัพท์บัญญัติเป็นภาษาไทยใช้คำว่า พิชญพิจารณา เป็นกระบวนการตรวจเยี่ยม ติดตามประเมิน โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่คล้ายกัน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ และให้ข้อสังเกต ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาในการปฏิบัติงาน

2.2 คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา คณะกรรมการจะต้องศึกษามาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ค่าเป้าหมายความสำเร็จ ประเด็นพิจารณา ประเด็นการพัฒนาหรือเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดให้เข้าใจถ่องแท้ก่อนดำเนินการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาของตนหลังประเมินให้สรุปและแจ้งข้อค้นพบจากการประเมินพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพการศึกษาแก่คณะครู บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสรุปและเขียนรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR)

สรุปการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินภายในแล้ว คณะกรรมการจะร่วมกันวางแผนการประเมิน จัดเตรียมเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูลตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา กำหนดปฏิทินการประเมิน และดำเนินการประเมิน ภายหลังเสร็จสิ้นการประเมิน คณะกรรมการจะร่วมกันจัดกระทำข้อมูล วิเคราะห์ ข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณพร้อมจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและนำส่งหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษาทุกปี พร้อมทั้งเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อใช้อ้างอิงและอภิปรายผลการวิจัย พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยโดยนักวิชาการในต่างประเทศและนักวิชาการไทย ดังนี้

สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ และคณะ (2542) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนในกำกับของรัฐ (Charter school) ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนในกำกับของรัฐ มีทั้งปัจจัยที่เป็นบริบทภายนอก และปัจจัยภายใน

โรงเรียน โดยปัจจัยบางด้านส่งผลต่อเนื่องหรือมีผลกระทบซึ่งกันและกัน ปัจจัยภายนอกประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ลักษณะที่สำคัญส่งผลในแต่ละด้าน ได้แก่

**1. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ** สภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศดีพอทำให้รัฐสามารถสนับสนุนทรัพยากรในการจัดตั้งตำรงและขยายโรงเรียนในกำกับของรัฐได้ ความแตกต่างในสถานะทางเศรษฐกิจทำให้กลุ่มด้อยโอกาสต้องการโรงเรียนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะกลุ่ม

**2. ปัจจัยด้านสังคม** เจตคติของคนในสังคมไม่พอในผลการศึกษาของโรงเรียนรัฐบาล ถึงขั้นแสวงหาแนวทางใหม่ โดยการปรับเปลี่ยนระบบลักษณะเฉพาะของคนอเมริกันที่ยอมรับความหลากหลาย ความแตกต่างระหว่างบุคคล ต้องการมีทางเลือกและความเสมอภาคใน โอกาสเคารพในสิทธิของบุคคล มีความรับผิดชอบต่อสังคม ลักษณะของนักวิชาการมืออาชีพที่ยึดมั่นในอุดมการณ์ กล้าเสี่ยงที่จะทดลองความคิดใหม่ ต้องการอิสระทางความคิดและพร้อมที่จะให้ตรวจสอบผลงาน ลักษณะของสังคมอเมริกาที่ยึดมั่นในอุดมการณ์การกระจายอำนาจ เป็นสังคมการเรียนรู้ มีกลุ่มพลังที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์ ทำให้เกิดแรงผลักดันและการเกิดการตำรงอยู่ของโรงเรียนในกำกับของรัฐ

**3. ปัจจัยทางด้านการเมืองและการบริหาร** เช่น นโยบาย ความคาดหวัง และการสนับสนุนที่ชัดเจนจากผู้บริหารระดับสูง คุณภาพนักการเมืองที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วมและการเป็นนักวิชาการ การมีกฎหมายที่แข็งและเกื้อหนุน รูปแบบการบริหารจัดการในระดับนโยบายที่มีการกระจายอำนาจให้รัฐต่าง ๆ มีอิสระในการบริหารรวมทั้งในด้านการศึกษา

**4. ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยี** ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีภายนอก ทั้งเทคโนโลยีที่เป็นวัสดุอุปกรณ์และวิธีการทำให้โรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนการสอนช่วย

อริยา คงเพียรภาค (2554) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สพป.ขอนแก่น เขต 4 พบว่า

- 1) สภาพปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สพป.ขอนแก่น เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภาวะผู้นำ ส่วนปัจจัยทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับต่ำสุด
- 2) สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สพป.ขอนแก่น เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนการจัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบ อยู่ในระดับต่ำสุด
- 3) ปัจจัยทางการบริหารที่เป็นตัวพยากรณ์ ที่สำคัญมี 6 ปัจจัย คือ การใช้เทคโนโลยี ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน การติดต่อสื่อสาร โครงสร้าง การจูงใจ และการทำงานเป็นทีม

มยุรีรี แพร์หลาย (2554) พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า 1) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านลักษณะของโรงเรียนและปัจจัยด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อมูลเชิงประจักษ์กับความสอดคล้อง 3) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการประกันคุณภาพด้านการปฏิบัติ นโยบายและการบริหาร คือผู้นำและระบบสารสนเทศ 4) แนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้หลักกระบวนการ PDCA นั้น ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำระบบสารสนเทศสนับสนุนงบประมาณ นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง เน้นภาวะผู้นำ

วรารณณ์ ช่วยแก้ว (2555) พบว่า ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคูวิชาสามัญระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสตูลพบว่า 1) ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร การจูงใจ โครงสร้างองค์กร ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และการบริหารงานด้านเทคโนโลยี สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสอนศาสนาควบคูวิชาสามัญ ระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสตูล 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานและการดำเนินการประกันคุณภาพ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคูวิชาสามัญระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสตูล มีความสัมพันธ์กันทางบวก

อาภากร สุพร (2557) พบว่า การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยนครพนมพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร การติดต่อสื่อสาร บุคลากรและกระบวนการ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา โดยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเรียงลำดับตามค่าสัมประสิทธิ์ อิทธิพลจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อิทธิพล ทางตรงมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร บุคลากร กระบวนการ และการติดต่อสื่อสาร อิทธิพลทางอ้อมมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่ส่งผ่านปัจจัยด้านบุคลากรกับปัจจัยด้านกระบวนการ บรรยากาศองค์กรที่ส่งผ่านปัจจัยด้านบุคลากรกับปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้าน

กระบวนการที่ส่งผ่านปัจจัยด้านบุคลากรและอิทธิพลรวมมี 4 ปัจจัย คือ กระบวนการ การติดต่อสื่อสาร บุคลากร และบรรยากาศองค์กร 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง กลมกลืนของตัวแบบที่ผู้วิจัยพัฒนา ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีความสอดคล้อง กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ทวีศักดิ์ หิยมกระโทก (2558) พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3 ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สพม.เขต 7 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สพม. เขต 7 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ บุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ ชุมชน และภาวะผู้นำเทคโนโลยี 2) การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3 ในสถานศึกษาสังกัด สพม. เขต 7 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ การติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษา และการกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษารอบที่ 3 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ชุมชนและงบประมาณ เทคโนโลยี

ดำรงเกียรติ วันทา (2559) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สพป.อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า 1) สภาพการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีความสัมพันธ์ทางบวก 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ดีของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาใน 3 ข้อ เรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ภาวะผู้นำ การเรียนรู้มีส่วนร่วม และมีเจตคติที่ดี

ชัยรัตน์ ต.เจริญ และคณะ (2560) พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชิงรอย ในภาพรวมระดับปัจจัยอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะผู้บริหาร ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชิงรอย ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านมากที่สุด คือ ด้านการตรวจสอบ ประเมินผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัย เชียงราย คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และด้านลักษณะ ทรัพยากร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย

สุธาทิพย์ เตี้ยววานิชย์ (2560) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในการดำเนินงานประกันคุณภาพ รองลงมาคือ กระบวนการทำงานประกันคุณภาพ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพ ความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานประกันคุณภาพ และทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพ

นพเกล้า โกษา (2561) พบว่า ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาระดับปริญญา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า 1) ระดับปัจจัยองค์การในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะขององค์กร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และด้านลักษณะบุคลากร 2) ระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโดยรวมระดับปานกลาง ดังนั้น วางแผนการปฏิบัติ นำผลการประเมินมาปรับปรุงงานดำเนินงานตามแผน ตรวจสอบ และประเมินผล 3) ปัจจัยองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคณะ ความสัมพันธ์ที่เรียงลำดับได้ คือ ลักษณะขององค์การ ลักษณะสภาพแวดล้อม ลักษณะบุคลากร และนโยบายการบริหาร การปฏิบัติ 4) ข้อเสนอแนะ มุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมในองค์การ

ยุทธนา อินต๊ะวงศ์ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ต.เจริญ และคณะ (2560) ได้ศึกษาในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย อยู่ในระดับปานกลาง คือ บุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารจัดการ

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มยุรีย์ แพร์หลาย (2554); อริยา คงเพ็ชรภาค (2554); วราภรณ์ ช่วยแก้ว (2555); อาภาภร สุพร (2557); ทวีศักดิ์ หยมกระโทก (2558); ดำรงเกียรติ วันทา (2559); ชัยรัตน์ ต.เจริญ และคณะ (2560); สุธาทิพย์ เตี้ยววานิชย์ (2560); นพเกล้า โกษา (2561); ยุทธนา อินต๊ะวงศ์ และโสภา อำนวยรัตน์ (2563) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา

ลำดับที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	ผู้วิจัย										จำนวนความถี่	
		มยุรีย์ แพร์หลาย (2554)	อริยา คงเพ็ชรภาค (2554)	วรารัตน์ ช่วยแก้ว (2555)	อภาภกร สุพร (2557)	ทวีศักดิ์ ทิมกระโทก (2558)	ดำรงเกียรติ วันทน (2559)	ชัยรัตน์ ต.เจริญ และคณะ	สุชาติพงษ์ เต็มวาณิชย์	นพเกล้า โภษา (2561)	ยุทธนา อินต๊ะวงศ์ (2563)		
1	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2	ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน		✓	✓		✓			✓		✓	✓	6
3	ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร	✓	✓	✓	✓					✓	✓		6
4	ปัจจัยด้านงบประมาณ	✓			✓	✓						✓	4
5	ปัจจัยด้านบุคลากร	✓			✓	✓				✓	✓		5
6	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓						✓			✓	4
7	ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓		✓						✓	5
8	ปัจจัยด้านการจูงใจ	✓	✓	✓	✓							✓	5
9	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม			✓	✓			✓	✓			✓	5
10	ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	✓	✓	✓	✓							✓	5

หมายเหตุ: เกณฑ์ในการคัดเลือกปัจจัย คือ ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไปซึ่งมีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป

จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา จำนวน 10 ปัจจัย จากนักการศึกษา จำนวน 10 ท่าน ดังตาราง 1 แสดงออกมาในรูปความถี่ (Theoretical Framework) ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ร้อยละ 30 ขึ้นไป ซึ่งเท่ากับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป สรุปได้ 10 ปัจจัย เพื่อนำไปศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียน

การสอน 3) ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร 4) ปัจจัยด้านงบประมาณ 5) ปัจจัยด้านบุคลากร 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 7) ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี 8) ปัจจัยด้านการจูงใจ 9) ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม 10) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

**จากผลการสังเคราะห์ตัวแปรทั้ง 10 ปัจจัย ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

### 1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.1 ภาวะผู้นำ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้จำนวนมากดังนี้ Huges and curpy, 2009)

ภาวะผู้นำ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ทำตามเพราะต้องการทำ

ภาวะผู้นำ คือ การปฏิบัติในด้านที่มุ่งเน้นทรัพยากร นำไปสู่การสร้างโอกาส จูงใจผู้ตามให้ประพฤติปฏิบัติในแนวทางที่ที่พึงปรารถนา

ภาวะผู้นำ คือ การสั่งการและการติดต่อประสานงานกับสมาชิกในกลุ่มทำงาน

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการชักจูงกลุ่มภายในองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

ภาวะผู้นำ คือ การสร้างข้อตกลงสำหรับทีมเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Dubrin (2010) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนบุคคลที่ต้องการเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Northouse (2013) ได้กล่าวถึงนิยามของภาวะผู้นำว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลโน้มน้าวกลุ่มบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีร่วมกัน

Bass (1981) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 11 กลุ่ม คือ

1. เน้นกระบวนการของกลุ่ม (group process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และกิจกรรมของกลุ่ม

2. บุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่าง ๆ (traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้

3. ศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (compliance) ภาวะผู้นำเป็นการใช้อำนาจทั้งด้านทางตรง และทางอ้อม หรือมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มที่จะทำให้สมาชิกของกลุ่มทำตามที่คุณำต้องการ

4. การใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกในกลุ่มความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจมิใช่การใช้การขู่เข็ญบังคับ

5. พฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการทำกิจกรรมของกลุ่ม

6. รูปแบบของการจูงใจ (persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมจูงใจ หรือดลใจให้สมาชิกของกลุ่มให้ร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตาม มิใช่การบังคับขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ

7. ความสัมพันธ์ของอำนาจ (power relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม

8. เครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญ และจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจงานมากกว่าบุคคล

9. ผลของปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยตนเอง

10. ความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำจึงแตกต่างจากบทบาทของผู้ตามบทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่าง ๆ ในกลุ่ม และควบคุมชี้นำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย

11. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่าย และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทาง และเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำมุ่งสนใจบุคคลมากกว่างาน

1.2 ความหมายของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

วินัยพงษ์ คำแหง (2553) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีความสามารถความรู้ในการบริหาร นิเทศติดตามและประเมินผลในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอ ใช้หลักธรรมาภิบาลและมีเหตุผลในการบริหารงาน เป็นผู้ประสานงานกับทุกภาคส่วน สามารถปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทันสมัย และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารหมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลที่บุคคลหนึ่งสามารถชักจูงให้บุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลมี

พฤติกรรมคล้ายตาม และยอมปฏิบัติ หรือดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจ

มยุรีย์ แพร์หลาย (2554) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถโน้มน้าวชักจูงบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน และสั่งงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจนโดยมีพิจารณาเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคลากร ทำให้เกิดค่านิยมร่วม และมีคามผูกพันในหน้าที่เพื่อให้เกิดการบริหารงานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาประสบความสำเร็จ

วราภรณ์ ช่วยแก้ว (2555) ได้ให้ความหมาย ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารแสดงออก ถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสร้างสรรค์ผลงานอยู่เสมอใช้ หลักเหตุผลในการบริหารงาน สามารถประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ สามารถ นิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

อาภากร สุพร (2557) ได้ให้ความหมาย ว่ามีความสามารถที่จะจูงใจไม่ว่าจะเป็น ผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน สั่งการหรือควบคุมโดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการ บริหารงาน และรับฟังปัญหาในงานที่มอบหมาย การให้ข้อเสนอแนะ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของแผนงานที่ตั้งไว้

ทวีศักดิ์ หยมกระโทก (2558) ได้ให้ความหมาย ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนด วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อทุกคนอย่าง เท่าเทียมกัน นำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชายอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ของผู้อื่นเสมอ ให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างทัศนคติเชิงบวกรับ ฟังปัญหาต่าง ๆ และพร้อมให้คำปรึกษา หรือหาแนวทางแก้ไข หรือให้คำปรึกษา สามารถ ควบคุมอารมณ์ของตนเอง ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสวัสดิการสุขภาพร่างกาย การมีเวลา ให้ครอบครัว และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดำรงเกียรติ วันทา (2559) ได้ให้ความหมาย เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ให้ปฏิบัติงานตามที่ตน องค์กรต้องการจนสามารถดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด และมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงาน หรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

สุรชาติพย์ เตี้ยววานิชย์ (2560) ได้ให้ความหมาย เป็นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ มีปฏิภาณ ไหวพริบ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถเฉลียวฉลาด

มีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมองการณ์ไกล มีความขยันหมั่นเพียร มีความสนใจในการประกันคุณภาพการศึกษา

### 1.3 บทบาทของผู้บริหาร

บุรุษชัย จงกลณี (2555) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีควรมีลักษณะพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. เฉลียวฉลาด แต่ไม่โอวดฉลาด
2. มีความคิดริเริ่ม (Initiative)
3. มีพลังผลักดันภายใน (Inner Drive) ให้กระตือรือร้นอยู่เสมอ
4. ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ (Integrity)
5. กล้าหาญทั้งกายและใจ (Courage Physically and Morally)
6. มีความยุติธรรม (Justice)
7. รู้จักวิธีส่งเสริม และบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา
8. การเสียสละปราศจากการเห็นแก่ตัว
9. มีความสามารถรอบด้าน (Well Rounder)
10. วางตัวดี (Bearing)
11. กระตุ้นให้ผู้เกี่ยวข้องมีความภูมิใจในงานของตนใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ
12. ให้เกียรติในผลงานที่ผู้เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติ
13. ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีม ให้ทำงานแทนกันได้
14. ใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถ และมีการพัฒนาฝีมือ

1. ใช้ความฉลาด ไหวพริบมาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหาร  
2. ต้องเปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมาก หรือบุคคลหลาย ๆ คนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำโดยไม่ทำงานตามลำพัง

3. ยึดเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ของการศึกษาเป็นหลักการบริหารการศึกษาจะไม่มี ความหมายถ้าขาดเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องถือว่า เป้าหมาย หรือจุดประสงค์ของการศึกษาย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามเหมาะสมกับสภาพของสังคม ในฐานะผู้นำ จะต้องปรับปรุงการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4. เคารพความเป็นคนของแต่ละคน และจะต้องให้ความยอมรับนับถือในความเห็น ธรรมชาติ และความสามารถของผู้อื่น

5. ถือว่าตนเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งเข้ามาให้บริการแก่บุคคลอื่น ทุก ๆ คนในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่าง ๆ ในการให้การศึกษาให้ได้ผล และมีประสิทธิภาพที่สุด

6. ถือว่าตนเองเป็นผู้นำมิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ

7. เปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายมาทำความเข้าใจกันได้ทุกเมื่อ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกคนในวงการการศึกษา และในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่

8. ถือว่าตนเอง คือ นักการศึกษาผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษาจึงต้องปฏิบัติและวางตนอย่างนักการศึกษา

9. เป็นผู้เสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชน และเพื่อให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ทาง

10. ประสานน้ำใจและประสานงาน ระหว่างสถานศึกษากับชาวบ้านในการดำเนินงานการศึกษา

11. ประเมินผลงานตนเองอยู่เสมอ การประเมินจะต้องทำทั้งสองอย่าง คือ ประเมินวิธีการ หรือกระบวนการทำงานพร้อม ๆ กันไปกับการประเมินการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานจะมุ่งเอาแต่ผลอย่างเดียวไม่ได้วิธีการก็จำเป็น

12. เคารพในวิชาชีพของการบริหาร และมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะไม่ทำความเสื่อมเสียให้ผู้คนเหยียดหยามวิชาชีพของนักบริหาร

13. มีการแสวงหาความชำนาญทุกวิถีทาง เพื่อให้การบริหารงานของตนเองทันสมัย และการชวนช่วยหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการนิเทศ กำกับดูแลติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรม นำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน ควบคุมอารมณ์ยอมรับฟังสภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ คิดในเชิงทางด้านบวก และพร้อมหาแนวทางแก้ไข เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร เพื่อสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

## 2. ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน

2.1 ความหมายของปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน โดยมี นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ให้ความหมาย ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง ทรัพยากรที่ถูกนำมาใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนทั้งที่เป็นอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน วัสดุอุปกรณ์ หนังสือเรียน และเงิน

วรภรณ์ ช่วยแก้ว (2555) ได้ให้ความหมาย การใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การบริหารจัดการอาคารสถานที่ห้องเรียนให้เพียงพอ จัดแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้ร่มรื่นสวยงามปลอดภัยจัดวัสดุอุปกรณ์ อย่างเพียงพอ และสามารถใช้งานได้ มีแผนการใช้งานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และมีการตรวจสอบรายงานอย่างเป็นระบบ

ณัฐพัชร์ ดติย์ธานุกุล (2558) ได้ให้ความหมาย ทรัพยากรและสภาพแวดล้อม หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมและการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอ กับการดำเนินงานรวมทั้งสถานที่สะดวกเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน และมีวิธีการรูปแบบ ติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอก

ทวีศักดิ์ หยมกระโทก (2558) ทรัพยากร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน โดยกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานทั้งในด้านของปริมาณ และคุณภาพ กำหนดทรัพยากรที่ต้องการออกเป็นหมวดหมู่ วางแผนการใช้ทรัพยากรแสวงหา และระดมทรัพยากรจากฝ่ายต่าง ๆ จัดสรร ทรัพยากรตามเกณฑ์ หรือเงื่อนไขที่ชัดเจนควบคุมการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ และการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของทรัพยากร

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, อ้างอิงใน อุดม รูปดี, 2560) สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดีมีความสงบปลอดภัยสะอาดร่มรื่นก็ย่อมเป็นการส่งเสริมการจัดการศึกษาของโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561) ปัจจัยพื้นฐานหมายถึง สถานศึกษาดำเนินการพัฒนา และดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ อาคาร สถานที่ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งการเรียนรู้ โรงฝึกงาน หรืองานฟาร์ม และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีความพร้อม และเพียงพอต่อการใช้งานของผู้เรียน หรือผู้รับบริการเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.2 กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา กระบวนการบริหารทรัพยากรทางการศึกษานั้นมีหลักการกว้าง ๆ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงานที่เราต้องการจะทำอะไรทั้งในด้านของปริมาณและคุณภาพ และจะต้องวิเคราะห์งานหรือกิจกรรมว่า หากจะต้องการบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องกระทำงาน หรือภารกิจอะไรบ้าง

2. กำหนดทรัพยากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดเป้าหมายกิจกรรมแล้วจะต้องพิจารณาในการดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นจะต้องใช้ทรัพยากรเท่าใด เช่น ต้องการทรัพยากรมนุษย์ เมื่อตีหรือวิเคราะห์ออกมาแล้วจะต้องใช้คนเท่าใด โดยอาจจะวิเคราะห์ออกมาเป็นคน/วัน หรือคน/เดือน แล้วแต่ลักษณะของงาน หรือระยะเวลาที่จะต้องปฏิบัติงานนั้น นอกจากทรัพยากรมนุษย์แล้วยังต้องการทรัพยากรด้านอื่น ๆ อีก หรือไม่ ถ้าหากต้องการ ต้องการเท่าใดจึงจะพอเพียง เช่น ต้องการทรัพยากรเงินเป็นค่าใช้จ่ายสอยค่าตอบแทนเท่าใด ต้องการวัสดุอุปกรณ์อะไรบ้าง โดยพยายามจำแนกทรัพยากรเหล่านั้นออกมาเป็นหมวดหมู่ และประการสำคัญ คือ การกำหนด หรือวางแผนว่าจะใช้ทรัพยากรเหล่านั้นเมื่อไร ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมและการแสวงหา

3. แสวงหาทรัพยากร การแสวงหาทรัพยากรนั้นอาจจะทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งงบประมาณขอจากราชการ การขอบริจาคการขอความช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้อง หรือการระดมทรัพยากรจากฝ่ายต่าง

4. การจัดสรรทรัพยากร เมื่อได้รับทรัพยากรแล้วผู้บริหารจะต้องจัดสรรทรัพยากรตามเกณฑ์ หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ เช่น อาจจะจัดสรรตามหลักการต่อไปนี้

4.1 ตามความรีบด่วนของงาน งาน หรือกิจกรรมใดถ้าต้องการทำอย่างรีบด่วนเพื่อแก้ปัญหา หรือเพื่อให้สอดคล้องกับกิจกรรมรีบด่วนก็จำเป็นจะต้องจัดสรรให้ก่อน

4.2 เพื่อสืบต่อกิจกรรมเดิม เป็นการจัดสรรเพื่อให้งานเดิมไม่ต้องชะงักหรือหยุดอยู่กับที่ เช่น การจัดสรรทรัพยากรเงินเพื่อเป็นเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่เดิมจะต้องจัดให้เพื่อจะได้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

4.3 เพื่อจัดกิจกรรมเดิม หรือกิจกรรมปรกติซึ่งจะต้องทำ เช่น เรื่องของงานธุรการ เป็นต้น

4.4 เพื่อพัฒนางานใหม่ หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนา ดังนั้นกิจกรรมใหม่ ๆ ควรได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ดำเนินไป

4.5 เพื่อทดแทนของเก่า ทรัพยากรบางอย่างจำเป็นจะต้องจัดสรรให้เพื่อทดแทนของเก่าที่ชำรุดล้าสมัย

5. ควบคุม เมื่อจัดสรรแล้วผู้ที่ได้รับการจัดสรรจะนำไปใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการควบคุมเพื่อให้การใช้ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

6. การประเมิน เป็นการบริหารทรัพยากรขั้นสุดท้ายเพื่อประเมินดูว่าการใช้ทรัพยากรนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด ประสิทธิภาพที่ได้คุ้มกัน หรือไม่เพียงใด และมีปัญหาประการใด หรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ดังนั้น ทรัพยากร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการใช้ทรัพยากรอย่างชัดเจน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การจัดหมวดหมู่ของทรัพยากรเพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ มีการวางแผนการใช้ และการแสวงหา หรือระดมทรัพยากรที่มีความหลากหลายโดยอาจกระทำในรูปแบบของการจัดตั้งโครงการเพื่อของบประมาณจากทางราชการ การระดมทรัพยากรจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน หรือชุมชนที่เกี่ยวข้องนอกจากนี้ยังรวมถึง การติดตามตรวจสอบทรัพยากรที่มีความชำรุดเสียหายเพื่อนำมาวางแผนการจัดสรรทรัพยากรทดแทน และติดตามการใช้ทรัพยากรให้ตรงจากวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนา และดูแลสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ให้มีความร่มรื่นสะอาดสวยงามปลอดภัย จัดให้มีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งการเรียนรู้ โรงฝึกงาน หรืองานฟาร์ม เหมาะสมกับการเรียนการสอน มีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี และเพียงพอ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายใน และภายนอกห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มีการทำแผนการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนคุ้มค่าเหมาะสมเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ

### 3. ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร

3.1 โครงสร้างองค์กร (ทวิศักดิ์ หิยมกระโทก, 2558) โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) จะเกี่ยวกับการออกแบบองค์กร และการจัดระบบงานในองค์กรซึ่งในราชการไทยปัจจุบัน มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คือ กพร. จะช่วยดูแลเกี่ยวกับการจัดตั้งปรับปรุงองค์กร คือ แผนภูมิแสดงตำแหน่งทั้งหมดในองค์กร แสดงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน หรือแสดงความเชื่อมโยงทั้งแนวนตั้ง และแนวนอนของตำแหน่งทั้งหมด รูปแบบของการจัดองค์กรรวม และของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลเองก็ขึ้นกับปัจจัยภายใน และภายนอกหลายอย่าง และไม่จำเป็นต้องเหมือนกันในทุกองค์กร นอกจากนี้การจัดทำโครงสร้างองค์กร จะสามารถระบุได้ว่าตำแหน่งใดในองค์กรมีหน้าที่อะไรต่อไป ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการออกแบบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ

องค์กรให้สอดคล้องต่อโครงสร้างองค์กรไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างอำนาจหน้าที่โครงสร้างการบังคับบัญชา และโครงสร้างอัตรากำลัง เพื่อให้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่ใช่อุปสรรคในการการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละบทบาทภารกิจของทรัพยากรบุคคล

3.2 ความหมายของปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

วีระกร โภธิพิฤกษ์ (2553) ได้ให้ความหมาย คือ สิ่งซึ่งแสดงให้เห็นว่า งานในองค์กรได้มีการแบ่ง หรือจัดระบบ หรือกลุ่มงานการจัดแผนงาน การจัดสายงานบังคับบัญชา การกำหนดขอบเขตหรือขนาดของการควบคุมงาน และกลไกความร่วมมือ การประสานงานที่เป็นทางการ ตลอดจนรูปของ การประสานงานของหน่วยงานกับส่วนกลาง การเคลื่อนไหวของงานอำนาจในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารซึ่งเชื่อมโยงกับกิจกรรมต่าง ๆ ของบรรดาสมาชิกขององค์กรนั้น ๆ ได้แก่การกระจายอำนาจ ความชำนาญเฉพาะอย่าง ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร ขนาดของหน่วยงาน

วินัยพงษ์ คำแหง (2553) ได้ให้ความหมาย คือ ความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์กรในเรื่องของ ความชำนาญเฉพาะอย่าง ความเป็นทางการของการบังคับบัญชาในองค์กรและการกระจายอำนาจ

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ให้ความหมาย คือ การจัดสายงานการบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงานตามจุดประสงค์ หรือหน้าที่ของงาน การกำหนดบทบาทและจัดสรรอำนาจหน้าที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ให้มีการควบคุมการปฏิบัติงาน การวางแผนการปฏิบัติงานการใช้กฎระเบียบ และข้อบังคับในโรงเรียน การจัดระบบงานหรือสายทางเดินของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วรภรณ์ ช่วยแก้ว (2555) ได้ให้ความหมาย คือ การจัดบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น มีสายการบังคับบัญชาที่สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง จัดบุคลากรสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร

อาภากร สุพร (2557) ได้ให้ความหมาย คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาดมีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสมแสงสว่างพอเพียงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วได้ผลงานมากขึ้นทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน

ณัฐพัชร์ ตติย์ธานกุล (2558) คือ การกำหนดโครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดแผนกลยุทธ์และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินงานประกันคุณภาพของคณะศิลปศาสตร์ไว้อย่างชัดเจนรวมทั้งมีการสื่อสาร และระบบสารสนเทศที่ครอบคลุม และเป็นปัจจุบัน และดำเนินงานโดยสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร หมายถึง จัดบุคลากรให้ตรงกับสายการบังคับบัญชาสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและการจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการบริหารงาน และจัดกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ในเชิงบูรณาการ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยบุคลากรภายในมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีการสนับสนุนให้เกิดการประสานงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

#### 4. ปัจจัยด้านงบประมาณ

ความหมายของปัจจัยด้านงบประมาณ โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวดังต่อไปนี้

วินัยพงษ์ คำแหง (2553) ได้ให้ความหมาย งบประมาณ หมายถึง เงินที่ได้จากการแบ่งสรรเพื่อใช้ในการบริหารงานการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์

Poston (2011) ได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณ หมายถึง แผนการสำหรับการใช้ทรัพยากรที่มีให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และให้ได้ผลผลิตมากที่สุดโดยผลผลิตอาจเป็นผลลัพธ์คุณค่าการบริการ และประโยชน์จากการดำเนินการ ซึ่งจะประกอบด้วย

1. จำแนกปัจจัยจากแหล่งทรัพยากรทั้งหมด
2. การประเมินสภาพองค์กร หรือประเมินความต้องการจำเป็น
3. การวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคต และการจัดสรรทรัพยากรในแนวทางที่จะผลิตความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. การสื่อสารแผนจัดสรรให้เหมาะสมกับบริบททางสังคม การเมือง และบริบทของสถานศึกษา
5. จัดให้มีการดำเนินงานอย่างราบรื่น ความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ขององค์กรรวมถึงการใช้การควบคุมทางการเงิน และการบริหารจัดการความเสี่ยง

6. การประเมินผลการจัดทำแผน และการจัดสรรทำให้เกิดความเข้มแข็งมีประสิทธิภาพ และคุณค่า และการเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นเพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลา

City of Roseville (2012, Online) ได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณ หมายถึง การวางแผนการจัดระเบียบกำหนดทิศทาง และประสานกิจกรรมของแต่ละหมวดกิจกรรมในหน่วยงาน การจัดทำงบประมาณทั้งปี และช่วงกลางปี การสื่อสาร และการรายงาน การฝึกอบรม และสิ้นปีการประสานงานการสื่อสาร และการอบรมให้ความรู้ และรายงานเมื่อสิ้นปีการประสานงานกิจกรรมของฝ่ายต่าง ๆ และจัดหาทีมงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือการบริการของฝ่ายบริหาร

ทวิตต์ดี หยิมกระโทก (2558) ได้ให้ความหมาย งบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณและทรัพย์สินโดยประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณ การวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคต พิจารณางบประมาณตามแผนงานของสถานศึกษา จัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น และเหมาะสมสอดคล้องกับปีงบประมาณ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ หมายถึง เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณและทรัพย์สิน โดยการประเมินสภาพองค์กรหรือประเมินความต้องการความจำเป็น เพื่อใช้ในการจัดสรรงบประมาณและวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่างเหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของสถานศึกษา มีการพิจารณางบประมาณตามแผนงานของสถานศึกษาโดยพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น และเหมาะสมตามหลักเหตุผล ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และบริหารการเงินของสถานศึกษาโดยใช้เงินทุกอย่าง เป็นไปด้วยความประหยัดพิจารณาตามความจำเป็นในการดำเนินงาน

## 5. ปัจจัยด้านบุคลากร

ความหมายของ ปัจจัยด้านบุคลากร โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

อาภากร สุพร (2557) ได้ให้ความหมาย ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง การที่บุคลากรได้รับสิ่งที่เป็นแรงพลัง กระตุ้น หรือความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของบุคคลประกอบด้วย แรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ

ณัฐพัชร์ ตติย์ธานุกุล (2558) ได้ให้ความหมาย ความสามารถของบุคลากร (เจ้าหน้าที่) หมายถึง มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มุ่งสู่ความสำเร็จของงาน ตระหนัก และดำเนินงานโดยใช้หลักการ หรือวิธีที่มีคุณภาพ

ทวีศักดิ์ หยมกระโทก (2558) ได้ให้ความหมาย บุคลากร หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ และภารกิจของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจนควบคุมดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง ข้าราชการครู มีการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจข้าราชการครู การส่งเสริมให้ข้าราชการครู ศึกษาวินัย และดำเนินการทางวินัยอย่างยุติธรรม และถูกต้องตามระเบียบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยมีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา กำหนด บทบาทหน้าที่และภารกิจของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน กำหนดแผนอัตรากำลังทั้งในภาวะ เร่งด่วนและระยะยาว มีการจัดระบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทุกฝ่าย มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมเป็น ธรรม พิจารณาให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่าง เหมาะสม สนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรม หรือจัดส่ง ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ครูและบุคลากร ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยกรณีมีปัญหา หรือ ถูกกล่าวหาอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามระเบียบ

## 6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

### 6.1 คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร

ณัฐพัชร์ ตติย์ธานุกุล (2558) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของวัฒนธรรม องค์กร โดยนักวิชาการมีความเห็นที่แตกต่างกันบ้างในเรื่องคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร แต่ส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน วัฒนธรรมองค์กร เป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงานไม่ใช้ความคิดความเชื่อค่านิยม และการกระทำของคน ๆ เดียว แต่ละคนในหน่วยงานอาจมีความคิดความเชื่อค่านิยม และการกระทำ แตกต่างกันไป สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ใช่วัฒนธรรม เพราะไม่ใช่เป็นสิ่งที่ มี หรือเห็นร่วมกันในกลุ่ม

คนจำนวนหนึ่ง ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นความคิดความเชื่อ และค่านิยมที่หลายคนยอมรับ และนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่วัฒนธรรมเดียวกันได้

2. เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสมความคิดความเชื่อค่านิยม และการกระทำที่คนในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับ และมีอยู่ร่วมกันนั้นมิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะเวลา 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมบ่มเพาะผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบ และพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการของหน่วยงานได้

3. เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social interaction) วัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่ความคิดความเชื่อค่านิยม และการกระทำของสมาชิกที่เกิดจากสัญชาตญาณของมนุษย์ นอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์กรก็ไม่ได้เกิดขึ้นจากการถ่ายทอดทางพันธุกรรมด้วย แต่วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรค่อย ๆ เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร

4. เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรไม่ค่อยตระหนักถึง หลังจากที่วัฒนธรรมองค์กรได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์กรหนึ่งแล้วจะสามารถช่วยแก้ไขปัญหา หรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์กรก็จะคิดเชื่อ และทำสิ่งที่ซ้ำแล้วซ้ำเล่าเป็นระยะเวลานานจนกลายเป็นเรื่องปกติที่น้อยคนจะหมายความว่าสิ่งที่คิด หรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์กรกระทำไปโดยอัตโนมัติโดยไม่ได้คิดถึงการเมืองของธรรมเนียมบรรทัดฐานของวัฒนธรรม

5. การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กรพึงพาการใช้สัญลักษณ์ (Symbol) การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์กรมักเกิดขึ้นใน 2 กรณี กรณีแรกเป็นเรื่องที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรไปยังสมาชิกใหม่ กรณีที่สองเป็นเรื่องที่พนักงานหรือบุคคลภายนอก (เช่น นักวิจัย) พยายามสืบค้น หรือแปลความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังนั้นสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานจึงอาจบ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมในหน่วยงานนั้นได้

6. เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์กรต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหา และสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่ม และเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งสามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

6.2 ความหมายของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

วินัยพงษ์ คำแหง (2553) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กรหมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตการปฏิบัติงาน ค่านิยมความคิดความเชื่อของบุคลากรในองค์กร และบรรยากาศ และความสัมพันธ์ของบุคลากร

มยุรีย์ แพร์หลาย (2554) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมของโรงเรียน หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรม และบรรยากาศ ในโรงเรียน หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความเอื้ออาทรต่อกันให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น กล้าคิดกล้าทำ สิ่งใหม่ มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงใจไม่แบ่งแยก และมีความเป็นหมู่คณะ

ณัฐพัชร์ ตติย์ธานุกุล (2558) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวปฏิบัติของบุคลากรเจ้าหน้าที่ในความรับผิดชอบความพร้อม และยอมรับในการเปลี่ยนแปลง ลักษณะการทำงานเป็นทีมมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยอมรับ และเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางานประกันคุณภาพการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนจนถึงบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในความรับผิดชอบ มีความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรมีสภาวะต่อการยอมรับ และพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลกันซึ่งกันและกัน ยอมรับ และเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางานในองค์กร

## 7. ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี

7.1 ความหมายของ ปัจจัยด้านใช้เทคโนโลยี โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ให้ความหมาย การใช้เทคโนโลยีหมายถึง การสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติหน้าที่ มีอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เหมาะสม และพร้อมใช้งาน มีการใช้คอมพิวเตอร์เป็นสื่อการเรียนการสอนมีระบบการตรวจสอบการใช้

อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่เป็นระบบและการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และมีห้องปฏิบัติการต่าง ๆ มีวัสดุอุปกรณ์

วรารภรณ์ ช่วยแก้ว (2555) ได้ให้ความหมาย การใช้เทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา และพิจารณาความเหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมในการใช้งานพร้อมติดตามประเมินผล และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทวีศักดิ์ หยมกระโทก (2558) ได้ให้ความหมาย เทคโนโลยี หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเป็นหมวดหมู่ ประมวลผล และจัดทำเป็นสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน

## 7.2 บทบาทของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีมาใช้

วรารภรณ์ ช่วยแก้ว (2555) กล่าวว่า ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีบทบาทดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ ผู้บริหารจะต้องทำความรู้จักกับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ให้ดีเสียก่อนว่าเทคโนโลยีนั้น ๆ เป็นอย่างไร จะนำเข้ามาใช้ในสถานศึกษาเพื่ออะไรจะนำเข้ามาใช้ได้อย่างไร และเมื่อนำเข้ามาใช้แล้วมีประโยชน์อย่างไรบ้าง หากไม่ทราบข้อมูลเหล่านั้นผู้บริหารก็จะไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าควรจะนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้ได้ หรือไม่

2. ให้การสนับสนุนและส่งเสริม ผู้บริหารจะต้องส่งเสริม และให้การสนับสนุน การนำเทคโนโลยีมาใช้ทั้งทางด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร ในการให้ความสนับสนุนทางด้านงบประมาณนั้นจะต้องให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ หรืองบประมาณในส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่วนการสนับสนุนทางด้านบุคลากรนั้น ต้องให้การสนับสนุนโดยจัดหาบุคลากรที่เป็นต่อการดำเนินงานมาให้พร้อม เมื่อได้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาแล้ว ผู้บริหารก็มีหน้าที่ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการใช้งานอย่างทั่วถึง และเต็มประสิทธิภาพ กล่าวคือ ในบางครั้งอาจจะต้องมีการกำหนดเกณฑ์ หรือระเบียบในการใช้งานเพื่อให้การใช้งานเป็นไปด้วยความระมัดระวังเรียบร้อย นอกจากนี้ยังต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการใช้เทคโนโลยีที่จะนำเข้ามาใช้งาน เช่น ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้งาน เป็นต้น

3. ติดตาม และประเมินผล ผู้บริหารจะต้องดูแลให้มีการติดตาม และมีการประเมินการใช้งานเพื่อที่จะได้นำผลจากการประเมินมาพิจารณาแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการในการใช้งานต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีหมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลของสถานศึกษา ประมวลผล และจัดทำเป็นสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ มีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็นปัจจุบัน สะดวกในการนำไปใช้ช่วยในการประเมินงานประกันคุณภาพ การกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สารสนเทศ มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศอยู่เสมอ

## 8. ปัจจัยด้านการจูงใจ

### 8.1 การจูงใจ

การจูงใจ มีนักการศึกษาและนักจิตวิทยาได้ค้นคว้า และตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจที่น่าสนใจดังนี้ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ McGregor (1960, อ้างอิงใน ญัฐพัชร์ ตติย์ธานุกุล, 2558) อธิบายความเชื่อที่ว่า บุคคลมีพื้นฐาน 2 ประการ กล่าวคือ บุคคลไม่ชอบทำงาน หลีกเลียง และขาดความรับผิดชอบ รวมถึงขาดความทะเยอทะยาน เรียกว่าทฤษฎี X กับบุคคลที่มีความสามารถความริเริ่มรับผิดชอบ พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่เมื่ออยู่ในสภาพที่เอื้ออำนวย เรียกว่าทฤษฎี Y โดยที่หากผู้บริหารมองบุคลากรของตนในเชิงทฤษฎี X ย่อมต้องกำหนดมาตรฐานในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด แต่หากมองโดยทฤษฎี Y ย่อมเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนควบคุมตนเองในการทำงาน

8.2 ความหมายของ ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

วัชรกร โพธิพฤษ (2553) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงานประกันคุณภาพ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับสิ่งที่เป็นแรงพลังกระตุ้น หรือความต้องการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคลากรกระทำพฤติกรรม คือ ความต้องการความผูกพันการยอมรับ หรือความต้องการทางสังคม ( Affiliation or Acceptance Needs) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization) ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคลากรกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาประกอบด้วย

1. ความต้องการความผูกพัน การยอมรับ หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) หมายถึง เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความคิดเห็น ยอมรับในผลการดำเนินงาน ยอมรับในการตัดสินใจ ยอมรับในผลงาน รับฟัง และปฏิบัติตาม ข้อเสนอแนะของท่านที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษา และยังได้รับความไว้วางใจจาก ผู้บริหาร

2. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง การได้รับการยกย่องเมื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในงานประกันคุณภาพการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และเมื่อประสบความสำเร็จในงาน รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในตนเอง และยังได้รับความเคารพนับถือจากบุคลากรภายใน และภายนอกสถานศึกษา

3. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) หมายถึง เป็นความต้องการของแต่ละบุคลากร คือต้องการเป็นบุคลากรสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่น การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า มีความมั่นคงในหน้าที่การงานส่งผลให้เกิดการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง การสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะ ให้ความสนใจต่อสมาชิก มีการสร้างขวัญ และกำลังใจ จัดระบบงาน และมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของสมาชิก และสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกได้มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

วรารัตน์ ช่วยแก้ว (2555) ได้ให้ความหมาย การจูงใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะ ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล สร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรจัดระบบงานที่ดี มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากรพร้อมทั้งสร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดเตรียมอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

อาภากร สุพร (2557) ได้ให้ความหมาย แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดง พฤติกรรมออกมาโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ภายใต้เงื่อนไขที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายส่วนบุคคลซึ่งจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดระบบงานที่ดีเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงานมีระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล มีการมอบหมายงานจัดระบบงานตามความรู้ความสามารถ ให้เกียรติยกย่องชมเชยเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน

สร้างบรรยากาศที่เอื้อ และส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร และจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

### 9. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

ความหมายของ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวไว้ ดังต่อไปนี้

วราภรณ์ ช่วยแก้ว (2555) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การดำเนินการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ไว้ดังนี้

1. การแสวงหาบุคลากรเข้ามาร่วมบริหารโดยวิธีดังนี้ ผู้บริหารแสวงหาด้วยตนเอง หรือมอบหมายให้คณะครูแสวงหา หรือคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานร่วมแสวงหา บุคลากรได้ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานสำหรับการพิจารณาอันได้แก่ เป็นผู้สนใจเรื่อง การศึกษา เป็นผู้นำกลุ่ม ผู้นำชุมชน เป็นผู้ปกครองนักเรียน เป็นศิษย์เก่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถหลาย ๆ ด้าน เพื่อมาร่วมเป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการที่ปรึกษา คณะกรรมการสมาคมผู้ปกครองคณะอนุกรรมการต่าง ๆ

2. การติดต่อเชิญชวนโดยวิธีผู้อำนวยการโรงเรียน พบปะมอบหมายให้คณะครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ติดต่อเชิญชวน และจัดทำหนังสือเชิญชวน ประชาสัมพันธ์โดยทั่วไป

3. การจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ได้แก่ การศึกษา การร่วมปรึกษาหารือ การจัดประชุม การพบปะสังสรรค์กิจกรรมนักเรียนต่าง ๆ เช่น กิจกรรมเข้าค่าย ตลอดจนงานร่วมจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ ขึ้นในโรงเรียน เช่น สมาคมผู้ปกครองและครู จัดตั้งชมรมศิษย์เก่า

4. การสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์สนิทสนม มีความเข้าใจกันระหว่าง ครู คณะกรรมการชุดต่าง ๆ และผู้ปกครอง โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ด้วยวิธีการหลากหลาย ได้แก่ การร่วมประชุมปรึกษาหารือการพบปะพูดคุย กิจกรรมการมอบของขวัญส่งบัตรอวยพรในโอกาสสำคัญต่าง ๆ กิจกรรมพบปะเยี่ยมเยียนการเข้าร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เช่น กิจกรรมการกีฬา กิจกรรมออกกำลังกาย

5. การร่วมกันรับผิดชอบ เป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน และให้ความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และรู้สึกรับผิดชอบต่อโรงเรียน และเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ซึ่งร่วมรับมอบหมายให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานในด้านต่าง ๆ เช่น รับผิดชอบเป็นคณะกรรมการเป็นคณะอนุกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ

6. การร่วมปฏิบัติ ร่วมช่วยเหลืองาน ด้วยวิธีการที่มีส่วนร่วม บุคคลต่าง ๆ จะมีบทบาทหน้าที่ร่วมปฏิบัติงานช่วยเหลืองานของโรงเรียนตามระดับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ ร่วมคิดวางแผนพัฒนาโรงเรียน ร่วมตัดสินใจในการลงมติ เห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ มีส่วนร่วมตัดสินใจ และทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย และร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นร่วมทุกข์ร่วมสุขในสถานการณ์ต่าง ๆ ร่วมสนับสนุนด้วยสติปัญญา กำลังทรัพย์ช่วยแสวงหาทรัพยากรปัจจัยมาเสริมสร้างพัฒนาโรงเรียน

7. การให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย และเกิดความภาคภูมิใจโรงเรียนยึดถือเป็นเรื่องสำคัญ มีวิธีการที่ดีเข้ามามีส่วนร่วมรู้สึกได้รับเกียรติได้รับยกย่อง และได้รับความภาคภูมิใจ เสียสละ และภาคภูมิใจในผลงาน และความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ เช่น การมอบเกียรติบัตร ยกย่องการจัดกิจกรรมเพื่อแสดงให้เกียรติ เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้น

วราภรณ์ ช่วยแก้ว (2555) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม หมายถึงการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ให้ความอิสระในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ใช้เทคนิคการตัดสินใจในด้วยกระบวนการกลุ่มสร้างความไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเองให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของบุคลากร

อาภากร สุพร (2557) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม หมายถึงกระบวนการให้ บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานการร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจตามและประเมินผล รวมทั้งรับผิดชอบในฐานะผู้มีส่วนได้เสียในกิจกรรม หรือกระบวนการของระบบการประกัน คุณภาพ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคลแก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้ วิทยาการที่เหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษา

ดำรงเกียรติ วันทา (2559) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม หมายถึงบุคคล หรือหลายคนเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความสมัครใจ บุคคลที่มีส่วนร่วม เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกิจกรรม และมีคามผูกพันกับองค์การมีความรับผิดชอบในเรื่องที่ กระทำร่วมกันโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มหลัก

สุชาติพิทย์ เตี้ยวานิชย์ (2560) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน เกิดจากการที่บุคคลมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันทั้งเรื่องของความ กังวลความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งบังเอิญพ้องต้องกันกลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวล ร่วมกันของส่วนรวม เกิดความเดือดร้อน และความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่

เป็นอยู่จึงผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวมกลุ่มวางแผน และลงมือกระทำร่วมกันตกลงใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนา ทั้งนี้ต้องเกิดจากการมีอิสรภาพทางความคิด ความเสมอภาค และความสมัครใจของแต่ละบุคคล ร่วมด้วยการมีส่วนร่วมเกิดขึ้นได้ทุกขณะที่มีการรวมกลุ่มเพื่อกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดได้ปฏิบัติ มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสร้างความไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของบุคลากร

## 10. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

10.1 ความหมายของ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

อริยา คงเพียรภาค (2554) ได้ให้ความหมาย การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้เทคนิคและสื่อที่หลากหลายในการติดต่อบุคลากร ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่ายอธิบาย และบอกจุดประสงค์ของการสื่อสารนั้นชัดเจน ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร และใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

วรารณ ช้วยแก้ว (2555) ได้ให้ความหมาย การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้เทคนิค และการสื่อสารหลาย ๆ ทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจนเข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผลในการสื่อสาร มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด และใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าใจตรงกัน

อาภากร สุพร (2557) ได้ให้ความหมาย ปัจจัยการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารกันระหว่างบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน สามารถประสานความเข้าใจในการปฏิบัติงานตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพวิธี หรือกระบวนการประสานงานแบ่งออกเป็น 3 ทาง คือ ข่าวสาร (Message) ช่องทาง (Channel) และตัวกลางนำข่าวสาร (Medium) เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร นโยบาย คำสั่งหนังสือเวียน และรายงานต่าง ๆ โดยใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย และมีการกระจายอย่างทั่วถึงรวมทั้งมีการสนทนาเพื่อรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างตนกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ลักษณะของข้อมูลข่าวสารต้องมีความถูกต้อง ชัดเจน ต่อเนื่องและทันเหตุการณ์ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในระบบการประกันคุณภาพที่ถูกต้องสอดคล้อง

ตรงกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานนำไปสู่ทิศทางการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน และการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

อุดม รูปดี (2560) แบบแผนของการสื่อสาร หมายถึง ระดับของความเข้มงวดที่มีต่อการสื่อสารอย่างเป็นทางการตามสายการบังคับบัญชา ซึ่งถ้ามีมากก็จะเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

### 10.2 บทบาทของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร

วรารกรณ์ ช่วยแก้ว (2555) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารจะต้องมีเทคนิควิธีการในการติดต่อสื่อสาร พอสรุปได้ดังนี้

