

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

FACTORS AFFECTING QUALITY MANAGEMENT OF SCHOOLS
UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



วสันต์ ฟูเต็มวงศ์
WASAN FUTEMWONG

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2566

KMITL-2023-ED-M-218-018

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING QUALITY MANAGEMENT OF SCHOOLS
UNDER RAYONG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2023

KMITL-2023-ED-M-218-018

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2023

SCHOOL OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1
นักศึกษา	นายวสันต์ พุฒิมวงค์
รหัสประจำตัว	63603038
ปริญญา	ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2566
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน 2) ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 332 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 โดยแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.81 - 0.90 และแบบสอบถามการจัดการคุณภาพของโรงเรียนมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ ด้านนักเรียน(X_5) ด้านภาวะผู้นำ(X_1) ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา(X_6) และด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู(X_3) สามารถร่วมพยากรณ์การจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 86.60 โดยมีสมการคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.478 + 0.455(X_5)** + 0.290(X_1)** + 0.283(X_6)** - 0.120(X_3)**$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = 0.425(X_5)** + 0.358(X_1)** + 0.310(X_6)** - 0.133(X_3)**$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors Affecting Quality Management of Schools Under Rayong Primary Educational Service Area Office 1
Student	Mr. Wasan Fudemwong
Student ID.	63603038
Degree	Master of Science in Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2023
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan
Thesis Co-Advisor	Associate Professor Dr. Boonchan Sisan

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of opinions of teachers and school administrators; 2) to study the level of opinions of teachers and school administrators on factors affecting school quality management; and 3) to study factors affecting school quality management under the Rayong Primary Education Service Area Office 1. The samples were 332 teachers and school administrators under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1. They were selected by a multi-stage sampling method. The research instrument used in collecting the data was a five-point Likert scale questionnaire. The Index of item objective congruence (IOC) was 0.80 – 1.00. The reliability value of factors affecting school quality management was 0.81 - 0.90. The reliability value of School Quality Management was 0.90. The quantitative data were analyzed using mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.), and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study revealed that: 1) the level of opinions of teachers and school administrators on school quality management was at a high level. 2) The level of opinions of teachers and school administrators on factors affecting school quality management was at a high level. 3) Factors affecting school quality management Significantly at the 0.01 level were students (X_5), leadership (X_1), the structure of educational institutions (X_6), and teacher training development (X_3) that collaborate on predicting the quality management under the Rayong Primary Educational Service Area Office 1 at 86.60 percent. The equation of the raw score and standard scores are as follows:

$$\text{Raw score equation } \hat{Y} = 0.478 + 0.455(X_5)^{**} + 0.290(X_1)^{**} + 0.283(X_6)^{**} - 0.120(X_3)^{**}$$

$$\text{Standard score equation } \hat{Z}_y = 0.425(X_5)^{**} + 0.358(X_1)^{**} + 0.310(X_6)^{**} - 0.133(X_3)^{**}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ขอรบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในขั้นตอนสุดท้าย จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา อึ้งทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ดร.ปิยภัทร พลัฒา และดร.พัฒนชิตา กนกพงษ์เสถียร ที่ได้กรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมต่อการวิจัย และขอขอบคุณ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ผู้วิจัย ได้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดามารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพเพียง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

วสันต์ พุเต็มวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1.....	15
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ.....	15
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ.....	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4.1 สัมภาษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการ คุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	63

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ IV ภาษาอังกฤษถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อปัจจัย ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	65
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	72
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	75
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	78
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก หนังสือราชการประกอบการดำเนินการวิจัย.....	98
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	111
ประวัติผู้เขียน.....	114

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ.....	5
1.2 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ.....	7
3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	57
3.3 แสดงค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	58
4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	63
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ คุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	65
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ คุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ.....	66
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ คุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม.....	67
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ คุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู.....	68
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ คุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร.....	69
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ คุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านนักเรียน.....	70
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ คุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา.....	71
4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านอื่น

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และ VI อย่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ การจัดการคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	73
4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี Stepwise.....	73
ค.1 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	112
ค.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1.....	113

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา VII.๕ ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา VIII นี้ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชากรทั่วโลกจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ที่ปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ คุณภาพของประชากรซึ่งคุณภาพของประชากรที่จะเกิดขึ้นได้นั้น คือคุณภาพการศึกษาที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านความคิด โดยเฉพาะการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดแบบมีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีเหตุผล ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยต้องเริ่มจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างจริงจัง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2564 : 1) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 มาตรา 7 บัญญัติไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ราชกิจจานุเบกษา. 2562 : 51) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 49 วรรคสอง กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย เสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน). 2565 : 1) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2560 – 2564 บัญญัติภาพรวมการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ไว้ว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการศึกษาของประชาชนเป็นเรื่องที่ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2560 – 2564. 2559 : 2) กระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการพัฒนาโรงเรียน เพื่อสร้างความพร้อมให้กับครูและผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความปลอดภัยตามบริบทของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ยกย่องคุณภาพการจัดการศึกษาโดยมีการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนภายใต้กรอบการดำเนินงานและจุดเน้น 7 ด้าน มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนคุณภาพ ได้แก่ 1) ความปลอดภัยของผู้เรียน 2) ระบบประกันคุณภาพ 3) การพัฒนาครู 4) การเรียนการสอน 5) การวัดและประเมินผล 6) การนิเทศกำกับและติดตาม 7) Big Data (กระทรวงศึกษาธิการ. 2565 : 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ 2566 ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการศึกษาไว้ว่า เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาโดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาโรงเรียนคุณภาพให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. 2565 : 3)

การจัดการคุณภาพมีบทบาทสำคัญอย่างต่อเนื่อง การจัดการคุณภาพที่ดีส่งผลให้องค์กร
สามารถบริการได้ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและเผยแพร่
แนวคิดด้านการจัดการคุณภาพที่ได้รับการยอมรับยกย่อง คือ 1) Edward Deming แนวคิด
ของ Deming เน้นการปรับปรุงคุณภาพของสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง ผู้รับบริการมีบทบาท
สำคัญที่สุดในการผลิต คุณภาพของผลผลิตและบริการต้องสามารถตอบสนองความต้องการ
ของผู้รับบริการได้ทั้งปัจจุบันและอนาคต แนวคิดด้านการจัดการคุณภาพวงจร Deming (Deming
cycle) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการนำไป
ปฏิบัติ 2) Joseph Juran แนวคิดการจัดการคุณภาพของ Juran เป็นแนวทางการจัดการคุณภาพ
องค์กรซึ่งทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการจัดการ สถิติ และเทคโนโลยี แนวคิดด้านคุณภาพที่สำคัญ
ของ Juran คือ ไตรศาสตร์ด้านคุณภาพ (Juran's quality trilogy) 3 ประการ ได้แก่ การวางแผน
คุณภาพ (Quality planning) การควบคุมคุณภาพ (Quality control) และการปรับปรุงคุณภาพ
(Quality improvement) 3) Philip Crosby แนวคิดการจัดการคุณภาพของ Crosby คือการผลิต
ตรงตามข้อกำหนด (Conformance) สิ่งที่ทำให้เกิดต้นทุนคือการผลิตที่ไม่ตรงตามข้อกำหนด
ตั้งแต่แรกมาตรฐานของการผลิตคือการทำให้ของเสียเป็นศูนย์ (Zero Defect : ZD) แนวคิด
การจัดการคุณภาพที่สำคัญของ Crosby คือ วัคซีนคุณภาพ (Crosby's quality vaccine)
ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ การกำหนด (Determination) การศึกษา (Education) และการนำไป
ปฏิบัติ (Implementation) 4) Kaoru Ishikawa นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น
มีบทบาทสำคัญในการทำให้ประเทศญี่ปุ่นประสบความสำเร็จในการจัดการคุณภาพ Ishikawa
มีแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการจัดการคุณภาพ 2 ประการคือ ให้ความสำคัญลูกค้าภายในและลูกค้า
ภายนอก รับผิดชอบในการผลิตสินค้าหรือการบริการที่มีคุณภาพ และการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพ
คือการทำความเข้าใจกับความต้องการของผู้รับบริการเพื่อส่งผลกำไรในระยะยาว 5) Armand
Feigenbaum ในปีค.ศ. 1956 Feigenbaum เสนอแนวคิดการจัดการคุณภาพภาพเชิงรวม
(Total Quality Control : TQC) การควบคุมคุณภาพเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ควรได้รับความ
ร่วมมือจากพนักงานทุกคน เนื่องจากคุณภาพเป็นความรับผิดชอบของทุกคนไม่ใช่แค่แผนก
ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ เป็นการวางแผน การควบคุม และการสร้างระบบ
คุณภาพสำหรับกระบวนการเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ (ศลิษา ภมรสติย์. 2561 : 148)

ผลการประเมินของสำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน (สมศ)
รอบ 4 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่าเรื่อง
ที่โรงเรียนต้องได้รับการพัฒนาโดยใช้กระบวนการจัดการคุณภาพ มีประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ผู้เรียนควร
ได้รับการส่งเสริมในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรให้ครบทั้ง 8 คุณลักษณะที่ให้ผู้เรียน
ได้ปฏิบัติจนเกิดเป็นกิจนิสัยในตนเอง 2) นักเรียนควรได้รับการถอดบทเรียนโครงการโรงเรียนส่งเสริม
สุขภาพระดับเพชรถึงวิธีปฏิบัติที่ดีของผู้เรียน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศกำกับติดตาม
และจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน ให้มุมจัดประสบการณ์การเรียนรู้เคลื่อนไหวไปตามหน่วย
การเรียนรู้ต่างๆ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ
ของสถานศึกษาให้ชัดเจนมีหลักการคิดและกระบวนการในการกำหนด เป้าหมาย วิสัยทัศน์
และพันธกิจที่ชัดเจน 5) สถานศึกษามีเครื่องมือในการประเมินผลโครงการกิจกรรมที่ไม่หลากหลาย
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งทำให้ไม่ได้ผลการประเมินที่ตรงกับเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ 6) ผู้เรียนควรได้รับการจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อการมีงานทำ (Eastern Economic Corridor : EEC) ให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นและให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความถนัดของผู้เรียน 7) สถานศึกษาควรมีการพัฒนาเครื่องเล่นสนามที่มีความหลากหลายเป็นที่สนใจของผู้เรียน เช่น สนามวิ่งเปรี๊ยะ สระว่ายน้ำ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะด้านกีฬาที่ต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเข้าแข่งขันในระดับต่าง ๆ ให้เกิดผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน. 2563 : 1) จังหวัดระยองตั้งอยู่เขตพื้นที่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาพิเศษ รองรับการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) โรงเรียนในจังหวัดระยองได้รับการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน งบประมาณจากโครงการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับเขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC School) เพื่อพัฒนาบุคลากร ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา งานวิจัย และเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. 2561 : 4) การจัดการคุณภาพการศึกษา คือการจัดการศึกษาด้วยปัจจัย มีกระบวนการที่สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. 2557 : 23)

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ดังต่อไปนี้ Ritika Mahajan ได้ทำการวิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการการศึกษาในประเทศอินเดีย พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติ (Ritika Mahajan. 2014 : 379) กมลนันทน์ นาระวงค์ ได้ทำการวิจัยศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านนักเรียน (กมลนันทน์ นาระวงค์. 2560 : 47) เจนจิรา งามมานะ ได้ทำการวิจัยศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ โดยรวมพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ 2) ด้านค่านิยมร่วม 3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน 4) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านโครงสร้างองค์กร (เจนจิรา งามมานะ. 2560 : 76) กรรณิการ์ มีทรัพย์ ได้ทำการวิจัยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านการสื่อสาร (กรรณิการ์ มีทรัพย์. 2564 : 34) และศลิษา ภมรสถิต ได้กล่าวไว้ในหนังสือการจัดการคุณภาพและการเพิ่มผลผลิตไว้ว่า การจัดการคุณภาพเชิงรวม (Total Quality Organization : TQO) ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จในองค์กรมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ 1) การจัดการองค์กร 2) แนวทางกระบวนการจัดกิจกรรม 3) ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ 4) วัฒนธรรมองค์กร (ศลิษา ภมรสถิต. 2561 : 187)

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการจัดการคุณภาพของโรงเรียน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ปัจจัยการพัฒนาฝึกอบรมครู ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยนักเรียน และปัจจัยโครงสร้างของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ มาเป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนนำข้อมูลไปวางแผน ปรับใช้ เพื่อพัฒนาการจัดการคุณภาพของโรงเรียนต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาฝึกอบรมครู 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) นักเรียน และ 6) โครงสร้างของสถานศึกษา มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดของนักวิชาการและนักวิจัยดังนี้

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่พบจากผลการวิจัยและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ดังนี้

Ritika Mahajan (2014 : 379) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาในประเทศอินเดีย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติ

กมลนัธ นาระวงศ์ (2560 : 47) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านนักเรียน

เจนจิรา งามมานะ (2560 : 76) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ 2) ด้านค่านิยมร่วม 3) ด้านระบบการปฏิบัติงาน 4) ด้านกลยุทธ์ขององค์กร 5) ด้านบุคลากร 6) ด้านโครงสร้างองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศลิษา ภมรสถิต (2561 : 187) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการคุณภาพเชิงรวม (Total Quality Organization : TQO) ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จในองค์กร มีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ 1) การจัดการองค์กร 2) แนวทางกระบวนการจัดกิจกรรม 3) ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