1. การให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจในการรับ-ส่งข้อมูลเพื่อให้เข้าใจตรงกัน
2. การใช้สื่อหลาย ๆ ทาง การสื่อสารหลายทางจะช่วยให้เข้าใจมากขึ้นทั้งนี้เนื่องจากบางคนอาจจะเหมาะสม หรือมีแนวโน้มจะชอบช่องทางสื่อสารที่แตกต่างกัน เช่นบางคนชอบดู บางคนชอบอ่าน บางคนชอบฟัง เป็นต้น
3. ฝึกความไวที่เข้าใจผู้รับ โดยการฝึกการสังเกตอากัปกริยาต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมประกอบการติดต่อสัมพันธ์กันด้วยภาษาร่างกาย เป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือมากกว่าการพูดด้วยถ้อยคำภาษาเสมอ ฉะนั้นฟังตระหนักถึงสัญญาณ หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการติดต่อสื่อสารกันด้วย
4. การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย จุดมุ่งหมายของการสื่อสารที่สำคัญ คือการสร้าง ความเข้าใจกันนั้นการเล่นลิ้น หรือใช้กลยุทธ์เชิงภาษาจึงไม่ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
5. การใช้เทคนิคการเจียบ และการทบทวนความเข้าใจ การเจียบถือเป็นการให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยอย่างหนึ่ง การเจียบเป็นการกระตือรือร้นในการฟัง ส่งเสริมให้คิดพิจารณา การเว้นจังหวะระหว่างการพูดอย่างเหมาะสมถือเป็นการเจียบที่มีประโยชน์มาก ส่วนการทบทวนความเข้าใจเป็นการกล่าวซ้ำเน้นย้ำในสาระสำคัญที่ติดต่อกันซึ่งให้คุณค่าสำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ เป็นการสนองตอบซึ่งความต้องการได้รับการเอาใจใส่ต่อบุคคล และเป็นการตรวจสอบความเข้าใจให้ตรงกัน

### 10.3 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิผล

วรารกรณ์ ช่วยแก้ว (2555) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิผล สามารถปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร
2. ผู้บริหารต้องมีการกระทำกับคำพูดที่สอดคล้องกัน

3. ยึดมั่นกับการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง
4. การเน้นเรื่องการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า
5. การแบ่งปันความรับผิดชอบสำหรับการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน
6. ความเกี่ยวข้องกับข่าวที่ไม่ดี
7. การวางรูปแบบข่าวสารสำหรับผู้ฟังให้เหมาะสม
8. ผู้บริหารต้องสื่อความหมายโดยใช้เหตุผล
9. จังหวะเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญ
10. การติดต่อสื่อสารอย่างต่อเนื่อง
11. การให้เชื่อมโยงภาพรวมกับภาพเล็ก ๆ
12. ไม่ชี้้นำสิ่งที่คนควรรู้สึกเกี่ยวกับข่าว

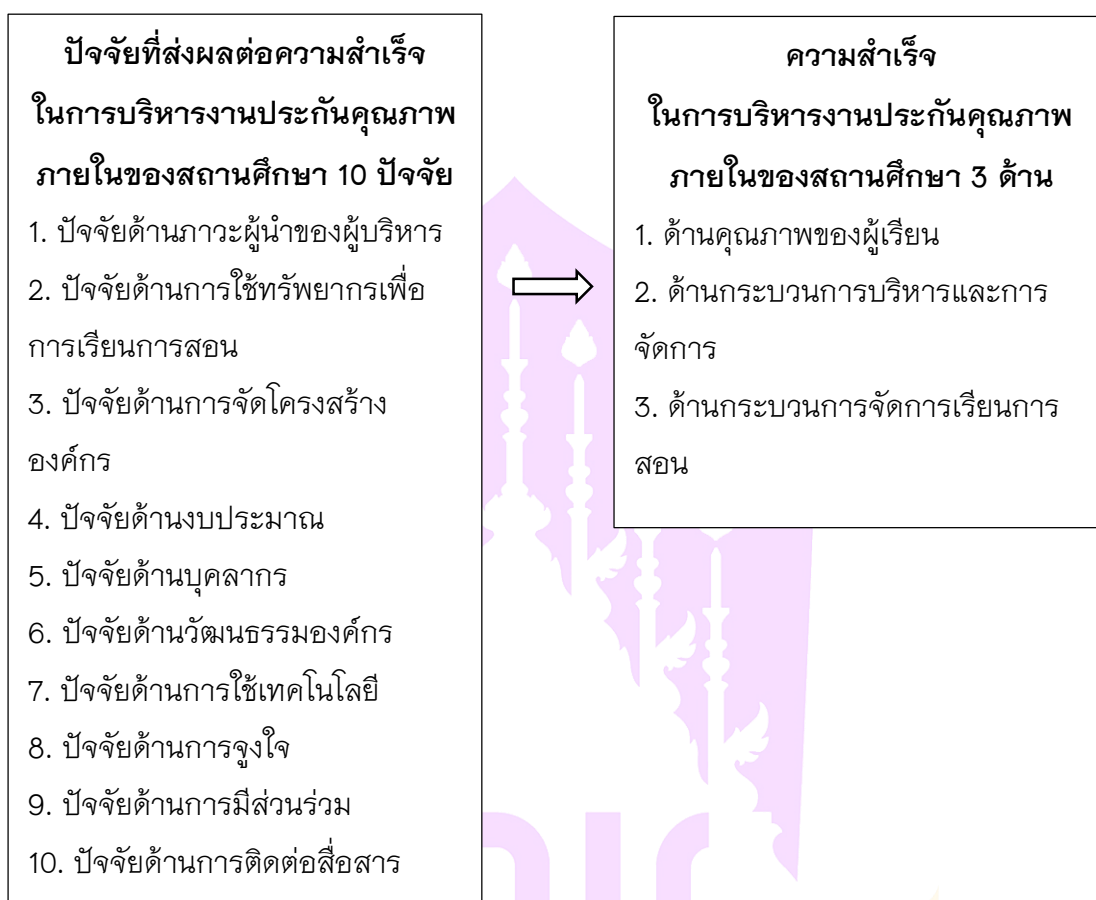
จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้ภาษาในการสื่อสารที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย ให้มีความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร ใช้เทคนิค และสื่อหลาย ๆ ทางเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจ และความเข้าใจตรงกัน สื่อความหมายโดยใช้หลักการเหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม และมีเทคนิคในการสื่อสารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

#### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแสดงในภาพ 2

## ตัวแปรอิสระ

## ตัวแปรตาม



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย จำนวน 73 สถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 71 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,608 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 29 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,708 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ทั้ง 73 สถานศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของของ (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 1,708 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 314 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดกลุ่มโรงเรียน และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละสถานศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อโรงเรียนนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Samping) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

## เครื่องมือการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลีเคอร์ธ ประกอบด้วย 10 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
3. ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ
5. ปัจจัยด้านบุคลากร
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
7. ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี
8. ปัจจัยด้านการจูงใจ
9. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
10. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของผู้เรียน
2. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน

### 2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

2.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

2.5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นทอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

2.5.2 นายสุรัชย์ นำพาภิวัดณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนแบบติสพระกรุณาปราณี เชียงราย (ศษ.ม. การบริหารการศึกษา)

2.5.3 นายวิชัย ส่องแสง ผู้อำนวยการโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา เชียงราย (การบริหารการศึกษา)

2.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) บุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

2.6.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.904

### 2.6.3 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษาทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยนำส่งที่งานธุรการในแต่ละโรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์ และนำส่งด้วยตัวเอง ให้กับงานธุรการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15-20 วัน ผู้ตอบแบบสอบถามนำส่งแบบสอบถามที่งานธุรการในสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ และในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่คือ โรงเรียนแม่ติสพระกรุณาปราณี ทางผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยจะไม่สามารถให้ข้อมูล หรือตอบแบบสอบถามนี้ได้ เพื่อที่จะไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนกับทีมผู้วิจัยที่ทำงานอยู่ ณ สถานศึกษาแห่งนี้

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละสถานศึกษา หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 314 ฉบับ มีความสมบูรณ์จำนวน 314 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย โดยมีกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย จำนวน 314 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

## 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

1.1.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม

1.1.3 กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

1.1.4 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

1) ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมเอกชนจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับปัจจัยอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับปัจจัยอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับปัจจัยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย (เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย, 2559) ช่วงค่าเฉลี่ย และการแปลความหมาย ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมาก

- 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับน้อย
- 3.50-4.49 หมายถึง ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) ตอนที่ 3 ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมเอกชนจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนน จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับความสำเร็จมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง ระดับความสำเร็จมาก
- ระดับ 3 หมายถึง ระดับความสำเร็จปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง ระดับความสำเร็จน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง ระดับความสำเร็จน้อยที่สุด

และใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำมาวิเคราะห์แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย (เทียมจันทร์ พานิชย์พลินไชย, 2559) ช่วงค่าเฉลี่ยและการแปลความหมาย ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.49 หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกัน  
คุณภาพภายใน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## 1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1.2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมเอกชนจังหวัดเชียงราย และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมเอกชนจังหวัดเชียงราย มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $R_{xy}$ ) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปลความหมายของคะแนน การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เทียบกับเกณฑ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ )	ระดับของความสัมพันธ์
.81 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมาก
.61–.80	มีความสัมพันธ์กันระดับสูง
.41–.60	มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง
.21–.40	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำ
.20 ลงไป	มีความสัมพันธ์กันระดับต่ำมาก

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

+ 1	หมายถึง	เนื้อหาสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
- 1	หมายถึง	ข้อความ เนื้อหา ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์
R	แทน	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ
$\Sigma R$	แทน	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

สูตร 
$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	$n$	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$S_i$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	$S_x$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

### 2.3 สถิติเชิงพรรณนา

#### 2.3.1 ค่าความถี่ (Frequency)

#### 2.3.2 ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

สูตร 
$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ

P	แทน	ร้อยละ
F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

#### 2.3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

สูตร 
$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	คือ	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

### 2.3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$\text{สูตร S.D.} = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ค่าคะแนนแต่ละตัว
N	แทน	จำนวนคะแนน
$\sum X$	แทน	ผลรวม

### 2.4 สถิติเชิงอนุมาน

2.4.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient อ้างอิงใน วราภรณ์ ช่วยแก้ว, 2555)

$$\text{สูตร } r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	$r_{xy}$	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปร x
	$\sum y$	แทน	ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปร y
	$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณของตัวแปรที่ 1 และ 2
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1
	$\sum y^2$	แทน	ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1
	N	แทน	ขนาดตัวอย่าง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	108	34.40
1.2 หญิง	206	65.60
<b>รวม</b>	<b>314</b>	<b>100.00</b>
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	154	49.00
2.2 31-40 ปี	102	32.50
2.3 41-50 ปี	43	13.70
2.4 51 ปีขึ้นไป	15	4.80
<b>รวม</b>	<b>314</b>	<b>100.00</b>
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.50
3.2 ปริญญาตรี	229	72.90
3.3 ปริญญาโท	46	14.60
3.4 ปริญญาเอก	31	9.90
<b>รวม</b>	<b>314</b>	<b>100.00</b>
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่		
4.1 ผู้บริหาร	20	6.40
4.2 ครูผู้สอน	279	88.90
4.3 บุคลากรทางการศึกษา	15	4.80
<b>รวม</b>	<b>314</b>	<b>100.00</b>
5. ประสบการณ์การทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 10 ปี	223	71.00
5.2 11-20 ปี	50	15.90
5.3 21 ปีขึ้นไป	41	13.10
<b>รวม</b>	<b>314</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาเพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มากที่สุด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 รองลงมาปริญญาโท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 ปริญญาเอก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย**

**ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม**

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	ระดับปัจจัย (n = 314)		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.97	0.47	มาก	6
2	ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	3.92	0.60	มาก	7
3	ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร	3.90	0.54	มาก	5
4	ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.85	0.60	มาก	8
5	ปัจจัยด้านบุคลากร	4.16	0.53	มาก	1
6	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.05	0.51	มาก	3

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ บริหารงานประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา	ระดับปัจจัย (n = 314)		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D		
7	ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี	4.00	0.50	มาก	4
8	ปัจจัยด้านการจูงใจ	3.90	0.45	มาก	5
9	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	4.05	0.62	มาก	3
10	ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร	4.11	0.61	มาก	2
	รวม	3.99	0.28	มาก	

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจาก ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และปัจจัยด้านงบประมาณ ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ที่	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับปัจจัย (n = 314)		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการนิเทศกำกับดูแลติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.06	0.87	มาก	2

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับปัจจัย		การแปลผล	ลำดับที่
		(n = 7)			
		$\bar{X}$	S.D		
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	4.00	0.97	มาก	4
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมนำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชา	4.04	0.93	มาก	3
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน	4.23	0.97	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ ยอมรับฟัง สภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ คิดในเชิงบวกและพร้อมหาแนวทางแก้ไข	3.79	0.88	มาก	7
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร	3.82	0.86	มาก	5
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.84	0.90	มาก	6
รวม		3.97	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่

ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน, ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการนิเทศกำกับดูแลติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง, ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมนำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชา, ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ยอมรับฟัง สภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ คิดในเชิงบวก และพร้อมหาแนวทางแก้ไข ตามลำดับ

**ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน**

ที่	ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	ระดับปัจจัย		การแปลผล	ลำดับที่
		(n = 314)			
		$\bar{X}$	S.D		
1	สถานศึกษามีการพัฒนา และดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ ให้มีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย	3.91	0.84	มาก	2
2	สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการการ แหล่งการเรียนรู้ เหมาะสมกับการเรียนการสอน	4.07	0.96	มาก	1
3	สถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ใช้ งานได้ดี และเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ	3.90	0.92	มาก	3
4	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ภายใน และภายนอกห้องเรียน เชื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	3.89	0.91	มาก	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ที่	ด้านการใช้ทรัพยากร เพื่อการเรียนการสอน	ระดับปัจจัย		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		(n=314)			
		$\bar{X}$	S.D		
5	สถานศึกษามีการทำแผนการใช้งบประมาณที่ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน คุ้มค่าเหมาะสมเพียงพอต่อผู้เรียน หรือ ผู้รับบริการ	3.82	0.96	มาก	5
รวม		3.92	0.60	มาก	

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งการเรียนรู้ เหมาะสมกับการเรียนการสอน, สถานศึกษามีพัฒนาและดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ ให้มีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย, สถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี และเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ, สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสถานศึกษามีการทำแผนการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน คุ้มค่าเหมาะสมเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร

ที่	ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร	ระดับปัจจัย (n = 314)		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการบริหารงาน	4.18	0.96	มาก	1
2	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้ตรงกับสายการบังคับบัญชาสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	3.85	0.93	มาก	2
3	บุคลากรภายในมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา	3.79	0.92	มาก	5
4	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้เกิดการประสานงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	3.82	0.79	มาก	4
5	มีการจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	3.84	0.83	มาก	3
รวม		3.90	0.54	มาก	

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการบริหารงาน, สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้ตรงกับสายการบังคับบัญชาสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ, มีการจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา, สถานศึกษามีการสนับสนุนให้เกิดการ

ประสานงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และบุคลากรภายในมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงาน  
ด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตามลำดับ

**ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จใน  
การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านงบประมาณ**

ที่	ด้านงบประมาณ	ระดับปัจจัย (n = 314)		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D		
		1	สถานศึกษามีการประเมินสภาพองค์กร หรือประเมินความต้องการ ความจำเป็น เพื่อในการจัดสรรงบประมาณ		
2	สถานศึกษามีการวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคต ได้อย่างเหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของ สถานศึกษา	3.71	0.97	มาก	4
3	สถานศึกษามีการพิจารณางบประมาณตาม แผนงานของสถานศึกษาโดยพิจารณาจัดสรร งบประมาณตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามหลักเหตุผล	3.78	0.97	มาก	3
4	มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเงินของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบ ของทางราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	3.78	0.90	มาก	3
5	มีการบริหารการเงินของสถานศึกษาโดยใช้เงิน ทุกอย่างเป็นไปด้วยความประหยัดพิจารณา ตามความจำเป็นในการดำเนินงาน	4.19	0.95	มาก	1
รวม		3.85	0.60	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผล  
ต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก มีการบริหารการเงินของสถานศึกษาโดยใช้เงินทุกอย่างเป็นไปด้วยความประหยัดพิจารณาตามความจำเป็นในการดำเนินงาน, สถานศึกษามีการประเมินสภาพองค์กรหรือประเมินความต้องการ ความจำเป็น เพื่อในการจัดสรรงบประมาณ, สถานศึกษามีการพิจารณางบประมาณตามแผนงานของสถานศึกษาโดยพิจารณาจัดสรร, มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบของทางราชการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และสถานศึกษามีการวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่างเหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของสถานศึกษา ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านบุคลากร

ที่	ด้านบุคลากร	ระดับปัจจัย (n = 314)		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	มีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน	4.27	0.92	มาก	1
2	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.27	0.87	มาก	1
3	มีการกำหนดแผนอัตรากำลังทั้งในภาวะเร่งด่วน และระยะยาว	4.17	0.99	มาก	4
4	มีการจัดระบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย	4.21	0.89	มาก	2
5	มีระบบการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมเป็นธรรม มีการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือน	4.12	0.98	มาก	6

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	ด้านบุคลากร	ระดับปัจจัย		การแปลผล	ลำดับที่
		(n=314)			
		$\bar{X}$	S.D		
6	วุฒิการศึกษา มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม	4.18	0.91	มาก	3
7	สนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรมหรือจัดส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.92	มาก	5
8	จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.97	มาก	8
9	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยกรณีมีปัญหา หรือถูกกล่าวหาอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามระเบียบ	4.06	0.87	มาก	7
<b>รวม</b>		<b>4.16</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน, สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน, สถานศึกษามีการจัดระบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย, สถานศึกษามีการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม, สถานศึกษามีการกำหนดแผนอัตราค่าจ้างทั้งในภาวะเร่งด่วน และระยะยาว, สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรมหรือจัดส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ, สถานศึกษามีระบบการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมเป็นธรรมเนียม, มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยกรณีมีปัญหา หรือถูกกล่าวหาอย่างยุติธรรม

และถูกต้องตามระเบียบ และสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

**ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านวัฒนธรรมองค์กร**

ที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับปัจจัย		การแปลผล	ลำดับที่
		(n = 314)			
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ลักษณะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนจนถึงบุคลากรทางการศึกษา ในความรับผิดชอบมีความตระหนักรู้ในการ รับผิดชอบร่วมกัน	4.00	0.97	มาก	3
2	วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร มีสภาวะต่อ การยอมรับ และพร้อมสำหรับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	4.04	0.93	มาก	2
3	มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคน เข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เดียวกัน	4.30	0.92	มาก	1
4	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความ จริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลซึ่งกันและกัน บุคลากรเห็นคุณค่าและยอมรับการประเมิน	3.96	0.96	มาก	4
5	เพื่อร่วมพัฒนางานในองค์กร	3.96	0.92	มาก	4
<b>รวม</b>		<b>4.05</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยเรียงจาก มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน, วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร มีสภาวะต่อการยอมรับ และพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น, ลักษณะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนถึงบุคลากรทางการศึกษาในความรับผิดชอบมีความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน, บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และบุคลากรเห็นคุณค่าและยอมรับการประเมินเพื่อร่วมพัฒนางานในองค์กร ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยี

ที่	ด้านการใช้เทคโนโลยี	ระดับปัจจัย (n = 314)		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ	3.91	0.96	มาก	7
2	สถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้ เพื่อเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์	3.93	0.93	มาก	6
3	สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำระบบสารสนเทศ	4.05	0.96	มาก	2
4	สถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสะดวกในการนำไปใช้	3.98	0.88	มาก	4
5	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการประเมินงานประกันคุณภาพ	3.96	0.92	มาก	5
6	สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	3.99	0.95	มาก	3
7	สถานศึกษามีการปรับปรุงระบบสารสนเทศอยู่เสมอ	4.19	0.97	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.00</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการปรับปรุงระบบสารสนเทศอยู่เสมอ, สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำระบบสารสนเทศ, สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ, สถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสะดวกในการนำไปใช้, สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการประเมินงานประกันคุณภาพ, สถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้เพื่อเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อไว้ใช้ประโยชน์ และสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการจูงใจ

ที่	ด้านการจูงใจ	ระดับปัจจัย		การแปลผล	ลำดับที่
		(n = 314)			
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สถานศึกษามีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.80	0.95	มาก	5
2	สถานศึกษามีการจัดระบบงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน	3.80	0.93	มาก	5
3	สถานศึกษามีระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.88	มาก	2
4	สถานศึกษาให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล และมีการมอบหมายงานจัดระบบงานตามความรู้ความสามารถ	3.95	0.97	มาก	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	ด้านการจูงใจ	ระดับปัจจัย (n=314)		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D		
5	สถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของ ผลงาน	3.86	0.90	มาก	4
6	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อและ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.86	0.94	มาก	4
7	สถานศึกษามีการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	4.05	0.89	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>3.90</b>	<b>0.45</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง, สถานศึกษามีระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม, สถานศึกษาให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล และมีการมอบหมายงานจัดระบบงานตามความรู้ความสามารถ, สถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน, สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร, สถานศึกษามีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการจัดระบบงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดความล้าสนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วม

ที่	ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับปัจจัย		การแปลผล	ลำดับที่
		(n = 314)			
		$\bar{X}$	S.D		
1	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.92	0.93	มาก	4
2	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ	4.06	0.91	มาก	2
3	สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.01	0.96	มาก	3
4	สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ และให้เกียรติยกย่องชมเชย เมื่อมีความสำเร็จของบุคลากร	4.19	0.91	มาก	1
<b>รวม</b>		<b>4.05</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการมีส่วนร่วม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษาสร้างความไว้วางใจ และให้เกียรติยกย่องชมเชย เมื่อมีความสำเร็จของบุคลากร, สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ, สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการติดต่อสื่อสาร

ที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับปัจจัย (n=314)		การแปล ผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D		
1	ในสถานศึกษามีการใช้ภาษาในการสื่อสารที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย	4.16	0.92	มาก	2
2	สถานศึกษาให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การทำงานเกิดความชัดเจน	4.03	0.97	มาก	4
3	สถานศึกษามีการใช้เทคนิค และสื่อหลาย ๆ ทางเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	4.12	0.98	มาก	3
4	สถานศึกษาได้ใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจ และความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน	4.18	0.91	มาก	1
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้สื่อความหมายโดยใช้หลักการ และเหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม	4.16	0.92	มาก	2
6	สถานศึกษามีเทคนิคในการสื่อสารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	4.03	0.97	มาก	5
รวม		4.11	0.61	มาก	

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษาได้ใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจ

และความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน, สถานศึกษาส่งเสริมให้สื่อความหมายโดยใช้หลักการ และเหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม, ในสถานศึกษามีการใช้ภาษาในการสื่อสารที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย, สถานศึกษามีการใช้เทคนิค และสื่อหลาย ๆ ทางเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูล ข่าวสารอย่างครบถ้วน, สถานศึกษาให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การทำงานเกิดความชัดเจน และสถานศึกษามีเทคนิคในการสื่อสารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม

ที่	ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	ระดับความสำเร็จ (n = 314)		การแปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านผู้เรียน	4.04	0.41	มาก	1
2	ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	4.02	0.49	มาก	2
3	ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.01	0.62	มาก	3
รวม		4.03	0.35	มาก	

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D = 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจากด้านผู้เรียน, ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน  
ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ  
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านผู้เรียน

ที่	ความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านผู้เรียน	ระดับความสำเร็จ (n = 314)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	4.19	0.91	มาก	1
2	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่าง มีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและแก้ปัญหา	4.16	0.92	มาก	2
3	มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	4.03	0.97	มาก	6
4	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร	4.04	0.96	มาก	5
5	มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร สถานศึกษา	4.05	0.85	มาก	4
6	มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่อ งานอาชีพ	3.82	0.97	มาก	8
7	มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่ สถานศึกษากำหนด	4.04	0.86	มาก	5
8	มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	4.05	0.90	มาก	4
9	ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและ หลากหลาย	4.08	0.86	มาก	3
10	มีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคม	3.96	0.88	มาก	7
	รวม	4.04	0.41	มาก	

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จใน  
การบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม  
การศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 4.04$ , S.D = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก

มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ, มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา, ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย, มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา, มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย, มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด, มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม, มีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม และมีความรู้ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

ที่	ความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ	ระดับความสำเร็จ (n = 314)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ สถานศึกษากำหนดชัดเจน	3.87	0.93	มาก	6
2	มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของ สถานศึกษา	3.88	0.97	มาก	5
3	ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพ ผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและ ทุกกลุ่มเป้าหมาย	3.91	0.87	มาก	4
4	พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ ทางวิชาชีพ	4.17	0.99	มาก	2
5	จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	4.20	0.89	มาก	1
6	จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	4.12	0.98	มาก	3
รวม		4.02	0.49	มาก	

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ, พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ, จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้, ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย, มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา และมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษา กำหนดชัดเจน ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ที่	ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระดับความสำเร็จ (n=314)		การ แปลผล	ลำดับ ที่
		$\bar{X}$	S.D.		
		1	จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้		
2	ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.03	0.96	มาก	2
3	มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	4.02	0.87	มาก	3
4	ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ	3.82	0.94	มาก	4

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ที่	ความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	ระดับความสำเร็จ		การ แปลผล	ลำดับ ที่
		(n = 314)			
		$\bar{X}$	S.D.		
5	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูล ป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการ เรียนรู้	4.19	0.91	มาก	1
	รวม	4.01	0.62	มาก	

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้, ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้, จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้, มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก และตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย**

#### สมมติฐาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ตาราง 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ	ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน จังหวัดเชียงราย			Pearson Correlation(r)	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านผู้เรียน	ด้านกระบวนการ บริหารและ การจัดการ	ด้านกระบวนการ จัดการเรียนการสอน		
1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	-0.058	-0.036	0.099	0.712	สูง
2. ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากร เพื่อการเรียนการสอน	0.004	-0.038	-0.013	0.611	สูง
3. ปัจจัยด้านการจัด โครงสร้างองค์กร	-0.012	0.040	-0.052	0.582	ปานกลาง
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ	-0.063	0.021	0.006	0.588	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านบุคลากร	.243**	.213**	.162	0.643	สูง
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กร	-0.064	-0.070	0.082	0.667	สูง
7. ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี	0.009	-0.019	-0.023	0.523	ปานกลาง
8. ปัจจัยด้านการจูงใจ	0.000	0.006	-0.018	0.655	สูง
9. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	.129*	0.049	.120*	0.744	สูง
10. ปัจจัยด้านการ ติดต่อสื่อสาร	.271**	.193**	.205**	0.550	ปานกลาง

หมายเหตุ: มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน, ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร, ปัจจัยด้านงบประมาณ, ปัจจัยด้านบุคลากร, ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร, ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี, ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย 2) ศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย จำนวน 314 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย พบว่า

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจาก ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจูงใจ ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน และปัจจัยด้านงบประมาณ

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน, ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการนิเทศกำกับดูแลติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง, ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมน่ากฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชา, ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน, ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร, ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ยอมรับฟัง สภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ คิดในเชิงบวกและพร้อมหาแนวทางแก้ไข

1.2 ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ การแหล่งการเรียนรู้ เหมาะสมกับการเรียนการสอน, สถานศึกษามีการพัฒนา และดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ ให้มีความร่มรื่น สะอาด สวยงามปลอดภัย, สถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี และเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ, สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ภายใน และภายนอกห้องเรียน เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสถานศึกษามีการทำแผนการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนคุ้มค่าเหมาะสมเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ

1.3 ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการบริหารงาน, สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้ตรงกับสายการบังคับบัญชาสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ, มีการจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา, สถานศึกษามีการสนับสนุนให้เกิดการประสานงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และบุคลากรภายในมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.4 ด้านงบประมาณ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก มีการบริหารการเงินของสถานศึกษาโดยใช้เงินทุกอย่างเป็นไปด้วยความประหยัดพิจารณาตามความจำเป็นในการดำเนินงาน, สถานศึกษามี

การประเมินสภาพองค์กร หรือประเมินความต้องการ ความจำเป็น เพื่อในการจัดสรรงบประมาณ, สถานศึกษามีการพิจารณางบประมาณตามแผนงานของสถานศึกษาโดยพิจารณาจัดสรร, มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบของทางราชการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และสถานศึกษามีการวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่างเหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของสถานศึกษา

1.5 ด้านบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน, สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน, สถานศึกษามีการจัดระบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย, สถานศึกษามีการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม, สถานศึกษามีการกำหนดแผนอัตราค่าจ้างทั้งในภาวะเร่งด่วนและระยะยาว, สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรมหรือจัดส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ, สถานศึกษามีระบบการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมเป็นธรรม, มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยกรณีมีปัญหา หรือถูกกล่าวหาอย่างยุติธรรม และถูกต้องตามระเบียบ และสถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.6 ด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน, วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร มีสภาวะต่อการยอมรับ และพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น, ลักษณะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนจนถึงบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาใน ความรับผิดชอบมีความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน, บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และบุคลากรในสถานศึกษายอมรับ และเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางานในองค์กร

1.7 ด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการปรับปรุงระบบสารสนเทศ อยู่เสมอ, สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำระบบสารสนเทศ, สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ, สถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสะดวกในการนำไปใช้, สถานศึกษามี

การใช้เทคโนโลยีช่วยในการประเมินงานประกันคุณภาพ, สถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้ เพื่อเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อไว้ใช้ประโยชน์ และสถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ

1.8 ด้านการจูงใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง, สถานศึกษามีระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม, สถานศึกษาให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล และมีการมอบหมายงาน จัดระบบงานตามความรู้ความสามารถ, สถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน, สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร, สถานศึกษามีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการจัดระบบงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษามีการสร้างควมไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติยกย่องชมเชย ในความสำเร็จของบุคลากร, สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากร ตัดสินใจได้อย่างอิสระ, สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.10 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก สถานศึกษาได้ใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจ และความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน, สถานศึกษาส่งเสริมให้สื่อความหมายโดยใช้หลักการ และเหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม, ในสถานศึกษามีการใช้ภาษาในการสื่อสารที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย, สถานศึกษามีการใช้เทคนิค และสื่อหลาย ๆ ทางเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน, สถานศึกษาให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การทำงานเกิดความชัดเจน และสถานศึกษามีเทคนิคในการสื่อสารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

## 2. ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย พบว่า

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก ด้านผู้เรียน, ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 ด้านผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ, มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา, ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย, มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา, มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย, มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด, มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร, มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม, มีสุขภาพะทางร่างกาย และจิตสังคม และมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ

2.2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ, พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ, จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้, ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย, มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา และมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน

2.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงจาก มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้, ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้, จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้, มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก และตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน, ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร, ปัจจัยด้านงบประมาณ, ปัจจัยด้านบุคลากร, ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร, ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี, ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย ผู้วิจัยเลือกประเด็นที่สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัด เชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของทวิตักดี หยมกระโทก (2558) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยพบว่า ปัจจัยการบริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และการศึกษาของยุทธนา อินต๊ะวงศ์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นกัน

2. ผลการศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด, ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ และด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธนา อินตะวงค์ และโสภณ อำนวยรัตน์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย และการศึกษาของทวีศักดิ์ หยมกระโทก (2558) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา รอบที่ 3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของอาภากร สุพร (2557) ได้กล่าว เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน พบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพ กับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานประกันคุณภาพภายในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันทางบวก และดำรงเกียรติ วันทา (2559) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สพป.อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกัน นอกจากนี้การศึกษาของ นพเกล้า โกษา (2561) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น องค์การควรกำหนดนโยบาย เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และจัดทำอย่างเป็นระบบ รวมทั้งมีการชี้แจงนโยบาย และเป้าหมายขององค์การให้บุคลากรได้รับทราบ และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้สามารถนำนโยบายที่กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติงานได้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ และอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีการควบคุมอารมณ์และยอมรับฟังสภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่ ๆ คิดในเชิงบวกและพร้อมหาแนวทางแก้ไข

1.2 ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน สถานศึกษาควรมีการทำแผนการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

1.3 ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร บุคลากรควรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

1.4 ด้านงบประมาณ สถานศึกษาควรมีการวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่างเหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของสถานศึกษา

1.5 ด้านบุคลากร สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.6 ด้านวัฒนธรรมองค์กร บุคลากรควรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ ให้เกียรติเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ยอมรับ และเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางานในองค์กร

1.7 ด้านการใช้เทคโนโลยี สถานศึกษาควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ

1.8 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน

1.9 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.10 ด้านการติดต่อสื่อสาร สถานศึกษาควรมีเทคนิคในการสื่อสารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยในการบริหารจัดการเกี่ยวกับงบประมาณ ในความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 การศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา กับกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพเพื่อให้ข้อมูลการศึกษากว้างมากขึ้นและสามารถนำไปแก้ไขปัญหได้จริง



บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (23 กุมภาพันธ์ 2561).

**ราชกิจจานุเบกษา.** 135(11ก). หน้า 3-5.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชัยรัตน์ ต. เจริญ, จินตนา จันทร์เจริญ, เฉเมณีศา สุวรรณจินดา และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ. (2560).

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ

วิทยาลัยเชียงราย. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal สาขามนุษยศาสตร์**

**สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 10(1), 432-440.

ณัฐพัชร์ ตติย์ธานุกุล. (2558). **สภาพการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา.**

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ดำรงเกียรติ วันทา. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน**

**สถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

**ประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,**

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

ทวีศักดิ์ หยมกระโทก. (2558). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ**

**การศึกษา รอบที่ 3 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

**มัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัย**

**ธรรมมาธิราช, นนทบุรี.**

เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (2559). **ระเบียบวิธีวิจัย.** พิษณุโลก:

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นพเกล้า โภษา. (2561). **ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาคณะ**

**วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.**

การค้นคว้าอิสระ วศ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุรุษชัย จงกลณี. (2555). **คุณธรรมของนักบริหาร.** กรุงเทพฯ: สัตยการพิมพ์.

ฝ่ายวิชาการ สำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**

**พ.ศ. 2542. แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3**

- พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี: มนต์รี.
- มยุรีย์ แพร์หลาย. (2554). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ยุทธนา อินตะวงค์ และโสภา อำนวยรัตน์. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย. **วารสารศึกษาศาสตร์สาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 4(2), 1-15.
- วรภรณ์ ช่วยแก้ว. (2555). **ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาควบคู่วิชาชีพระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสตูล**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- วัชรกร โพธิ์พุกษ์. (2553). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- วดิน อิงคพัฒน์กุล และคณะ. (2556). พัฒนาการการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. **วารสาร Veridian E-Journal กลุ่มมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ**, 6(2), 836-847.
- วินัยพงษ์ คำแหง. (2553). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาล จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, สงขลา.
- สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ และคณะ. (2542). **แนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนและการบริหาร การศึกษา**. กรุงเทพฯ: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- สมบัติ นพรัถ. (2561). **ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาศาสตร์การบริหาร**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ล้มมา รณินธ์. (2556). **หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- สุชาติพิทย์ เตี้ยววานิชย์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.** ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). **การประกันคุณภาพการศึกษา: แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). **แนวปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรการอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อริยา คงเพ็ญภาค. (2554). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4.** การศึกษาอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อภากร สุพร. (2557). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยนครพนม.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- อุดม รูปดี. (2560). **รูปแบบการบริหารการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันการอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Bass, B. M. (1981). **Stogdill's Hand Booh of Leadership: A Survey of Theory and Research.** New York: The Free Press.
- Campbell, R. E. (1972). **Information to Education Administration.** Boston: Allyn and Bacon.
- City of Roseville. (2012). **Budget manager.** Retrieved July 17, 2012, from [http://www.roseville.ca.us/hr/media/job\\_specs/Budget Manager.pdf](http://www.roseville.ca.us/hr/media/job_specs/Budget Manager.pdf)
- Dubrin, A. J. (2010). **Principles of Leadership** (6<sup>th</sup> ed.). Canada: South-Western Cengage Learning.
- Herbert, T. T. (1958). **Dimensions of Organizational Behavior.** New York: McMillan.
- Huges, G. and curphy, (2009). **Leadership: Enhancing the Lessons of Experience.**

Boston: McGraw–Hill.

Husen, T. and Postlethwaite, N. T. (1994). **The international encyclopedia of education**

(2<sup>nd</sup>ed.). New York: Pergawon press.

Jane B. R. (2011). **Campbell Biology** (9<sup>th</sup> ed.). USA: Pearson.

Jones, E. H. and Montenegro, X. P. (1982). **Women and Racial Minority Representation**

**in School Administration.** United States: American Association of School Administrators.

Knezevich, S. J. (1971). **The American School Superintendent.** New York: Harper and Row.

Koontz, H. and Wehrich, H. (1990). **Essentials of Management.** New York: McGraw–Hill.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, 30(3), 607–610.

Milstein, M. M. and Belasco, J. A. (1973). **Educational Administration and the**

**behavioral Sciences: A Systems Perspective.** Boston: Allyn and Bacon.

Northouse, P. G. (2013). **Leadership: Theory and practice** (6<sup>th</sup> ed.). London: Western Michigan University.

Peter, F. D. (1980). **The Practice of Management.** New York: Harper and Row.