กรรณิการ์ มีทรัพย์ (2564 : 34) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร 2) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 3) ด้านการสื่อสาร

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพข้างต้น ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์กรอบแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ	แหล่งข้อมูล				หนังสือ
	วิจัย				
	Ritika Mahajan (2014)	กมลนันทน์ นารังวงศ์ (2560)	เจนจิรา งามมานะ (2560)	กรรณิการ์ มีทรัพย์ (2564)	
1. ภาวะผู้นำ	✓				
2. โครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติ	✓				
3. ปัจจัยด้านโรงเรียน		✓			
4. ปัจจัยด้านครูผู้สอน		✓			
5. ปัจจัยด้านนักเรียน		✓			
6. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ			✓		
7. ด้านค่านิยมร่วม			✓		
8. ด้านระบบการปฏิบัติงาน			✓		
9. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร			✓		
10. ด้านบุคลากร			✓		
11. ด้านโครงสร้างองค์กร			✓		
12. ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร				✓	
13. ด้านวัฒนธรรมองค์กร				✓	✓
14. ด้านการสื่อสาร				✓	
15. การจัดการองค์กร					✓
16. แนวทางกระบวนการจัดกิจกรรม					✓
17. ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์					✓

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเอกสารวิชาการเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ โดยใช้การจัดกลุ่มข้อความ ดังนี้

1. ข้อความ ภาวะผู้นำ ผู้วิจัยขอใช้ชื่อปัจจัย เป็น **ภาวะผู้นำ**
2. ข้อความ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ กับ การจัดการองค์กร กับ ด้านระบบการปฏิบัติงาน กับ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ผู้วิจัยขอใช้ชื่อปัจจัย เป็น **การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม**
3. ข้อความ ปัจจัยด้านครูผู้สอน กับ ด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร กับ ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ กับ แนวทางกระบวนการจัดกิจกรรม กับ ด้านบุคลากร ผู้วิจัยขอใช้ชื่อปัจจัยเป็น **การพัฒนาฝึกอบรมครู**
4. ข้อความ ด้านวัฒนธรรมองค์กร กับ ด้านค่านิยมร่วม กับ ด้านการสื่อสาร ผู้วิจัยขอใช้ชื่อปัจจัยเป็น **วัฒนธรรมองค์กร**
5. ข้อความ ปัจจัยด้านนักเรียน ผู้วิจัยขอใช้ชื่อปัจจัย เป็น **นักเรียน**
6. ข้อความ ปัจจัยด้านโรงเรียน กับ โครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติ กับ ด้านโครงสร้างองค์กร ผู้วิจัยขอใช้ชื่อปัจจัย เป็น **โครงสร้างของสถานศึกษา**

จากการจัดกลุ่มคำผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ
2. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
3. การพัฒนาฝึกอบรมครู
4. วัฒนธรรมองค์กร
5. นักเรียน
6. โครงสร้างของสถานศึกษา

1.4.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล หนังสือ ตำรา ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพดังนี้

Feigenbaum (1988 : 60) ได้อธิบายการจัดการคุณภาพ Total Quality Control ไว้ 3 ขั้นตอนคือ 1) การวางแผน 2) การควบคุม 3) การสร้างระบบคุณภาพสำหรับกระบวนการ

Kiran (2017 : 13) ได้อธิบายถึงการจัดการคุณภาพ Juran's Quality Trilogy ไว้ 3 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นตอนวางแผนคุณภาพ 2) การควบคุมคุณภาพ 3) การปรับปรุงคุณภาพ

สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 20) ได้อธิบายถึงการจัดการคุณภาพ วงจรคุณภาพ PDCA ไว้ 4 ขั้นตอนคือ 1) วางแผน 2) การดำเนินงาน 3) การตรวจสอบผล 4) การปฏิบัติการวางแผนใหม่

สรรรเพชญ พันธ์สบดี (2549 : 307) ได้อธิบายถึงการจัดการคุณภาพ ISO 9001 ไว้ 3 ขั้นตอนคือ 1) วางแผนการผลิต 2) ควบคุมกระบวนการผลิต 3) รับรองกระบวนการและเครื่องมือ

จากแนวคิดการจัดการคุณภาพข้างต้น ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์กรอบแนวคิดการจัดการคุณภาพได้ ดังตาราง 1.2

ตารางที่ 1.2 การวิเคราะห์กรอบแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ

การจัดการคุณภาพ	แหล่งข้อมูล			
	Total Quality Control (1988)	Quality Trilogy (2017)	วงจรคุณภาพ PDCA (2543)	ISO 9001 (2549)
1. การวางแผน	✓	✓	✓	✓
2. การควบคุม	✓	✓		
3. การสร้างระบบคุณภาพสำหรับกระบวนการ	✓			
4. การปรับปรุงคุณภาพ		✓		
5. การควบคุมคุณภาพ				✓
6. การดำเนินงาน			✓	
7. การตรวจสอบผล			✓	
8. การปฏิบัติการวางแผนใหม่			✓	
9. รับรองกระบวนการและเครื่องมือ				✓

จากตารางวิเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์การจัดการคุณภาพ โดยใช้การจัดกลุ่มข้อความ ดังนี้

1. ข้อความ การวางแผน ผู้วิจัยขอเรียกว่า **การวางแผนคุณภาพ**
2. ข้อความ การดำเนินงาน ผู้วิจัยขอเรียกว่า **การปฏิบัติตามแผน**
3. ข้อความ การควบคุม กับ การควบคุมคุณภาพ กับ การตรวจสอบผล ผู้วิจัยขอเรียกว่า

การควบคุมและตรวจสอบ

4. ข้อความ การปฏิบัติการวางแผนใหม่ กับ การสร้างระบบคุณภาพสำหรับกระบวนการ กับ การปรับปรุงคุณภาพ ผู้วิจัยขอเรียกว่า **การปรับปรุงคุณภาพ**

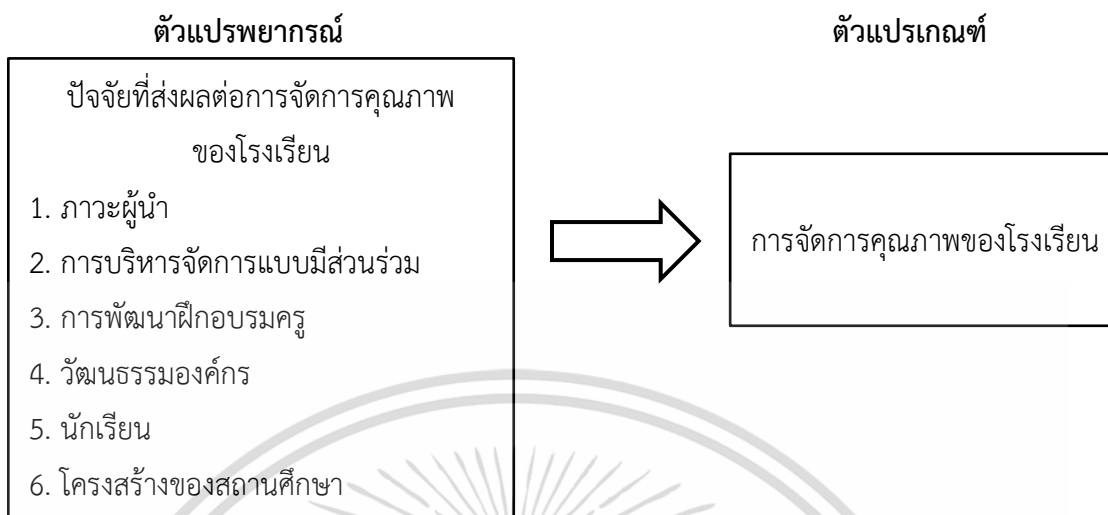
5. ข้อความ รับรองกระบวนการและเครื่องมือ ผู้วิจัยขอเรียกว่า **การขอรับรองคุณภาพ**

จากการจัดกลุ่มคำผู้วิจัยสังเคราะห์การจัดการคุณภาพได้ดังนี้

1. การวางแผนคุณภาพ
2. การปฏิบัติตามแผน
3. การควบคุมและตรวจสอบ
4. การปรับปรุงคุณภาพ
5. การขอรับรองคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 116 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 1,945 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2565 : ออนไลน์) ปีการศึกษา 2565

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 116 โรงเรียน จำนวน 332 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Tarō Yamane (อ้างในบุญจันทร์ สีสันต์. 2563 : 58) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาฝึกอบรมครู 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) นักเรียน และ 6) โครงสร้างของสถานศึกษา

1.5.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การจัดการคุณภาพของโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1.6.1 การจัดการคุณภาพ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติตามข้อกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ โดยความมุ่งมั่นของผู้บริหารและความร่วมมือของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กระบวนการจัดการคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีกระบวนการดังนี้

1.6.1.1 การวางแผนคุณภาพ หมายถึง กระบวนการวางแผนเป้าหมาย ข้อกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

1.6.1.2 การปฏิบัติตามแผน หมายถึง กระบวนการนำเอาวิธีการในขั้นตอนการวางแผนคุณภาพมาลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติและบรรลุวัตถุประสงค์ข้อกำหนดด้านคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนคุณภาพที่วางแผนไว้ในกระบวนการวางแผนคุณภาพ

1.6.1.3 การควบคุมและตรวจสอบ หมายถึง กระบวนการ เทคนิค และกิจกรรมการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับเป้าหมายคุณภาพให้เป็นไปตามที่โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 วางแผนคุณภาพไว้และหาแนวทางดำเนินการแก้ไขความผิดปกติทันที เพื่อรักษาสภาพของกระบวนการดำเนินงานนั้นให้เป็นปกติ

1.6.1.4 การปรับปรุงคุณภาพ หมายถึง กระบวนการนำปัญหาที่พบจากกระบวนการควบคุมและตรวจสอบมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพ เพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ให้สูงขึ้นและบรรลุผลที่ตั้งไว้โดยดำเนินการแบบไม่มีที่สิ้นสุด

1.6.1.5 การขอรับรองคุณภาพ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปฏิบัติงานตามแผนข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพ และยื่นขอรับรองระบบงานคุณภาพกับหน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำการตรวจประเมินสถานศึกษาโดยมีการดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องตามมาตรฐานคุณภาพและประกาศให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบตลอดจนรักษาคุณภาพให้ได้ตลอดระยะเวลาการขอรับรองคุณภาพ

1.6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย

1.6.2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในการโน้มน้าว ชักจูง ให้บุคลากรไว้วางใจ ให้ความร่วมมือ ยอมรับ และร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการกระจายอำนาจมอบหมายงานหรือให้คำปรึกษาแนะนำ

1.6.2.2 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และร่วมมือพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน ให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

1.6.2.3 การพัฒนาฝึกรวมครู หมายถึง แนวทาง หรือกระบวนการ ที่จัดขึ้น เพื่อส่งเสริม พัฒนา ให้ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ เกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ได้รับจากการพัฒนาฝึกรวมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

1.6.2.4 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ พฤติกรรม และประเพณี ที่บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ยอมรับและยึดถือ ใช้เป็นแบบแผนสืบต่อกันมาในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ช่วยกันระดมความรู้ แลกเปลี่ยนความคิด การแก้ไขปัญหาาร่วมกันในองค์กร

1.6.2.5 นักเรียน หมายถึง เด็กซึ่งได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้เด็กมีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก

1.6.2.6 โครงสร้างของสถานศึกษา หมายถึง การจัดรูปแบบ ระบบ การบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ด้วยการกำหนดขอบข่ายงานด้วยตามความสามารถ ความชำนาญ และความเหมาะสม โดยมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ยึดหลักการกระจายอำนาจ มีเอกภาพด้านนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ และระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 116 โรงเรียน ปีการศึกษา 2565

1.6.4 ครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู โดยทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียน การสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในปีการศึกษา 2565

1.6.5 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษา ภายใต้การกำกับ ดูแล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของ เขต 1 จำนวน 116 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2565



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร และรวบรวมเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร วารสาร และรายงานการวิจัยต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ซึ่งเรียบเรียงและนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
 - 2.1.1 สภาพการจัดการศึกษา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
 - 2.1.2 ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ
 - 2.2.1 ความหมายของการจัดการคุณภาพ
 - 2.2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการคุณภาพ
 - 2.2.3 หลักการจัดการคุณภาพ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน
 - 2.3.1 ภาวะผู้นำ
 - 2.3.2 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
 - 2.3.3 การพัฒนาฝึกอบรมครู
 - 2.3.4 วัฒนธรรมองค์การ
 - 2.3.5 นักเรียน
 - 2.3.6 โครงสร้างสถานศึกษา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

จากการศึกษาเอกสารแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 มีข้อมูลสรุปได้ดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตั้งอยู่เลขที่ 1/24 ถนนบางจาก ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง จังหวัดระยอง มีภารกิจในการกำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาค มีคุณภาพ ในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านค่าย อำเภอบ้านฉาง อำเภอปลวกแดง และอำเภอนิคมน้ำอ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2565 : 9)

2.1.1 สภาพการจัดการศึกษา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 มีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่ 5 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 114 สถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. 2565 : 2-3)

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสาน การระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้เป็นที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2.1.2 ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ระยอง เขต 1

วิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 สร้างคนดี คนเก่ง บนพื้นฐานความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล” นิยามวิสัยทัศน์

1. สร้างคนดี หมายถึง การปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แสดงออกด้วยการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามกฎหมาย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. คนเก่ง หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ อ่านออกเขียนได้ อ่านคล่อง เขียนคล่อง และสื่อสารภาษาอังกฤษได้ คิดวิเคราะห์เป็น ใช้ข้อมูลสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ มีทักษะชีวิต และทักษะอาชีพที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3. บนพื้นฐานความเป็นไทย หมายถึง การที่ผู้เรียนแสดงออกถึงความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าอนุรักษ์ สืบทอด เผยแพร่ภูมิปัญญาไทย ขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรมไทย ใช้ภาษาไทยในการสื่อสารอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีความกตัญญูทักท้วงต่อผู้มีพระคุณ และแผ่นดินไทย

4. ก้าวไกลสู่สากล หมายถึง การที่ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็น และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน มีทักษะในการใช้ภาษาสื่อสารที่เป็นสากล ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ เพื่อการดำรงชีวิตในฐานะที่เป็นพลเมือง และพลโลก

พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียน ให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับ การบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

7. ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

เอกสารนี้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม
2. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ
3. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ

2.2.1 ความหมายของการจัดการคุณภาพ

Crosby (1979 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง การทำได้ตามข้อกำหนด และเป็นผู้ที่กล่าวว่าคุณภาพไม่มีค่าใช้จ่าย

Ishikawa (1990 : 27) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง ความง่ายในการใช้งาน ซึ่งถือเป็นคุณภาพที่มองไปข้างหน้า และความปราศจากข้อบกพร่องซึ่งถือเป็นคุณภาพที่มองไปข้างหลัง

Oakland and Sohal (1996 : 48) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างในกระบวนการจัดการทั้งปวงที่กำหนดนโยบายคุณภาพ วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งการนำไปปฏิบัติโดยวิธีการต่างๆ เช่น การวางแผนคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ การประกันคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพในระบบการจัดการคุณภาพ

Bengt Klefsjo (1998 : 47) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง ระบบที่กระทำเพื่อการบริหารจัดการองค์กรให้มีคุณภาพได้อย่างยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร

Montgomery (2005 : 19) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง กระบวนการที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการประกอบไปด้วยการดำเนินกิจกรรม 3 อย่างคือ การวางแผนคุณภาพ (Quality Planning) , การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) , และการควบคุมการปรับปรุงคุณภาพ (Quality Control and Improvement)

American Society for Quality (2019 : 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง การประยุกต์ระบบการจัดการคุณภาพในการจัดการกระบวนการเพื่อที่จะบรรลุเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพอใจสูงสุดของลูกค้า ที่ระดับต้นทุนโดยรวมขององค์การต่ำที่สุดในขณะที่มีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

ศุภชัย นาทะพันธ์ (2551 : 338) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง เทคนิคการส่งเสริมการดำเนินธุรกิจให้สามารถอยู่รอดได้ในภาวะตลาดที่มีการแข่งขัน ซึ่งประกอบด้วย หลักและการปฏิบัติ (Principles and Practices) เครื่องมือและเทคนิค (Tools and Techniques) โดยการเปลี่ยนแปลงการจัดการพฤติกรรมและการปฏิบัติงานทั้งองค์กร ด้วยการปรับปรุงทุกขั้นตอน การดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ให้เหนือกว่าความต้องการของลูกค้าทั้งปัจจุบัน และอนาคต เพื่อบรรลุสู่ความสำเร็จในการผลิตสินค้าหรือการให้บริการที่ดีเยี่ยม

กิตติศักดิ์ พลอยพาณิชย์เจริญ (2557 : 168) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง กระบวนการในการซึ่บงและบริหารกิจกรรมต่างๆ ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพขององค์กร

กล้าหาญ ญานาน (2559 : 152) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง การจัดการอย่างหนึ่งที่มีจำเป็นสำหรับการบริหารองค์กรให้มีคุณภาพด้วยระบบที่มีคุณภาพ คุณภาพที่ดี จะทำให้มีข้อได้เปรียบในการแข่งขันทั้งในด้านการสร้างความแตกต่าง การมีต้นทุนต่ำ และการตอบสนองต่อลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว คุณภาพเป็นตัวกระตุ้นให้ลูกค้ามีความต้องการสินค้าและการบริการมากขึ้น

รุ่งฉัตร ชมภูอินไหว (2560 : 42) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง การประยุกต์ระบบการจัดการคุณภาพในการจัดการกระบวนการเพื่อที่จะบรรลุความพอใจสูงสุดของลูกค้าที่ระดับต้นทุนโดยรวมขององค์การต่ำที่สุดในขณะที่มีการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องโดยเป็นกิจกรรมทุกอย่างในกระบวนการจัดการทั้งปวงที่กำหนดนโยบายคุณภาพ วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ และความรับผิดชอบ รวมทั้งการนำไปปฏิบัติโดยวิธีการต่างๆ เช่น การวางแผนคุณภาพ การควบคุมคุณภาพ การประกันคุณภาพ และการปรับปรุงคุณภาพในระบบการจัดการคุณภาพ

ศลิษา ภมรสถิต (2561 : 138) ได้ให้ความหมายของคำว่า การจัดการคุณภาพ หมายถึง การทำให้องค์กรสามารถผลิตสินค้าและบริการได้ตรงตามความต้องการของลูกค้า ความมุ่งมั่นของผู้บริหารและความร่วมมือของพนักงาน ส่งผลให้ระดับการเพิ่มผลผลิตสูงขึ้นไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ

จากความหมายการจัดการคุณภาพข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมาย การจัดการคุณภาพ หมายถึง กระบวนการปฏิบัติตามข้อกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ โดยความมุ่งมั่นของผู้บริหารและความร่วมมือของครู กระบวนการจัดการคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

2.2.2 ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการคุณภาพ

Michael Harris (2000 : 382) ได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการคุณภาพ ไว้ว่า การจัดการคุณภาพเป็นเรื่องของการให้ในสิ่งที่ลูกค้าต้องการหรือเกินกว่าที่ลูกค้ามีความต้องการ และสิ่งที่องค์กรให้กับลูกค้า นั้น ได้แก่ สินค้าและบริการ การจัดการคุณภาพเป็นการจัดการกระบวนการต่างๆ ให้มีคุณภาพ ตั้งแต่ขั้นการออกแบบ การผลิต ไปจนถึงการส่งมอบสินค้าและบริการให้แก่ลูกค้า การจัดการคุณภาพที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรเกิดการออกแบบงานใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดการสร้างทีมที่กำหนดทิศทางได้ด้วยตนเอง พนักงานไว้วางใจและมีความผูกพันต่อองค์กร เกิดความผูกพันต่อภารกิจและความร่วมมือประสานงานกันในองค์กร

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์ (2542 : 183) ได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการคุณภาพไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียนด้วยการให้บุคลากรทุกระดับและทุกคนในสถานศึกษามีส่วนรวมในการปรับปรุง ในการที่จะจัดการให้ประสบความสำเร็จสูงสุด สถานศึกษาจะต้องถือความพอใจสูงสุดของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และลูกค้าเป็นหลัก กำหนดทิศทางในการทำงานและนโยบายที่ชัดเจนปรับปรุงยกระดับมาตรฐาน กำหนดขั้นตอนการทำงานรวมทั้งคู่มือปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีความร่วมมือดี และการประเมินงานที่เข้มแข็งทั่วทั้งองค์กร จัดหา และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับและแสวงหาวิธีการจัดการเพื่อควมมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ร่วมงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2547 : 3) ได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการคุณภาพไว้ว่า การจัดการคุณภาพส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ต้นทุน และกำไร อธิบายได้ว่าหากผลิตภัณฑ์หรือการบริการขององค์กรมีคุณภาพดี มีของเสียลดลง การซ่อมแซมแก้ไขหรือทำซ้ำ ย่อมมีผลทำให้ต้นทุนลดลงเมื่อต้นทุนลดลงกำไรก็เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการลดข้อร้องเรียนและความไม่พอใจของผู้รับบริการเมื่อผู้รับบริการพอใจก็จะซื้อสินค้าและการบริการมากขึ้นทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นและกำไรเพิ่มขึ้นตามลำดับ

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2550 : 19) ได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการคุณภาพไว้ว่า การบริหารคุณภาพว่า การบริหารคุณภาพ (Quality Management) การใช้วิธีการทำงานที่เป็นระบบที่ดี (Good System) ในการจัดการทุกเรื่องในองค์กรให้มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพผลิตภัณฑ์ (Product) คุณภาพบริการ (Service) คุณภาพการปฏิบัติงาน (Performance) คุณภาพกระบวนการ (Process) และคุณภาพบุคลากร (Personnel)

จากการศึกษาความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการคุณภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญและความจำเป็นของการจัดการคุณภาพได้ว่า การจัดการคุณภาพมีความสำคัญต่อองค์กรช่วยให้องค์กรดำเนินงานต่างๆ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพ ต้นทุน และกำไร ส่งผลให้องค์กรดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2.3 หลักการจัดการคุณภาพ

2.2.3.1 ISO (2012 : 156) International Organization for Standardization เสนอหลักการจัดการคุณภาพ (Quality Management Principles) 8 ประการ ในการพัฒนามาตรฐานระบบหลักการจัดการคุณภาพ ISO 9000 ดังนี้

(1) การมุ่งเน้นที่ลูกค้า (Customer Focus) องค์กรขึ้นอยู่กับลูกค้า ดังนั้น องค์กรจึงควร เข้าใจความต้องการของลูกค้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรบรรลุความต้องการของลูกค้า (Customer Requirements) รวมทั้งมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองมากกว่าความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations)

(2) ภาวะผู้นำ (Leadership) ผู้นำสร้างความเป็นเอกภาพของเป้าหมาย และทิศทางขององค์กร ผู้นำควรสร้างและรักษาภาวะแวดล้อมภายในองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการทำให้้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

(3) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Involvement of People) บุคลากรทุก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับชั้นเป็นหัวใจขององค์กร ดังนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเต็มที่ย่อมทำให้บุคลากรใช้ความสามารถของตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรได้

(4) แนวทางเชิงกระบวนการ (Process Approach) เมื่อกิจกรรม (Activities) และทรัพยากร (Resources) ที่เกี่ยวข้องถูกจัดการแบบกระบวนการ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ปรารถนาอย่างมีประสิทธิภาพ

(5) แนวทางเชิงระบบในการจัดการ (System Approach to Management) การระบุงการทำความเข้าใจ และการจัดการกระบวนการที่สัมพันธ์กันในมุมมองเชิงระบบ ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.2.3.2 ASQ (2013 : 291) สมาคมคุณภาพแห่งสหรัฐอเมริกา (ASQ) เสนอหลักการจัดการคุณภาพเชิงรวม ซึ่งประกอบด้วยประเด็นต่างๆ ดังนี้

(1) การมุ่งเน้นลูกค้า (Customer-focused) ลูกค้าเป็นคนกำหนดคุณภาพ ความต้องการของลูกค้าเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร คุณภาพเริ่มต้นจากการทำในสิ่งที่ลูกค้าต้องการหรือเกินกว่า

(2) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee involvement) คุณภาพเกิดจากการทุ่มเทของทุกคนในองค์กร การจัดการคุณภาพเชิงรวมต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม พนักงานทุกคนรับผิดชอบร่วมกัน และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

(3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continual improvement) ในแต่ละองค์กร การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรองรับความต้องการของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

(4) กระบวนการเป็นศูนย์กลาง (Process-centered) การจัดการคุณภาพเชิงรวมเป็นการจัดการกิจกรรมในกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน องค์กรควรจัดการกระบวนการเหล่านี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(5) ระบบการจัดการเชิงบูรณาการ (Integrated management systems) มุ่งเน้นคุณภาพใช้ได้กับการดำเนินงานของทุกฝ่ายในองค์กรโดยการบูรณาการระบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันเช่น ระบบจัดซื้อ ระบบการผลิต ระบบขาย ฯลฯ

(6) แนวทางเชิงระบบและกลยุทธ์ (Strategic and systematic approach) ในการกำหนดกลยุทธ์องค์กรควรให้ความสำคัญกับการแข่งขันด้านคุณภาพ และใช้แนวทางเชิงระบบในการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

(7) การตัดสินใจตามความเป็นจริง (Fact-based decision making) การตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์และประเมินผลจากหลักฐานที่มีอยู่จริงทำให้ได้ผลลัพธ์ที่ถูกต้องผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทำให้ระบบและการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม

(8) การสื่อสาร (Communication) ในการจัดการคุณภาพเชิงรวม การสื่อสาร ต้องมีความชัดเจนและทั่วถึงทั้งองค์กร การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการมุ่งไปสู่เป้าหมายด้านคุณภาพ

2.2.3.3 ธรรมนูญแห่งเจรอนันท์และคณะ (2545 : 44 - 45) เสนอหลักการจัดการคุณภาพในองค์กรดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Quality Planning) การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และการวางแผนคุณภาพ เป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารคุณภาพ โดยที่การจัดการคุณภาพจะต้องบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานในทุกระดับ ตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ที่จะต้องตระหนักถึงความจำเป็น และให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพที่เป็นรูปธรรม และเข้าถึงทุกส่วนขององค์การ โดยผู้บริหารจะต้องสร้างวิสัยทัศน์คุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของธุรกิจ และนำวิสัยทัศน์มาแปลเป็นภารกิจ กลยุทธ์ และแผนคุณภาพที่มีความชัดเจน ครอบคลุม และเป็นรูปธรรม