Poston, J. R. (2011). **School Budgeting for Hard Times: Confronting Cutbacks and**

**Critics.** United States: Corwin Press.



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง	ตำแหน่งรองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายสุรชัย นำพาภิวัฒน์	ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนแบบติส พระกรุณาปราณี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน จังหวัดเชียงราย
3. นายวิชัย ส่องแสง	ผู้อำนวยการโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน จังหวัดเชียงราย



**ภาคผนวก ข ผลการตรวจค่าความสอดคล้องข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม  
เพื่อการวิจัย**

สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและ  
วัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

- |     |         |  |
|-----|---------|--|
| + 1 | หมายถึง | เนื้อหาสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม        |
| 0   | หมายถึง | ไม่แน่ใจ                                 |
| - 1 | หมายถึง | ข้อความ เนื้อหา ไม่สอดคล้องและไม่เหมาะสม |

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

สูตร 
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทน คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ



ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ตาราง 19 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
<b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการนิเทศ กำกับดูแลติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมนำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชา	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ยอมรับฟัง สภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ คิดในเชิงบวกและพร้อมหาแนวทางแก้ไข	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
<b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>						
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน</b>						
8	สถานศึกษามีการพัฒนา และดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ ให้มีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย	1	1	1	1	สอดคล้อง
9	สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการการ แหล่งการเรียนรู้ เหมาะสมกับการเรียนการสอน	1	1	1	1	สอดคล้อง
10	สถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี และเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ	1	1	1	1	สอดคล้อง
11	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อยู่ภายใน และภายนอกห้องเรียน เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
12	สถานศึกษามีการทำแผนการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนคุ้มค่า เหมาะสมเพียงพอต่อผู้เรียน หรือผู้รับบริการ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
<b>ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร</b>						
13	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้าง สถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเพื่อ กระจายอำนาจในการบริหารงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
14	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้ตรงกับ สายการบังคับบัญชาสอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
15	บุคลากรภายในมีส่วนร่วมตัดสินใจใน การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของ สถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
16	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้เกิดการ ประสานงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง
17	มีการจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิง บูรณาการเพื่อนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ปัจจัยด้านงบประมาณ</b>						
18	สถานศึกษามีการประเมินสภาพองค์กร หรือประเมินความต้องการ ความจำเป็น เพื่อในการจัดสรรงบประมาณ	1	1	1	1	สอดคล้อง
19	สถานศึกษามีการวางแผนค่าใช้จ่ายใน ขนาดได้อย่างเหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของสถานศึกษา	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
20	สถานศึกษามีการพิจารณางบประมาณ ตามแผนงานของสถานศึกษาโดย พิจารณาจัดสรรงบประมาณตามความ จำเป็นและเหมาะสมตามหลักเหตุผล	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
21	มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเงินของ สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตาม ระเบียบของทางราชการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	1	1	1	1	สอดคล้อง
22	มีการบริหารการเงินของสถานศึกษาโดยใช้ เงินทุกอย่างเป็นไปด้วยความประหยัด พิจารณาตามความจำเป็นในการ ดำเนินงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>						
23	สถานศึกษามีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้าง การบริหารงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
24	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และภารกิจของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	1	1	-1	1	สอดคล้อง
25	สถานศึกษามีการกำหนดแผนอัตรากำลัง ทั้งในภาวะเร่งด่วน และระยะยาว	1	1	1	1	สอดคล้อง
26	สถานศึกษามีการจัดระบบการพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ บุคลากรทุกฝ่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง
27	สถานศึกษามีระบบการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากร ที่เหมาะสมเป็นธรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
28	สถานศึกษามีการพิจารณาให้ได้รับ เงินเดือนตามวุฒิการศึกษา มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
29	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการ ฝึกอบรมหรือจัดส่งครูและบุคลากรเข้ารับ การอบรมศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
30	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
31	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัยและดำเนินการทางวินัยกรณีมีปัญหาหรือถูกกล่าวหาอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามระเบียบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>						
32	ลักษณะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนถึงบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในควมรับผิดชอบมีความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
33	วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร มีสภาวะต่อการยอมรับ และพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
34	สถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
35	บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	สอดคล้อง
36	บุคลากรในสถานศึกษายอมรับและเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางานในองค์กร	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
<b>ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี</b>						
37	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
38	สถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้ เพื่อเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์	1	1	1	1	สอดคล้อง
39	สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำระบบสารสนเทศ	1	1	1	1	สอดคล้อง
40	สถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็นปัจจุบันสะดวกในการนำไปใช้	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
41	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการประเมินงานประกันคุณภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
42	สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	สอดคล้อง
43	สถานศึกษามีการปรับปรุงระบบสารสนเทศอยู่เสมอ	1	0	1	0.67	สอดคล้อง
<b>ปัจจัยด้านการจูงใจ</b>						
44	สถานศึกษามีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
45	สถานศึกษามีการจัดระบบงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
46	สถานศึกษามีระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
47	สถานศึกษาให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล และมีการมอบหมายงานจัดระบบงานตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	สอดคล้อง
48	สถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
49	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
50	สถานศึกษามีการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม</b>						
51	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	1	1	1	1	สอดคล้อง
52	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ	1	1	1	1	สอดคล้อง
53	สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
54	สถานศึกษามีการสร้างควมไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติยกย่องชมเชย ในความสำเร็จของบุคลากร	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร</b>						
55	ในสถานศึกษามีการใช้ภาษาในการสื่อสารที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
56	สถานศึกษาให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การทำงานเกิดความชัดเจน	1	1	1	1	สอดคล้อง
57	สถานศึกษามีการใช้เทคนิค และสื่อหลาย ๆ ทางเพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน	1	1	1	1	สอดคล้อง
58	สถานศึกษาได้ใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจ และความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	สอดคล้อง
59	สถานศึกษาส่งเสริมให้สื่อความหมายโดยใช้หลักการ และเหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	สอดคล้อง
60	สถานศึกษามีเทคนิคในการสื่อสารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ตาราง 20 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความสอดคล้อง
		1	0	-1		
<b>ด้านผู้เรียน</b>						
<b>1. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</b>						
1	มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	1	1	-1	1	สอดคล้อง
6	มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน</b>						
1	มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด	1	1	1	1	สอดคล้อง
2	มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	มีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคม	1	1	1	1	สอดคล้อง

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่า IOC	สรุปความ สอดคล้อง
		1	0	-1		
<b>3. ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ</b>						
1	มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ สถานศึกษากำหนดชัดเจน					
2	มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา					
3	ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียน รอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุก กลุ่มเป้าหมาย					
4	พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทาง วิชาชีพ					
5	จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	1	1	1	1	สอดคล้อง
6	จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
<b>4. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>						
1	จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติ จริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินชีวิตได้	1	1	-1	1	สอดคล้อง
2	ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่ เอื้อต่อการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง
3	มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก	1	1	1	1	สอดคล้อง
4	ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน มีการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่าง เป็นระบบ	1	1	1	1	สอดคล้อง
5	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	สอดคล้อง

## ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย และเพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และสามารถทำนายผลความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ และสถานภาพทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้อมูลกับ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย 10 ปัจจัย

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย 3 ด้าน

นางสาวสุภาพร ติงษ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ  
 ชาย  
 หญิง
  
2. อายุ  
 ต่ำกว่า 30 ปี  
 31-40 ปี  
 41-50 ปี  
 51 ปีขึ้นไป
  
3. ระดับการศึกษา  
 ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก  
 อื่น ๆ
  
4. ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่  
 ผู้บริหาร  
 ครูผู้สอน  
 บุคลากรทางการศึกษา
  
5. ประสบการณ์การทำงาน  
 น้อยกว่า 10 ปี  
 11-20 ปี  
 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน

ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย แบบสอบถามนี้เป็นแบบ สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล

ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร</b>						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการนิเทศกำกับดูแลติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมนำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอารมณ์ยอมรับฟัง สภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดเห็นใหม่ ๆ คิดในเชิงบวกและพร้อมหาแนวทางแก้ไข					
6	ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
<b>ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน</b>						
8	สถานศึกษามีการพัฒนา และดูแลสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ ให้มีความร่มรื่น สะอาด สวยงาม ปลอดภัย					
9	สถานศึกษามีอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งการเรียนรู้ เหมาะสมกับการเรียนการสอน					
10	สถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์ การเรียนการสอน และสิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี และเพียงพอต่อผู้เรียนหรือผู้รับบริการ					

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ภายใน และ ภายนอกห้องเรียน เชื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ บริบทของสถานศึกษา					
12	สถานศึกษามีการทำแผนการใช้งบประมาณที่มุ่งเน้นการ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนคุ้มค่าเหมาะสมเพียงพอต่อ ผู้เรียน หรือผู้รับบริการ					
<b>ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร</b>						
13	สถานศึกษามีการจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่น เพื่อกระจายอำนาจในการบริหารงาน					
14	สถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้ตรงกับสายการบังคับบัญชา สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ					
15	บุคลากรภายในมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
16	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้เกิดการประสานงานอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร					
17	มีการจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการเพื่อนำไปสู่ การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
<b>ปัจจัยด้านงบประมาณ</b>						
18	สถานศึกษามีการประเมินสภาพองค์กร หรือประเมินความ ต้องการ ความจำเป็น เพื่อในการจัดสรรงบประมาณ					
19	สถานศึกษามีการวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่าง เหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของสถานศึกษา					
20	สถานศึกษามีการพิจารณางบประมาณตามแผนงานของ สถานศึกษาโดยพิจารณาจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น และเหมาะสมตามหลักเหตุผล					

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21	มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบของทางราชการด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					
22	มีการบริหารการเงินของสถานศึกษาโดยใช้เงินทุกอย่างเป็นไปด้วยความประหยัดพิจารณาตามความจำเป็นในการดำเนินงาน					
<b>ปัจจัยด้านบุคลากร</b>						
23	สถานศึกษามีการจัดทำแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานอย่างชัดเจน					
24	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และภารกิจของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
25	สถานศึกษามีการกำหนดแผนอัตรากำลังทั้งในภาวะเร่งด่วนและระยะยาว					
26	สถานศึกษามีการจัดระบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย					
27	สถานศึกษามีระบบการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมเป็นธรรม					
28	สถานศึกษามีการพิจารณาให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา มีสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม					
29	สถานศึกษาสนับสนุนให้มีการจัดการฝึกอบรมหรือจัดส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ					
30	สถานศึกษาจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
31	มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษารักษาวินัย และดำเนินการทางวินัยกรณีมีปัญหา หรือถูกกล่าวหาอย่างยุติธรรมและถูกต้องตามระเบียบ					

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร</b>						
32	ลักษณะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนถึงบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในความ รับผิดชอบมีความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน					
33	วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร มีสภาวะต่อการยอมรับ และพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น					
34	สถานศึกษามีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคน เข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน					
35	บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความ จริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
36	บุคลากรในสถานศึกษายอมรับ และเห็นคุณค่าของการ ประเมินเพื่อพัฒนางานในองค์กร					
<b>ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี</b>						
37	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดย จัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ					
38	สถานศึกษามีการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้ เพื่อเป็น สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อไว้ใช้ประโยชน์					
39	สถานศึกษามีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำ ระบบสารสนเทศ					
40	สถานศึกษามีการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้องเป็น ปัจจุบันสะดวกในการนำไปใช้					
41	สถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการประเมินงานประกัน คุณภาพ					
42	สถานศึกษามีการกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้ สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ					
43	สถานศึกษามีการปรับปรุงระบบสารสนเทศอยู่เสมอ					

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านการจูงใจ</b>						
44	สถานศึกษามีการสร้างจุดมุ่งหมายในการทำงานที่สามารถนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
45	สถานศึกษามีการจัดระบบงานที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน					
46	สถานศึกษามีระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
47	สถานศึกษาให้ความสนใจต่อบุคลากรเป็นรายบุคคล และมีการมอบหมายงาน จัดระบบงานตามความรู้ความสามารถ					
48	สถานศึกษาให้เกียรติยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงาน					
49	สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร					
50	สถานศึกษามีการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง					
<b>ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม</b>						
51	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
52	สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากร ตัดสินใจได้อย่างอิสระ					
53	สถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
54	สถานศึกษามีการสร้างควมไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติยกย่องชมเชย ในความสำเร็จของบุคลากร					

ข้อ	ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร</b>						
55	ในสถานศึกษามีการใช้ภาษาในการสื่อสารที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย					
56	สถานศึกษาให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้การทำงานเกิดความชัดเจน					
57	สถานศึกษามีการใช้เทคนิค และสื่อหลาย ๆ ทาง เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน					
58	สถานศึกษาได้ใช้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจ และความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงาน					
59	สถานศึกษาส่งเสริมให้สื่อความหมายโดยใช้หลักการ และเหตุผลประกอบได้อย่างเหมาะสม					
60	สถานศึกษามีเทคนิคในการสื่อสารด้านต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ					

**ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน  
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย**  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพ  
ภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย  
แบบสอบถามนี้เป็นแบบ สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	√				

## จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (√) ในช่องระดับการบริหาร 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า มีการประเมินสมรรถนะผู้เรียน และความสำเร็จการศึกษา ในระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านผู้เรียน</b>						
1	ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน					
	1.1 มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ					
	1.2 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมี วิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา					
	1.3 มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม					
	1.4 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร					
	1.5 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา					

ข้อ	ระดับความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายใน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	1.6 มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ					
2	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน					
	2.1 มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด					
	2.2 มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย					
	2.3 ยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย					
	2.4 มีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคม					
<b>ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ</b>						
3	มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน					
4	มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา					
5	ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตาม หลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย					
6	พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ					
7	จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ					
8	จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนรู้					
<b>ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</b>						
9.	จัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้					
10.	ใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ เรียนรู้					
11	มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก					
12	ตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมา พัฒนาผู้เรียน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการจัดการ เรียนรู้อย่างเป็นระบบ					
13	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนรู้					



ประวัติผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยพะเยา  
UNIVERSITY OF PHAYAO

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุภาพร ต๊ะนัย
วัน เดือน ปี เกิด	19 มกราคม 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2552 ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	740 หมู่ 2 ตำบลแม่ยาว อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	สุภาพร ต๊ะนัย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 15(3).