(2) การปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement) การแก้ไขปัญหา และการพัฒนาคุณภาพขององค์การ จะต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยความรอบคอบ และความเข้าใจในข้อจำกัดของสถานการณ์ โดยผู้พัฒนาคุณภาพจะต้องศึกษา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นตามหลักเหตุผล และหลักการทางวิทยาศาสตร์ โดยพยายามหาวิธีการที่เรียบง่าย แต่มีประสิทธิภาพที่สุด มาใช้ในการแก้ปัญหาและการพัฒนางาน ซึ่งต้องดำเนินงานผ่านการบริหาร การฝึกอบรมและการเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีจิตสำนึก มีความมุ่งมั่น และต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพในทุกระดับ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุความเป็นเลิศของคุณภาพและการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

(3) การควบคุมคุณภาพ (Quality Control) เป็นกระบวนการจัดระบบการทำงานและการปฏิบัติการ เพื่อให้แน่ใจว่าผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ผลิตขึ้น มีคุณสมบัติสอดคล้องกับที่กำหนดไว้ซึ่งจะดำเนินการโดยกำหนดมาตรฐาน เกณฑ์ และวิธีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ เพื่อประเมินและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน โดยปรับการดำเนินงานและผลลัพธ์ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยผู้ควบคุมคุณภาพอาจจะตัดสินใจแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม การควบคุมคุณภาพจะเป็นทั้งงานพื้นฐาน และเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการจัดการคุณภาพ เพื่อสร้างความแน่ใจว่าธุรกิจสามารถดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ลูกค้าได้ตรงตามที่ตกลงอย่างสม่ำเสมอ

จากการศึกษาหลักการจัดการคุณภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุปหลักการจัดการคุณภาพได้ว่า หลักการจัดการคุณภาพ องค์การต้องให้ความสำคัญในการมุ่งเน้นที่ลูกค้า จัดให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในแนวทางเชิงกระบวนการในระบบการจัดการ มีกระบวนการเป็นศูนย์กลางพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อมอบคุณภาพให้แก่ผู้รับบริการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.2.4 ขั้นตอนการจัดการคุณภาพ

2.2.4.1 แนวคิด Total Quality Control (Feigenbaum. 1988 : 60) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดการคุณภาพมี 3 ขั้นตอน ได้แก่

- (1) การวางแผน
- (2) การควบคุม
- (3) การสร้างระบบคุณภาพสำหรับกระบวนการ

2.2.4.2 แนวคิด Juran's Quality Trilogy (D.R. Kiran. 2017 : 13) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดการคุณภาพมี 3 ขั้นตอน ได้แก่

- (1) ขั้ววางแผนคุณภาพ
- (2) การควบคุมคุณภาพ

(3) การปรับปรุงคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.4.3 แนวคิด วงจรคุณภาพ PDCA (สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544 : 20) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดการคุณภาพมี 4 ขั้นตอน ได้แก่

- (1) วางแผน
- (2) การดำเนินงาน
- (3) การตรวจสอบผล
- (4) การปฏิบัติการวางแผนใหม่

2.2.4.4 แนวคิด ISO 9001 (สรรเพชญ พันธ์ดี. 2549 : 307) กล่าวว่า ขั้นตอนการจัดการคุณภาพ มี 3 ขั้นตอน ได้แก่

- (1) วางแผนการผลิต
- (2) ควบคุมกระบวนการผลิต
- (3) รับรองกระบวนการและเครื่องมือ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ขั้นตอนการจัดการคุณภาพ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนคุณภาพ

สรรเพชญ พันธ์ดี (2549 :24) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผนคุณภาพ หมายถึง การวางแผนเป้าหมายด้านคุณภาพ และวิธีที่จะบรรลุเป้าหมาย

สัจชัย ลั้งแท้กุล (2562 : 169) ได้ให้ความหมายของคำว่า การวางแผนคุณภาพ หมายถึง กระบวนการขั้นต้นของการบริหารคุณภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิธีการและเป้าหมายของการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ

จากการศึกษาการวางแผนคุณภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุป การวางแผนคุณภาพ หมายถึง กระบวนการวางแผนเป้าหมาย ข้อกำหนด วิธีการดำเนินงานด้านคุณภาพของโรงเรียน ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การปฏิบัติตามแผน

David (1988 : 32) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การทดลอง นำเอาวิธีการในขั้นตอนการวางแผนมาลงมือปฏิบัติจริง ซึ่งในขั้นนี้ผลลัพธ์อาจจะบรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุบางส่วนก็ได้

ศลิษา ภมรสถิต (2561 : 151) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปฏิบัติตามแผน หมายถึง การนำแผนงานที่กำหนดไว้ไปทดลองปฏิบัติผู้บริหารควรแจ้งพนักงานที่เกี่ยวข้องถึงแผนงานใด วิธีปฏิบัติเพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน

จากการศึกษาการปฏิบัติตามแผน ผู้วิจัยสามารถสรุป การปฏิบัติตามแผน หมายถึง กระบวนการนำเอาวิธีการในขั้นตอนการวางแผนคุณภาพมาลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการปฏิบัติและบรรลุวัตถุประสงค์ข้อกำหนดด้านคุณภาพของโรงเรียน โดยผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนคุณภาพที่วางแผนไว้ในกระบวนการวางแผนคุณภาพ

3. การควบคุมและตรวจสอบ

3.1 การควบคุม

David (1988 : 35) ได้ให้ความหมายของคำว่า การควบคุมคุณภาพ หมายถึง การนำเอาแผนงานไปปฏิบัติเพื่อให้ได้เป้าหมายที่วางไว้ ในขั้นตอนนี้ผู้ปฏิบัติต้องควบคุมงานให้ได้ตามเป้าหมาย

ถ้าหากมีความเบี่ยงเบนเกิดขึ้นต้องหาหนทางแก้ไขให้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ชนม์ณัฐชา กังวานศุภพันธ์ (2553 : 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า การควบคุมคุณภาพ หมายถึง เทคนิคในการปฏิบัติงานและเป็นกิจกรรมที่ใช้สำหรับเติมเต็มข้อกำหนดทางด้านคุณภาพ การควบคุมคุณภาพต้องคำนึงถึงการประเมินประสิทธิภาพการผลิต เปรียบเทียบประสิทธิภาพกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ และดำเนินงานบนความแตกต่าง ควบคุมทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วย คน วัสดุ เครื่องจักร และสารสนเทศ รวมทั้งการประสานงานกับผู้ส่งมอบและลูกค้า การควบคุมคุณภาพเป็น กระบวนการคุณภาพ

รุ่งฉัตร ชมภูอินทไหว (2560 : 42) ได้ให้ความหมายของคำว่า การควบคุมคุณภาพหมายถึง กิจกรรมและเทคนิคในระดับปฏิบัติการที่ใช้เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่สร้าง เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

สัจชัย ลั้งแท็กูล (2562 : 169) ได้ให้ความหมายของคำว่า การควบคุมคุณภาพ หมายถึง การตรวจสอบกระบวนการเพื่อให้สินค้าและบริการเป็นไปตามความต้องการของลูกค้า เพื่อให้ทราบว่ากระบวนการมีความผิดปกติเกิดขึ้นหรือไม่ ถ้ามีจะต้องดำเนินการวิเคราะห์หาสาเหตุและปรับปรุงแก้ไข พร้อมทั้งกำหนดมาตรฐานเพื่อรักษาสภาพของกระบวนการนั้นให้คงที่

จากการศึกษาการควบคุมคุณภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุป การควบคุมคุณภาพ หมายถึง กระบวนการ เทคนิค กิจกรรม การปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับเป้าหมายคุณภาพ ให้เป็นไปตามที่วางแผนคุณภาพไว้ถึงสิ่งที่กำลังดำเนินงานพบความผิดปกติเกิดขึ้นหรือไม่ หากเกิดความผิดปกติหาแนวทางการดำเนินงานแก้ไขทันทีเพื่อรักษาสภาพของกระบวนการนั้นให้ปกติ

3.2 การตรวจสอบ

Anthony (1978 : 179) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตรวจสอบ หมายถึง การตรวจผล ที่ได้จากการลงมือปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบนี้จะพบจุดที่ยังบกพร่องอยู่หรือสาเหตุที่ทำให้เป้าหมาย ด้านคุณภาพยังไม่บรรลุผล

กล้าหาญ ญ่น่าน (2559 : 37) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตรวจสอบ หมายถึง การปฏิบัติงานขั้นตอนสุดท้ายการตรวจผลการปฏิบัติงาน รายการที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนก่อนหน้า ว่าดำเนินการครบหรือไม่ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้เกี่ยวข้องได้ดำเนินการตามที่องค์กรหรือผู้บริหารกำหนดไว้ โดยทั่วไปองค์กรต่างๆ มักจะดำเนินการตรวจสอบตามข้อบังคับและกฎระเบียบที่กำหนดขึ้น การตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่ากระบวนการใดมีปัญหา หรือประสบผลสำเร็จ

นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา (2553 : 93) ได้ให้ความหมายของคำว่า การตรวจสอบ หมายถึง การค้นหาหลักฐานสำคัญสิ่งผิดปกติที่เกิดขึ้นกับการผลิต ประเมินคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการ บริการสามารถมั่นใจได้ว่าความต้องการในเรื่องคุณภาพของสินค้าได้ถูกเติมเต็มแล้ว

จากการศึกษาการตรวจสอบ ผู้วิจัยสามารถสรุป การตรวจสอบ หมายถึง กระบวนการ ปฏิบัติค้นหาหลักฐาน สิ่งผิดปกติ ข้อบกพร่อง หรือสาเหตุที่ทำให้เป้าหมายด้านคุณภาพยังไม่บรรลุผล จากการลงมือปฏิบัติงานที่วางแผนไว้ตามเป้าหมายข้อกำหนดและกฎระเบียบ เพื่อให้ผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้องทราบผลที่เกิดขึ้นว่ากระบวนการใดประสบผลสำเร็จหรือกระบวนการใดมีปัญหา

จากข้อ 3.1 การควบคุม และข้อ 3.2 การตรวจสอบ ผู้วิจัยสามารถสรุป การควบคุม และตรวจสอบ หมายถึง กระบวนการ เทคนิค และกิจกรรมการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพกับเป้าหมายคุณภาพให้เป็นไปตามที่โรงเรียนวางแผนคุณภาพไว้และหาแนวทาง ดำเนินการแก้ไขความผิดปกติทันที เพื่อรักษาสภาพของกระบวนการดำเนินงานนั้นให้เป็นปกติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การปรับปรุงคุณภาพ

Anthony (1978 : 181) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปรับปรุงคุณภาพ หมายถึง การนำเอาปัญหาที่พบลองหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เป้าหมายที่เคยตั้งไว้สามารถบรรลุผลได้ หรือปรับปรุงระดับคุณภาพให้สูงยิ่งขึ้นไป

Juran (1993 : 16) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปรับปรุงคุณภาพ หมายถึง การยกระดับคุณภาพของงานที่ทำอยู่ให้สูงขึ้น และถือว่าการปรับปรุงคุณภาพเป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด

พิลิตี พัพฒน์โกคากุล (2561 : 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปรับปรุงคุณภาพ หมายถึง การยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จะเริ่มทำหลังจากที่ระบบงานมีเอกสารเป็นมาตรฐานการทำงาน และมีระบบการควบคุมคุณภาพแล้ว องค์กรต้องทำให้มาตรฐานที่มีอยู่สูงขึ้น เพราะความต้องการของลูกค้ามีสูงขึ้น และองค์กรต่างๆที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาการปรับปรุงคุณภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุป การปรับปรุงคุณภาพ หมายถึง กระบวนการนำปัญหาที่พบจากกระบวนการควบคุมและตรวจสอบมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพ เพื่อยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนให้สูงขึ้นและบรรลุผลที่ตั้งไว้ โดยดำเนินการแบบไม่มีที่สิ้นสุด

5. การขอรับรองคุณภาพ

ธิดา นิงสานนท์ (2541 : 31) ได้ให้ความหมายของคำว่า การขอรับรองคุณภาพ หมายถึง กระบวนการขอรับรองคุณภาพระบบการบริการที่เป็นกลไกส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างระบบการทำงานและระบบการตรวจสอบงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะให้การบริการอย่างมีคุณภาพโดยอาศัยมาตรฐานระดับชาติเป็นแนวทางการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันและสามารถประกาศให้ประชาชนรับทราบการพัฒนาว่ามีระบบการตรวจสอบที่ดี โดยมีการยืนยันการประเมินจากหน่วยงานนอกกระบวนการ สามารถพิสูจน์ให้ผู้อื่นเห็นและยอมรับได้

สุริยันต์ ซ่อประพันธ์ (2547 : 7) ได้ให้ความหมายของคำว่า การขอรับรองคุณภาพ หมายถึง กระบวนการขอรับรองการประกันคุณภาพระบบบริการในทุกด้าน เปรียบเทียบกับมาตรฐานระดับชาติประกอบด้วย การประเมินและปรับปรุงตนเองของการบริการและการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญมีการดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ซึ่งถือว่าเป็นกลไกที่ใช้ในการประเมินขอรับรองคุณภาพผลการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีที่สุด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2559 : 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า การขอรับรองคุณภาพ หมายถึง กระบวนการการขอรับรองระบบงาน หรือการรับรองวิทยฐานะ โดยมีการควบคุม ดูแล และตรวจสอบให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล เป็นการประกาศอย่างเป็นทางการ ซึ่งองค์กรที่ได้รับมอบหมายในการรับรองมาตรฐานมีการพิจารณาเกี่ยวกับระบบข้อมูลสารสนเทศ ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยยึดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อการยืนยันในเทคนิค วิธีการ การจัดการ และวิธีการควบคุมระบบความปลอดภัย

กรมวิทยาศาสตร์บริการ (2564 : 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า การขอรับรองคุณภาพ หมายถึง กระบวนการที่กรมวิทยาศาสตร์บริการให้การยอมรับอย่างเป็นทางการแก่ผู้ได้รับการรับรองว่ามีขีดความสามารถในการควบคุมคุณภาพและผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กรมวิทยาศาสตร์บริการกำหนดได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถรักษาคุณภาพผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการรับรองคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กรมวิทยาศาสตร์บริการกำหนดได้ตลอดระยะเวลาที่ได้รับการรับรอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากการศึกษาการขอรับรองคุณภาพ ผู้วิจัยสามารถสรุป การขอรับรองคุณภาพ หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนปฏิบัติตามแผนข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพและยื่นขอรับรองระบบงานคุณภาพกับหน่วยงานต้นสังกัดและสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำการตรวจประเมินสถานศึกษาโดยมีการดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องตามมาตรฐานคุณภาพและประกาศให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนรักษาคุณภาพให้ได้ตลอดระยะเวลาการขอรับรองคุณภาพ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยและหนังสือดังนี้

Ritika Mahajan (2014 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการการศึกษาในประเทศอินเดีย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) โครงสร้างองค์กรและแนวปฏิบัติ

กมลนันธ์ นาระวงศ์ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านนักเรียน

เจนจิรา งามมานะ (2560 : 76) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์กร

ศลิษา ภมรสถิต (2561 : 187) ได้กล่าวไว้ในหนังสือการจัดการคุณภาพและการเพิ่มผลผลิตไว้ว่า การจัดการคุณภาพเชิงรวม (Total Quality Organization : TQO) ไปใช้ให้ประสบความสำเร็จในองค์กร มีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ 1) การจัดการองค์กร 2) แนวทางกระบวนการจัดกิจกรรม 3) ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ 4) วัฒนธรรมองค์กร

กรรณิการ์ มีทรัพย์ (2564 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในภาพรวม พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านการสื่อสาร มีผลต่อการพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากแนวคิดข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ หมายถึง สิ่งที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดผลต่อการจัดการคุณภาพ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ

- 2) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 3) การพัฒนาฝึกอบรมครู 4) วัฒนธรรมองค์กร 5) นักเรียน
6) โครงสร้างของสถานศึกษา

2.3.1 ภาวะผู้นำ

2.3.1.1 ความหมายภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้
Lussier (1996 : 212) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การเป็นผู้นำ กระบวนการ
ในการชักจูงให้พนักงานทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

DuBrin (1998 : 431) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กร
ประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ที่เป็นผู้โต้แย้งข้อขัดแย้ง หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆเพื่อให้
บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Yukl (1998 : 2) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคน
หนึ่ง ที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Oleary (2000 : 2) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูง
ผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้

Draft (2002 : 514) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพล
ต่อผู้อื่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุษยา วีรกุล (2558 : 8) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือ
ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจหรืออิทธิพลที่ทำให้ผู้อื่นยอมรับในค่านิยมหรือวัตถุประสงค์ที่
บุคคลนั้นชี้แนะ ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงหรือความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ

นิติพล ภูตะโชติ (2560 : 232) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมบุคคล
ที่เป็นผู้ใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่นๆ ในสถานการณ์ต่างๆ ให้มีปฏิบัติการและอำนาจการ
โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2560 : 20) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรม
และกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมาย
ของกลุ่ม โดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำ
เชิงสัญลักษณ์ ซึ่งตั้งใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมชาติ กิจยรรยง (2560 : 17) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำ
ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อลูกน้องในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ
และอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้
นอกจากนั้นยังกล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำเป็นแบบแผนหรือแบบของการปฏิบัติที่ผู้นำแสดงออก
เพื่อการนำกลุ่ม หรือบังคับบัญชากลุ่ม อาจเป็นในรูปแบบของการกระจายงานหรือมอบหมายงานก็ได้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561 : 52) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ
ที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมาย
ขององค์กรร่วมกัน

สิทธิพันธ์ พูนเอียด (2561 : 161) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้
ศิลปะในการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่หรืออิทธิพลต่อกลุ่มบุคคล ผู้ร่วมงาน ผู้โต้แย้งข้อขัดแย้ง
หรือผู้ตามในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในการดำเนินการของกลุ่ม องค์กร หรือทีมงาน ให้เกิดการ

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เปลี่ยนแปลงโดยใช้กระบวนการอำนาจการวินิจฉัยสั่งการ บังคับ โน้มน้าว ชักจูง การให้รางวัล การลงโทษ และใช้พระเดชพระคุณเพื่อให้เกิดความร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่พึงพอใจ ของผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ

พิชญาภา ยืนยาว (2562 : 4) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำ ใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของตนกระตุ้นชี้แนะให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจแล้วกระตือรือร้นปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือของกลุ่ม ทั้งยังเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำมีลักษณะเป็นเหมือนตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการ ปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในองค์การร่วมกัน

สมคิด บางโม (2562 : 223) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำ ขององค์การใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปในทางบวกและทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

ปณิธี การสมดี (2564 : 4) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่สร้าง ความสามารถของผู้นำในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและสามารถจูงใจกลุ่มผู้ตามและสมาชิก เพื่อให้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ และสามารถขับเคลื่อนองค์กร บรรลุเป้าประสงค์ร่วมขององค์กรที่กำหนดไว้

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2564 : 4) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะ โดยทั่วไปของบุคคลที่เป็นผู้นำ ซึ่งอาจเป็นบุคลิกภาพ ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม กระบวนการทำงาน สไตล์การนำ เป็นต้น เช่น มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสามารถในการพูดต่อหน้าผู้อื่น มีบุคลิกที่ดี มีปัญญาเฉลียวฉลาด

จากความหมายภาวะผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ในการโน้มน้าว ชักจูง ให้บุคลากรไว้วางใจ ให้ความร่วมมือ ยอมรับและร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการกระจายอำนาจ มอบหมายงาน หรือให้คำปรึกษาแนะนำ

2.3.1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

รัตติกรณ ัจจวิศาล (2556 : 27) ได้อธิบาย ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในทุกระดับของสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่ริเริ่มการกระทำ และแสดงบทบาทที่สำคัญในการตัดสินใจของกลุ่มเสมอ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ขององค์กร ความสำเร็จขององค์กร บุคลากร หรือพนักงานขององค์กร และผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่สุดในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้บริหารมหาวิทยาลัย ยังส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถการใช้ศักยภาพและแรงจูงใจ ในการทำงานของครู อาจารย์ บุคลากร รวมถึงการพัฒนาความสำเร็จของสถาบันการศึกษา

นิตินพล ภูตะโชติ (2559 : 232) ได้อธิบาย ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง บทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างพฤติกรรมให้เกิด กับบุคคลในองค์การ นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับการควบคุมด้านพฤติกรรมของบุคคลอีกด้วย ภาวะผู้นำจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การความสำเร็จ ของงานทั้งหลายเกิดจากการขับเคลื่อนและผลักดันของผู้นำจนสามารถทำให้การทำงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การต้องการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บารมี จรัสสิงห์ (2559 : ออนไลน์) ได้อธิบาย ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง

1. ภาวะผู้นำเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารเองออกมาใช้
2. ภาวะผู้นำช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน
3. ภาวะผู้นำช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร
4. ภาวะผู้นำเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน

พัชรา วาณิชวสิน (2560 : 39) ได้อธิบาย ความสำคัญของภาวะผู้นำ หมายถึง การขับเคลื่อน และผลักดันทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ นำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

จากความสำคัญของภาวะผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการบริการองค์การ สามารถลดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรขับเคลื่อนและบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

2.3.1.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ

Popper & Lipshitz (1993 : 23) ได้อธิบาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาคุณภาพของความเป็นผู้นำ แผนการพัฒนาควรประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ กรพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคลในเรื่องเป็นผู้นำ การพัฒนาความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้อื่น และการพัฒนาความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในหน้าที่การงาน

Dubrin (2007 : 453) ได้อธิบาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (education) และการฝึกอบรม (training) ประสบการณ์ในการทำงาน (job experience) การสอนงาน (coaching) และการชวนช่วยด้วยตนเอง (self-help) กิจกรรมเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำ

Berke, Kossler, & Wakefield (2008 : 2) ได้อธิบาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการจัดการความสามารถพิเศษ (talent management) ซึ่งจะต้องรวมงานหลักสามด้านคือ การสรรหา การพัฒนา และการรักษา กลุ่มคนที่มีความสามารถมาก ๆ ไว้กับองค์กร กลุ่มงานทั้งหมดที่อยู่ในงานหลักสามด้านนี้ประกอบด้วย (ก) การสรรหาและคัดเลือก (ข) การจัดการเรื่องผลการทำงาน (ค) การพัฒนาภาวะผู้นำ (ง) การประเมินกลุ่มความสามารถพิเศษ (จ) กระบวนการสืบทอดตำแหน่งงาน (ฉ) การให้รางวัล (ช) การให้ค่าตอบแทน (ซ) การดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์ และ (ณ) การดึงดูดให้คนอยู่หรือให้ออกจากองค์กรอย่างดี

Lamoureux (2008 : 12) ได้อธิบาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสำหรับการพัฒนาความชำนาญ ความรู้ และพฤติกรรมของผู้นำอย่างเป็นระบบ (Systematically) และเป็นเชิงกลยุทธ์ (Strategically) และเป็นกระบวนการที่ต้องมีการสนับสนุนและสอดคล้องกับการจัดการเรื่องความสามารถพิเศษ (Talent management) ในด้านอื่นๆ

Olivares (2008 : 531) ได้อธิบาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในเชิงรุกที่มองไปข้างหน้าเพื่อสร้างเสริมความสามารถโดยรวมของสมาชิกในองค์กร และขององค์กรผ่านความสัมพันธ์ที่มีทรัพยากรมนุษย์และเป้าหมายองค์กรเป็นจุดสำคัญ

Hughes, Ginnett, & Curphy (2009 : 54) ได้อธิบาย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ประสบการณ์ในการทำงานที่เกิดจากกระบวนการสามอย่างคือ การปฏิบัติจริง การสังเกต และการคิดพิจารณา

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 276) ได้อธิบายการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการใช้ การรับรู้ด้วยตนเองและการสร้างวินัยในตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างการรับรู้ด้วยตนเอง (Leadership development through self-awareness) หมายถึง การรับรู้หรือการรู้จัก (Awareness) เป็นการหยั่งลึกหรือเข้าใจข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง การรับรู้หรือการรู้จักตนเอง (Self-awareness) ถือเป็นกลไกสำคัญที่ควรเน้นหรือจดจำในการพัฒนาตนเอง (Self-development) ให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีการป้อนกลับด้วยตนเอง

2. การพัฒนาภาวะผู้นำด้วยการสร้างวินัยในตนเอง (Leadership development through self-discipline) หมายถึง การสร้างวินัยในตนเอง (Discipline) เป็นการปฏิบัติตน ด้วยการควบคุมตนเองให้สามารถปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นการพัฒนาตนเองวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาด้านการสร้างวินัยในตนเองด้วย

กัลยรัตน์ เมืองสง (2550 : 56) ได้อธิบาย แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำ ของผู้บริหาร ดังนี้

1. การสัมมนา หมายถึง การให้สมาชิกช่วยกันระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา หรือเสนอแนวทางการดำเนินงานในขอบข่ายเนื้อหาสาระที่กำหนด

2. การประชุมทางวิชาการ หมายถึง การประชุมที่มีวัตถุประสงค์มุ่งให้สมาชิกมีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นบรรยากาศที่เป็นกันเอง สมาชิกมีความรู้ ความสนใจ หรือประสบการณ์พื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องที่จะประชุม

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การประชุมเพื่ออภิปราย หรือประเด็น ที่น่าสนใจเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ที่มีการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยจะต้อง กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดหัวข้อให้กระชับ รัดกุมและชัดเจน จัดสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ให้มีสิ่งรบกวน ผู้นำการประชุม ต้องควบคุมการประชุมให้ราบรื่นไม่มีการแสดงความคิดเห็นที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น จดบันทึกผลการประชุมให้ครบถ้วน และสรุปผลการประชุม

4. การระดมความคิด หมายถึง การคิดอย่างสร้างสรรค์ต่อปัญหาใด ๆ อย่างเสรี หลากหลาย ไม่วิจารณ์ความคิดของผู้อื่น ระดมให้คิดให้มากที่สุด แล้วนำไปสู่การประเมินของกลุ่ม ใหญ่เพื่อหาแนวคิดที่เหมาะสมและเป็นไปได้

5. การศึกษาดูงาน หมายถึง การนำไปเรียนรู้นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับงานว่า สภาพการทำงานมีลักษณะอย่างไร เปิดมีโอกาสนเผชิญกับบุคคล สถานที่ และสิ่งของต่าง ๆ ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานประกอบด้วย การดู การฟัง การสัมภาษณ์ การสนทนา การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และการมีส่วนร่วม

จากแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทาง การพัฒนาบุคคลเพื่อให้มีทักษะ สามารถพัฒนาได้โดยการสัมมนา การประชุมทางวิชาการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การศึกษาดูงาน รวมถึงความสามารถในการสร้าง แรงจูงใจให้กับผู้อื่น และสร้างวินัยให้กับตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

2.3.2.1 ความหมายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

Argyris (1964 : 21) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ ควรประกอบด้วยสาระสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ แม้เพียงได้รับฟังความคิดเห็น ก็ทำให้รู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การแล้ว 2) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นแล้ว ยังช่วยให้เกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือนั้นจะแพร่ขยายไปทั้งองค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การ มีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะส่งผลทั้งทางใจ การยอมรับการสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 3) การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

Davis (1981 : 159) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์ที่อยู่ในกลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องนี้เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้นกับทั้งให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบกับกลุ่มดังกล่าวด้วย

Whang (1981 : 91-92) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการเข้าไปดำเนินงานของบุคคลหรือของกลุ่มเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสนใจของตน หรือเพื่อให้การสนับสนุนทางด้านกำลังงาน หรือทรัพยากรต่อสถาบัน หรือระบบที่ครอบคลุมการดำเนินชีวิตของพวกเขา

Robbins (2001 :356) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมบทบาทในกระบวนการทำงานตัดสินใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ งานที่ออกมาจะมีคุณภาพที่ดีกว่ามากกว่าการออกคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วม จะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มประสบความสำเร็จ ตลอดจนถึงตรงตามวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร

Swansburg (1996 : 390) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารที่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ โดยการมอบหมายอำนาจจากผู้จัดการระดับสูงลงไปสู่พนักงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และหน้าที่ การมอบอำนาจรวมถึงภาระงานและความรับผิดชอบต่างๆ ซึ่งพนักงานต้องยอมรับและรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

United Nation (2009 : 5) ได้ให้ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของชุมชน และสมาชิกในสังคมที่กว้างกว่าสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือ และเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ (2560 : 176) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารโดยให้บุคคล ในองค์กรหรือบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการ การตัดสินใจใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความเชี่ยวชาญ ในการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริหารงานมีความสำคัญของการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วมก่อให้เกิด ความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวังและกระบวนการการ ตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรม ของบุคคลในองค์กรได้กว้างขวางและเกิดการยอมรับได้เป็นหลักการของ การบริหารงานที่ผลต่อการ ดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้ ลดช่องว่างของระบบการ สื่อสารในองค์กรและขจัด ปัญหาความขัดแย้ง

วันชัย โกลละสุด (2562 : 76) ได้ให้ความหมายของ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้น ๆ จะอยู่ในขั้นตอนใด ๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการ ของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

สมยศ นาวิการ (2562 : 41) ได้ให้ความหมายของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ ใช้ความคิด สร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐาน ของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้กับ ผู้ได้บังคับบัญชาของพวกเขาและต้องการให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจ

จากความหมายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป ความหมายการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ผู้บริหารโรงเรียน รับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือ ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และร่วมมือพัฒนาโรงเรียน โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญ ในการดำเนินงานให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

2.3.2.2. ประโยชน์ของการบริการจัดการแบบมีส่วนร่วม

Likert (1961 : 223) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมคือ

1. ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชา
2. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. ระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีความคล่องตัวเป็นไปโดยอิสระ
4. ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชามีปฏิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและ โดยกว้างขวางเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร
5. การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้กลุ่ม เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน
6. การควบคุมงานมีลักษณะกระจายไปในหมู่ผู้ร่วมงานให้มีการควบคุมกันเอง และเน้นในเรื่องการแก้ปัญหาเป็นหลัก
7. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานโดยการฝึกอบรม เพื่อให้ การทำงานมีผลงานที่สูงสุดและสำเร็จตามเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Anthony (1978 : 3) ได้อธิบายถึง ประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 8 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง บุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

ประการที่ 2 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่าง ๆ ออกมาทำให้ความไม่พอใจเหล่านั้นได้เข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และลดความสูญเสียต่าง ๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงาน หรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

ประการที่ 3 ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่าง ๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

ประการที่ 4 ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร พนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารได้ดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกไว้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปได้ อย่างตรงไปตรงมา

ประการที่ 5 ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด และการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

ประการที่ 6 ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจ ทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น

ประการที่ 7 ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

ประการที่ 8 ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการทำงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

Swansburg (1996 : 399) ได้อธิบายถึง ประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ

1. ได้รับความไว้วางใจกัน และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน
2. เป็นการให้ความสำคัญของตำแหน่งงานทุกงาน และทุกคนมีความเสมอภาคกัน
3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. ลดความสับสนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารให้ดีขึ้น
5. นิเทศงานด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้วินิจฉัยและแก้ปัญหาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นการพัฒนาอาชีพ
6. มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น
7. ปฏิบัติได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ
8. เพิ่มประสิทธิภาพในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น
9. การทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือกันเพิ่มแรงจูงใจและความคิดริเริ่มในการทำงาน
10. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสารในองค์กร
11. ลดการขาดงาน
12. เพิ่มประสิทธิผลและผลผลิตในงาน รวมถึงปรับปรุงคุณภาพของงานเพิ่มการเรียนรู้ในงานให้มากขึ้น
13. เพิ่มขวัญและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มความกระตือรือร้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้ปฏิบัติงาน
14. ได้รับความคิดใหม่ ๆ ในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
15. แสดงให้เห็นถึงผู้นำที่มีความสามารถ
16. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของผู้บริหารคือต้องการให้บุคลากรเป็นมืออาชีพ
17. ลดการหมุนเวียนเปลี่ยนงานและสร้างความมั่นคงในงาน
18. เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการทำที่ทัศนคติต่อองค์กรในทางที่ดี
19. การทำงานนอกเวลาลดลง
20. ต้นทุนในการบริหารลดลง
21. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้เพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคล เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ขององค์กร การปรับตัว และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

จันทรานี สงวนนาม (2553 : 71) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับในองค์กร
2. ลดความขัดแย้งในการทำงานและเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากขึ้น
3. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ช่วยให้ผู้ร่วมงานมีสุขภาพจิตดี ทุกคนมีงานทำ
5. สร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
6. ลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างทะนุถนอม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ช่วยให้การใช้งบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

8. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เศรษฐภูมิ เถาซารี (2558 : 114-120) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ

1. ก่อให้เกิดความรู้สึกสมัครสมานสามัคคีระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงานทุกระดับภายในองค์กร

2. ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานเพิ่มความไว้วางใจซึ่งกันและกันมากยิ่งขึ้น

3. สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขสภาพจิตใจดีมีการกระจายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ

4. เป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากเป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

5. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดคนเดียว

7. การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น

8. เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

9. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

10. การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงาน ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประโยชน์ของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม คิด วางแผน ตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ ติดตามประเมินผล ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัว โปร่งใส รับผิดชอบร่วมกันต่อผลสำเร็จขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายตามที่วางแผนไว้

2.3.2.3. แนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

Bryman (1986 : 139) ได้อธิบาย แนวทางการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม ควรจะต้องทำให้แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจนและสร้างบรรยากาศที่มีลักษณะไม่เป็นทางการ

2. ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายองค์กรให้เท่าเทียมกัน

3. ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายตระหนักถึงการควบคุมงาน ให้ความเป็นอิสระซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

4. เปิดโอกาสให้บุคคลทุกส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

Swansburg (1996: 126) ได้อธิบาย แนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การไว้วางใจกัน (Trust) การไว้วางใจกันถือว่าเป็นปรัชญาพื้นฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หากได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินงาน ฝ่ายบริหารเพียงดูแลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ และดูแลผลสุดท้าย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของงานก็เพียงพอแล้วดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรมอบอำนาจการตัดสินใจเท่าที่จะสามารถทำได้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพัน (Commitment) การที่ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาได้มาปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อกัน และการที่บุคคลในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้เป้าหมายขององค์กร จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร

3. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันของผู้บริหาร ในการปรับปรุงพัฒนาเป้าหมายขององค์กร ย่อมขจัดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน ส่งผลให้ผลผลิตหรือผลงานเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ (autonomy) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการคิด การตัดสินใจ และการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบ

5. คุณลักษณะอื่นๆ (other characteristics) การบริหารแบบมีส่วนร่วมควรเป็นเรื่องของการให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมไม่ใช่การกีดกันคนออกไปจากการมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมนั้นต้องเป็นไปโดยความสมัครใจไม่ใช่การบังคับ

สันติ บุญภิรมย์ (2552 : 62) ได้อธิบาย แนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การคิด หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมคิด ทั้งทางตรงและทางอ้อม การร่วมคิดมีประโยชน์หลายประการต่อองค์กรโดยทั่วไปก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจของผู้บริหาร การคิดเป็นกระบวนการขั้นต้นของการดำเนินงาน การเริ่มต้นด้วยการคิดคือการแสดงความเป็นเจ้าของตั้งแต่เริ่มต้นเพื่อการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. การทำ หมายถึง ผู้บริหารต้องขยายผลการร่วมคิดที่ได้ตกผลึกแล้วนำไปสู่การปฏิบัติในระยะเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานในแต่ละคน ในความแตกต่างที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ดังนั้นการร่วมทำต้องคำนึงถึงทีมงานที่มีศักยภาพเป็นสำคัญ

3. การประเมินผลงาน หมายถึง การประเมินผลงานต้องไม่มอบหมายให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะที่เรียกว่า ฝ่ายประเมินผล แต่การประเมินผลงานที่ดีจะต้องเป็นผลมาจากการกำหนดเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ โดยผู้ร่วมงานในแต่ละฝ่ายแต่ละแผนกได้มีโอกาสร่วมกันเสนอประเด็นที่ต้องการวัดผล ประเมินผลงาน พร้อมทั้งกำหนดค่าคะแนนที่เหมาะสม เมื่อได้คะแนนจากการวัดผลแล้วนำคะแนนดังกล่าวไปใช้ในการประเมินผล โดยเทียบกับเกณฑ์หรือเทียบเคียงกับการปฏิบัติในรอบปีที่ผ่านมา

4. การยอมรับในผลการประเมิน หมายถึง ผลของการประเมินที่เกิดขึ้นจากเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพ ผลของการประเมินจะปรากฏออกมาในรูปแบบลักษณะใดต้องยอมรับ หากผลการประเมินไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ

5. การปรับปรุงวิธีการทำงานใหม่ หมายถึง การปฏิบัติในทุกองค์กร เมื่อวงจรการปฏิบัติงานสิ้นสุด ผลงานที่ผ่านเกณฑ์และไม่ผ่านเกณฑ์ มีความจำเป็นจะต้องเสนอแนะปรับปรุงการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นไป โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมสอดคล้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงตามความเหมาะสม เพื่อยกระดับวิธีการบริหารในอนาคต เห็นได้ว่าแนวทางการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เข้ามาร่วมทำงานได้เกิดการหยั่งรู้ในงานตามบทบาทหน้าที่ พร้อมทั้งจะทำงานควบคู่ไปกับผู้บริหารอย่างเต็มความสามารถ สิ่งสำคัญผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมตลอดเวลาตามแนวทางการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมและต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความโปร่งใสในวิถีแห่งประชาธิปไตย

จันทราณี สงวนนาม (2553 : 166) ได้อธิบาย แนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การจูงใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กร ประกอบด้วยสาระสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สมาชิกขององค์การย่อมมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน และมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร เสนอและรับฟังความคิดเห็น ทำให้รู้สึกได้ว่ามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร

2. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดการยอมรับในเป้าหมาย เพราะนอกจากจะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มสมาชิก และความร่วมมือ นั้นจะขยายผลไปทั้งองค์กร ทำให้สมาชิกทั้งองค์กรมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วมเป็นการยินยอมและพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะมีผลทั้งทางใจ การยอมรับ การสนับสนุน และผลต่อการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

3. การมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ การที่บุคคลได้แสดงความคิดเห็นและยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ทิพวรรณ เสนจันท์มติชัย (2553 : 36) ได้อธิบาย แนวทางการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยใช้เทคนิคขบ 5 กลีบ เป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมดังนี้

กลีบที่ 1 R (Review) คือ การร่วมกันทบทวน ศึกษาผลการจัดการศึกษาในห้วงเวลาที่ผ่านมาจากข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลเชิงประจักษ์ ทบทวนบริบทของสถานศึกษา ทั้งที่เป็นโอกาส วิกฤติ ปัญหา และอุปสรรค หากพบว่าดีเหมาะสมอยู่แล้วจึงสานต่อ หากพบว่ามีส่วนที่ยังบกพร่อง จึงปรับปรุงแก้ไขหรือคิดใหม่วิธีการใหม่

กลีบที่ 2 A (Appreciative Inquiry) คือ การร่วมเสริมสร้างพลังบวกโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นการสานสัมพันธ์ เสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง ในการร่วมคิดร่วมพัฒนาการศึกษา

กลีบที่ 3 V (Vision/Share Vision) คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์เป็นความต้องการของทุกคน หากทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ การปฏิบัติดีเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จผลจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข

กลีบที่ 4 O (Opportunity) คือ การร่วมกันสร้างโอกาสสร้างทุก ๆ สถานการณ์ให้เป็นโอกาสแม้สถานการณ์นั้นจะเป็นวิกฤติก็ตาม ไม่นำเอาวิกฤติและความขาดแคลนมาเป็นข้ออ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรืออุปสรรคในการทำงาน ส่งเสริมการร่วมแรงร่วมใจ การร่วมลงมือดำเนินการใดๆ ที่ส่งผลดีต่อผู้เรียน บุคลากร สถานศึกษาและชุมชน

กลีบที่ 5 R (Result) คือ การร่วมกันมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะผลสัมฤทธิ์เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวังมากคือ คุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพของการบริหารจัดการศึกษา บุคคลทุกฝ่ายต้องวางแผนร่วมปฏิบัติกิจกรรมที่จะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ อีกทั้งร่วมกันประเมินผลกิจกรรมร่วมกันเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

จากแนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระทำที่ผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคคลทุกฝ่ายในองค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมประเมินผล และร่วมกันนำผลการประเมินไปปรับใช้เพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

2.3.3 การพัฒนาฝึกอบรมครู

2.3.3.1 ความหมายของการพัฒนาฝึกอบรมครู

Flippo (1970 : 15) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมชั้นถาวร ประกอบด้วยด้านใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ ทักษะ ความรู้ และเจตคติ

Beach (1980 : 20) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง กระบวนการที่จัดให้บุคคลได้เกิดเรียนรู้และฝึกฝนความชำนาญด้านหนึ่งด้านใดโดยเฉพาะตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Goldstein (1993 : 15) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง การจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) อันจะให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 25) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง กระบวนการ วิธีการพัฒนาครูอย่างมีระบบ สามารถพัฒนาครูได้เป็นจำนวนมาก

อำนาจ เดชชัยศรี (2542 : 65) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง วิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจ ความสามารถและเกิดทักษะจากประสบการณ์ตลอดจนเกิดเจตคติที่ดีและถูกต้องต่อกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่มีผลต่อความเจริญขององค์กร ตรงตามเป้าหมายของโครงสร้างที่ปรากฏในระบบงาน

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2543 : 56) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง แนวทางและความพยายามที่จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้แนวใหม่ ได้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและแก้ปัญหาตลอดจนทัศนคติที่จะปรับปรุงงานเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด

อภิตติ พชรวิษญ์ (2544 : 15) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมที่ตรงกับความเป็นจริงของปัญหา เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และเปลี่ยนเจตคติของบุคลากร นำประสบการณ์ทั้งหมดที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้แก้ปัญหาของงานที่ทำอยู่ให้บรรลุความสำเร็จตามความต้องการขององค์กร

นिरชา ทองธรรมชาติ และคณะ (2544 : 166) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะความชำนาญความรู้ทำให้

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำกัด การศึกษา
สถานที่ เพศ เป็นโอกาสแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ไพโรจน์ อุสิต (2547 : 157) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู
หมายถึง กระบวนการที่องค์การดำเนินการ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้
ในด้านต่าง ๆ คือ ความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ
(Attitude) ซึ่งส่งผลเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของผู้เข้ารับการอบรมไปในทิศทางที่องค์การต้องการ
ซึ่งจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ธรร สุนทรายุทธ (2557 : 335) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาฝึกอบรมครู
หมายถึง การพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนสรรพภาพในการทำงานของครูให้มีการพัฒนา
ในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมาย
ที่จะยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต

ชูชัย สมितिไกร (2558 : 150) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู
หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่าง
ผู้ฝึกและผู้รับการอบรม และระหว่างผู้รับการอบรมด้วยกันเอง เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้
ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม

สมคิด บางโม (2562 : 140) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาฝึกอบรมครู
หมายถึง กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเฉพาะด้านของครู โดยการมุ่งเพิ่มพูน ความรู้
(knowledge) ทักษะ (skill) และทัศนคติ (attitude) อันจะนำไปสู่การยกมาตรฐานการทำงาน
ให้สูงขึ้นทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของการพัฒนาฝึกอบรมครู ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมาย
ของการพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง แนวทาง หรือกระบวนการ ที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริม พัฒนา
ให้ครูมีความรู้ ทักษะ และเจตคติ เกิดการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ
ที่ได้รับจากการพัฒนาฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้

2.3.3.2 ความสำคัญของการพัฒนาฝึกอบรมครู

ธรร สุนทรายุทธ (2557 : 335) ได้อธิบาย ความสำคัญของการพัฒนา
ฝึกอบรมครู หมายถึง

1. บุคคลที่สำเร็จการศึกษา จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ อาจจะไม่มีความสามารถ
ที่จะปฏิบัติงานใหม่ได้ในทันที หรืออาจจะทำอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กร
ที่รับบุคคลเข้าทำงานจึงต้องฝึกอบรมในงานเฉพาะอย่าง เพื่อให้บุคคลทำงานได้ตามเป้าหมาย
ขององค์กร

2. ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ของข้อมูลข่าวสาร ความรู้กระจาย
ไปอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความรู้แก่บุคลากรให้มีความพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง
หรือสามารถปรับตัวให้ทัน

3. ในรอบปีที่ผ่านมาบุคลากรได้รับการเลื่อนระดับ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งการอบรม
ในงานที่เกี่ยวข้องจะมีขึ้นอยู่เสมอ ยิ่งงานที่มีความสำคัญต้องได้รับการอบรมมากขึ้น ค่าใช้จ่าย
ย่อมมากขึ้น และต้องหวังผลมีความคุ้มค่าด้วย

สมคิด บางโม (2558 : 14-15) ได้อธิบาย ความสำคัญของการพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (knowledge, K) ให้มีความรู้ หลักการ ทฤษฎี แนวคิดในเรื่องที่อบรม เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน

2. เพื่อเพิ่มพูนความเข้าใจ (understand, U) เป็นลักษณะที่ต่อเนื่องจากความรู้ กล่าวคือ เมื่อรู้ในหลักการและทฤษฎีแล้ว สามารถตีความ แปลความ ขยายความ และอธิบายให้คนอื่นทราบได้ รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ได้

3. เพิ่มพูนทักษะ (skill, S) ทักษะ คือความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งในได้โดยอัตโนมัติ เช่น การใช้เครื่องมือต่าง ๆ

4. เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (attitude, A) เจตคติหรือทัศนคติ คือความรู้สึที่ดีหรือไม่ดีต่างสิ่งต่าง ๆ การฝึกอบรมมุ่งให้เกิดหรือเพิ่มความรู้สึที่ดีต่อองค์การ ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อน ร่วมงาน และงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ความจงรักภักดีต่อบริษัท ความภาคภูมิใจต่อสถาบัน ความสามัคคีในหมู่คณะ ความรับผิดชอบต่องาน ความเอาใจใส่ต่องาน

วิเชียร ชิวพิมาย (2528 : 21) ได้อธิบาย ความสำคัญของการพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง

(1) การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรม มีความสำคัญหลายประการ การสร้าง หลักสูตร ฝึกอบรมแบ่งขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

(1.1) การวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรม เป็นการศึกษาสภาพที่เป็นปัญหาของหน่วยงานที่จะต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขด้วยวิธีการฝึกอบรม วิธีการวิเคราะห์หาความต้องการในการฝึกอบรมมีหลายวิธี เช่น การสังเกต การวิเคราะห์งาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การสำรวจ ความต้องการ เป็นต้น

(1.2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนของกระบวนการในการนำเนินการฝึกอบรมทำเห็นถึงเป้าหมาย ความต้องการของการฝึกอบรม สามารถกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรม เนื้อหาวิชาในการฝึกอบรมและทรัพยากรที่ต้องใช้ในการฝึกอบรมได้อย่างเหมาะสม

(1.3) เลือกเนื้อหาวิชาการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(1.4) กำหนดกิจกรรมและสื่อประกอบการฝึกอบรม โดยต้องกำหนดให้มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาถึงความเหมาะสมกับผู้เข้ารับการฝึกอบรม สภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งสื่อที่จะถ่ายทอดความรู้ได้อย่างถูกต้อง

(2) การวางโครงการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนนำผลจากการศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม วัตถุประสงค์ เนื้อหาวิชา กิจกรรมและสื่อ มากำหนดเป็นโครงร่างหลักสูตร เพื่อเป็นแนวทางการฝึกอบรมในการที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติซึ่งทำให้การฝึกอบรม บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

(3) การประเมินผลการฝึกอบรม เป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการฝึกอบรมเป็นตัวชี้ระดับความสำเร็จของการดำเนินการฝึกอบรม ตลอดจนชี้ให้เห็นอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้น การประเมินผลการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3.1) ระดับความรู้สึกรู้สึกและการตอบสนองต่อการจัดการฝึกอบรม เป็นการประเมินพฤติกรรมเบื้องต้นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีความรู้สึกรับชอบหรือไม่ ชอบการจัดการฝึกอบรมและการดำเนินการฝึกอบรมครั้งนั้นมากน้อยเพียงใด

(3.2) ระดับการเกิดการเรียนรู้จากกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นการประเมินความรู้ความเข้าใจและความสามารถ ตลอดจนเกิดทักษะและเจตคติที่พึงประสงค์

(3.3) ระดับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นการประเมินพฤติกรรมการทำงานตามวัตถุประสงค์หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว

(3.4) ระดับผลที่เกิดขึ้นกับองค์การ เป็นการประเมินเพื่อชี้ให้เห็นถึงการลงทุนจัดการฝึกอบรมว่ามีผลตอบแทนต่อองค์การหรือไม่ และคุ้มค่าต่อการลงทุนเพียงใด เป็นการประเมินผลกระทบจากการฝึกอบรม

(3.5) ระดับประสิทธิภาพ เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายหรือสุดยอดของการฝึกอบรม คือ เป็นการประเมินว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติมาปรับปรุง พฤติกรรมการทำงาน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

จากความสำคัญของการพัฒนาฝึกอบรมครูข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของการพัฒนาฝึกอบรมครู หมายถึง การพัฒนาฝึกอบรมครูส่งผลให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ เกิดความคล่องแคล่ว สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ได้

2.3.3.3 ประเภทของการฝึกอบรม

Odiome (1970 : 120) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ตามความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมขั้นต้น (Regular Training Program) เป็นการฝึกอบรมเพื่อสนองความต้องการขั้นต้น เพื่อให้บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม การฝึกอบรมประเภทนี้เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมก่อนเลื่อนตำแหน่งงาน

2. การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา (Problem-solving Training Program) เป็นการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน

3. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา (Innovative training Program) เป็นการฝึกอบรมในขั้นสูงเน้นการมุ่งอนาคต จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้า

กุลยา ตันติผลลาชีวะ (2543 :71) ได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรม ตามระยะเวลาการฝึกอบรมออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมเฉพาะหน้า (in-Situ Training) เป็นการฝึกอบรมตามปัญหาจำเป็นที่เกิดขึ้นในทันที เวลาที่ใช้จะสั้นมากด้วยเป็นกรณีเร่งด่วน หลักสูตรประเภทนี้จะใช้ระยะเวลาสั้น การอบรมแต่ละครั้งหลักสูตรจะมีความสมบูรณ์ในตัวเอง เนื้อหาสาระไม่มากแต่อาจลึกกว่าส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรเสริมความรู้

2. การฝึกอบรมระยะสั้น (Short-Term Training) เป็นการฝึกอบรมที่กำหนดขึ้นเป็นสัปดาห์หรือเป็นเดือน ระยะเวลาฝึกอบรมตามหลักสูตรอาจเป็น 3, 6 และ 9 เดือน เป้าหมายการฝึกอบรมมุ่งที่ความรู้ความชำนาญเฉพาะทางและพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. หลักสูตรฝึกอบรมระยะยาว (Long-Term Training) เป็นหลักสูตรที่ใช้ระยะเวลา มากกว่า 1 ปี และให้รวมถึงการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) มีลักษณะของการฝึกอบรม ที่เน้นการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์เป็นหลัก หลักสูตรนี้เน้นความเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา แบบลุ่มลึกมากที่สุดเป็นการเฉพาะ มักจะเป็นหลักสูตรระดับ ประกาศนียบัตรและปริญญา

ดร. สุนทรายุทธ (2557 : 336) ได้แบ่งการฝึกอบรมเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรมทั่วไป เป็นการฝึกอบรมมิได้เจาะจงงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะแต่เป็นการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้กว้างๆ และเป็น การสร้างประสบการณ์สำหรับงานทั่ว ๆ ไป ผู้ได้รับการฝึกอบรมสามารถจะนำความรู้ นั้น ๆ ไปใช้เป็นประโยชน์แก่ตนเองได้ และสามารถนำไปใช้ในการทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ได้อีกด้วย

2. การฝึกอบรมเฉพาะอย่าง เป็นการฝึกอบรมที่จำเป็นในงานขององค์กรมักจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าตัวบุคคลเพราะเป็นงานในหน่วยงานเท่านั้น หากพนักงานย้ายหรือลาออกไปองค์กรก็จะได้รับความเสียหาย เสียทั้งคนและงาน

การอบรมทั้งสองประเภทข้างต้น องค์กรมักจะอบรมแบบเฉพาะมากกว่าฝึกอบรมทั่วไป เพราะผลประโยชน์ตกอยู่กับองค์กร ส่วนการฝึกอบรมทั่วไปองค์กรอาจจะปล่อยให้ เป็นเรื่องบุคลากรที่จะไปหาแหล่งฝึกอบรมเอง

จากประเภทของการฝึกอบรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป ประเภทของการฝึกอบรม ได้ว่า การฝึกอบรมตามความสำคัญสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทได้แก่ การฝึกอบรมขั้นต้น การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหา การฝึกอบรมเพื่อพัฒนา และการฝึกอบรมตามระยะเวลาสามารถแบ่งออกได้แก่ การฝึกอบรมเฉพาะหน้า การฝึกอบรมระยะสั้น และการฝึกอบรมระยะยาว

2.3.3.4 แนวทางการพัฒนาฝึกอบรมครู

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 98) ได้อธิบาย แนวทางการพัฒนาฝึกอบรมครู มีขั้นตอนและองค์ประกอบ ดังนี้

(1). การอบรมเชิงปฏิบัติการที่การเน้นปฏิบัติจริง

(1.1) หน่วยงานที่รับผิดชอบสำรวจความต้องการของครู โดยให้ระบุชั้น วิชา เนื้อหาที่จะอบรม

(1.2) จัดลำดับความต้องการ

(1.3) ดำเนินการอบรมโดยอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษา ศึกษานิเทศก์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือครูที่ประสบความสำเร็จในการสอน

(1.4) เน้นการปฏิบัติจริง เช่น การผลิตสื่อ หรือแบบฝึกจะต้องมีฝ่ายเทคนิค ฝ่ายศิลป์ เป็นผู้ช่วยและชิ้นงานจะต้องนำไปใช้ในห้องเรียนได้

(1.5) มีงบประมาณให้เพียงพอ

(1.6) มีการติดตามผลถึงห้องเรียน โดยผู้บริหารหรือศึกษานิเทศก์

(2). อบรมแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

(2.1) สำนักงานเขตพื้นที่ที่สำรวจและจัดทำทะเบียนครูในสังกัดที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน หรือผู้ที่ประสบความสำเร็จในการสอน

(2.2) แจงข้อมูลทะเบียนครูผู้สามารถให้โรงเรียนรับทราบ

(2.3) โรงเรียนเลือกเชิญครูตามข้อ 2.1 มาเป็นที่ปรึกษาหรืออาจจะจัดเป็นกลุ่ม

สนใจเล็ก ๆ ที่สอนวิชาชั้นเดียวกัน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(2.4) หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณสำหรับค่าเดินทางหรือค่าอื่น ๆ

(2.5) มีการติดตามผล

(3). อบรมหลักสูตรต่อเนื่อง

(3.1) ใช้เวลาอบรมในช่วงปิดภาคเรียน

(3.2) ระบุชั้น วิชา เนื้อหา ที่ชัดเจน

(3.3) วิทยากรรู้หลักสูตรอย่างแท้จริง

(4). อบรมหลักสูตรต่อเนื่องโดยผ่านสื่อโทรทัศน์ในท้องถิ่น หรือวิดีโอ วีซีดี

(4.1) สำนักงานเขตพื้นที่จัดทำทะเบียนครูผู้เชี่ยวชาญการสอนหรือสื่อนวัตกรรม

ในแต่ละกลุ่มสาระ

(4.2) ครูในข้อ 4.1 นำเสนอนวัตกรรม

(4.3) แจ้งให้ครูเข้ารับการอบรม

(5). การอบรมเชิงปฏิบัติการโรงเรียนจัดเอง

(5.1) สำรวจความต้องการของครู

(5.2) เชิญวิทยากร อาจเป็นครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนหรือครูเชี่ยวชาญ

(6). จัดตั้งกลุ่มสนใจพัฒนาตนเอง

(6.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการประสานงานโดยรับสมัคร

สมาชิกกลุ่มสนใจที่สอนชั้นวิชาเดียวกัน

(6.2) มีผู้เชี่ยวชาญหรือครูที่ประสบความสำเร็จในการสอนเป็นผู้ให้คำปรึกษา

(6.3) ร่วมกันคิดร่วมกันทำจนมีผลงานปรากฏสามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้จริง

(6.4) ติดตามผลโดยผู้บริหารหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(7). การอบรมโดยเอาปัญหาเป็นที่ตั้ง การอบรมที่นำปัญหามาเสนอและช่วยกันคิด

ช่วยกันแก้ไข จะทำให้ครูมีทางออกมากยิ่งขึ้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550 : 14) ได้อธิบายแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมครู ดังนี้

1. การพัฒนาฝึกอบรมครูโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน (ICT based training) หมายถึง การฝึกอบรมและพัฒนาครูบนฐานเทคโนโลยีสารสนเทศมักจะมีรูปแบบการทำงาน โดยมีศูนย์กลางการจัดการผ่านระบบเครือข่ายทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ลักษณะการฝึกอบรม จะเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในแนวทางการฝึกอบรม รวมไปถึงการใช้มัลติมีเดีย (multimedia) ต่างๆ เช่น การใช้วิดีโอผ่านอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (VDO broadband) เป็นต้น จุดเน้นอยู่ที่การเรียนรู้ด้วยตนเองของครู (self directed learning) ที่เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตามความสนใจนอกจากนี้รูปแบบของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน (ICT Based) ยังส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ทางไกล (aistance learning) หรือการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่ครูสามารถเข้าถึงความรู้จากทั่วทุกมุมโลกได้

2. การพัฒนาฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based training) หมายถึง ลักษณะของรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาครูที่เน้นโรงเรียนเป็นฐานจะมีการประสานกับผู้เชี่ยวชาญนักฝึกอบรมจากสถาบันทางการศึกษาภายนอกในการเข้ามาให้การฝึกอบรม จุดเด่นของการฝึกอบรมแบบนี้ก็มีลักษณะสำคัญ เช่น เน้นการพัฒนาครูทั้งโรงเรียน (Whole School Development) การมุ่งความสามารถในการจัดการของครูบนฐานห้องเรียนหรือเน้นห้องเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นฐาน (Classroom Based) เป็นการทำงานที่อิงการเรียนการสอนและบทบาทหน้าที่ครูเป็นหลัก (training on the job/work) มีกลไกการนิเทศ และการมีพี่เลี้ยงสำหรับครูให้เป็นส่วนหนึ่งของ โปรแกรมการฝึกอบรม และเน้นกลวิธีฝึกอบรมที่เสริมพลังอำนาจครูให้สามารถจัดการสอนควบคู่กับการพัฒนาการสอนสม่ำเสมอ (Empower for Teaching & Development)

3. การพัฒนาฝึกอบรมครูโดยใช้วิจัยเป็นฐาน (Research based training) หมายถึง การฝึกอบรมและพัฒนาครูที่ใช้ยุทธศาสตร์วิจัยเป็นฐานในการจัดการ เช่น การอาศัยข้อมูล และองค์ความรู้จากการวิจัยเป็นโจทย์ การฝึกอบรมครูให้มีทักษะวิจัยพื้นฐาน สามารถทำวิจัย ในชั้นเรียน (Classroom Action Research) รวมถึงลักษณะของการฝึกอบรมและพัฒนาครู โดยผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ที่ช่วยให้ครูสามารถวิจัยและพัฒนากิจกรรมการสอน หรือสร้างและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ของครูอย่างเป็นระบบ

4. การพัฒนาฝึกอบรมครูแบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based training) หมายถึง การอ้างอิงปัญหาครูเป็นที่ตั้ง บางครั้งจะพบคำเรียกว่า (Case based training) ที่หมายถึงการอิงปัญหาครูตามแต่ละกรณีเป็นหลัก แต่การพัฒนาครูบนฐานโจทย์ปัญหาบางครั้ง ก็อิงสถานการณ์หรือประเด็นสำคัญทางการศึกษาที่อยู่ในกระแสความเคลื่อนไหวต่างๆ เป็นโจทย์ ในการฝึกอบรม เช่น ปัญหาความรุนแรงในโรงเรียน ปัญหาการจัดการสอนสำหรับชั้นเรียนร่วม ที่มีเด็กพิเศษ ปัญหาครูกับการจัดการเด็กกลุ่มเสี่ยง การฝึกอบรมแบบนี้มักจะไปควบคู่กับการส่งเสริม ครูให้สามารถจัดการสอน การเรียนรู้บนโจทย์ปัญหาเช่นเดียวกัน (Problem based teaching learning)

จากแนวทางการพัฒนาฝึกอบรมครูข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป แนวทางการพัฒนา ฝึกอบรมครูได้ว่า แนวทางในการพัฒนาฝึกอบรมครูสามารถทำได้หลายวิธีได้แก่ การอบรมเชิง ปฏิบัติการที่เน้นการปฏิบัติจริง การอบรมเพื่อนช่วยเพื่อน การอบรมผ่านสื่อเทคโนโลยี ในการอบรม สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐาน ใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใช้วิจัยเป็นฐาน หรือใช้ปัญหาเป็นฐาน ในการจัดการอบรมพัฒนาครูได้

2.3.4 วัฒนธรรมองค์กร

2.3.4.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

Pattigrew (1985 : 267) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบ ความหมายที่กลุ่มยอมรับในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ภาษา และประเพณีปฏิบัติ

Broom and Selznick (1969 : 53) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง มรดกของสังคมและความชำนาญที่คนเราได้มาในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความเชื่อ ประเพณี และรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ

Davis (1981 : 78) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ทศคติและค่านิยม ของสมาชิกในองค์กร วิธีการจัดการ และพฤติกรรมที่แก้ปัญหาของคนในองค์กรนั้น

Backer (1982 : 513) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเข้าใจ ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งทำให้องค์กรแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน

Schein (1985 : 19) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สิ่ง чтоช่วยให้สมาชิก ใหม่ขององค์กรเข้าใจถึงลักษณะการทำงาน และเลือกแนวทางถูกต้องสำหรับการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานในลักษณะงานกลุ่ม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Newstrom and Davis (2002 : 486) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในองค์กรหนึ่ง ที่จะกำหนดวิธีการที่พนักงานปฏิบัติหรือหมายถึง ระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกขององค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรแต่ละองค์กรแตกต่างกัน

สุนทร วงษ์ไวยวรรณ (2540 : 11) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความรู้ ความคิด ความเชื่อข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) และค่านิยมที่มีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร คนกลุ่มดังกล่าวใช้ระบบความรู้ความคิดร่วมกันเป็นแนวทางในการคิดตัดสินใจ และทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สมยศ นาวิการ (2540 : 33) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานร่วมกันของบรรดาสมาชิกภายในองค์กร มีทั้งที่เป็นบรรทัดฐานที่ไม่เป็นทางการและเป็นลายลักษณ์อักษรที่ผูกมัดสมาชิกองค์กรเข้าด้วยกัน

มลลิกา ต้นสอน (2544 : 156) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม ประเพณีที่สมาชิกส่วนใหญ่ยอมรับและใช้เป็นแบบแผนในการปฏิบัติตัวในฐานะสมาชิกขององค์กร โดยสมาชิกแต่ละคนจะรับรู้และเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกระบวนการทางสังคม

วรรณารถ แสงมณี (2544 : 91) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการแบ่งปันความรู้สึก ความหมาย ทุกๆ องค์กรจะมีรูปแบบของ ความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ เรื่องราว ที่เล่าต่อๆ กันมา นำมารวมกันในการทำงานย้อนกลับ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจโดยทั่วไประหว่างสมาชิกขององค์กรว่าสมาชิกควรมพฤติกรรมอย่างไร

นภาพร ชันธนาภา (2548 : 70) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของการยึดถือในสิ่งที่มีความหมายร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรอันมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและพฤติกรรมอื่นๆ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 201) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันภายในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรหรือหมายถึง โครงร่างเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ประกอบด้วย ทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานด้านพฤติกรรม ความคาดหวังที่กำหนดร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553 : 14) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์กรนั้นซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทัศนคติ ความคิด และพฤติกรรมการแสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะร่วมนี้จะต้องเอื้อหรือส่งเสริมให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุษยา วีรกุล (2558 : 214) ได้ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ ความประพฤติ ความคิดเห็นหรือแบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งยอมรับโดยสมาชิกส่วนใหญ่ และใช้เป็นหลักในการพิจารณาหรือชี้้นำการกระทำต่างๆในองค์กร

จากความหมายวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุป วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อพฤติกรรม และประเพณี ที่บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและยึดถือใช้เป็นแบบแผนสืบต่อกันมาในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์ ช่วยกันระดมความรู้ แลกเปลี่ยนความคิด การแก้ไขปัญหาาร่วมกันภายในองค์กร

2.3.4.2 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

กริช สืบสนธิ (2537 : 8) ได้อธิบาย ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยสร้างและหล่อหลอมวัฒนธรรมที่มีต่อคนในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สุนทรวงค์ ไวศยวรรณ (2540 : 27-28) ได้อธิบาย ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. สนับสนุนให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกองค์กรยอมรับจากการที่สมาชิกในองค์กร ทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อกันมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ทำให้บุคลากรใหม่ต้องเรียนรู้แนวคิด วิธีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องและเหมาะสมจากการแนะนำของสมาชิกเก่า

2. จัดระเบียบในองค์กร สมาชิกได้รับความรู้ความเข้าใจในวิธีการทำงานที่หน่วยงาน คาดหวังจะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิดการทำงานและการประพฤติปฏิบัติ แนวทางต่างๆ นั้นจะกลายเป็นธรรมเนียมบรรทัดฐานของกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบแบบแผน ช่วยให้หน่วยงานทำงานอย่างมีระบบราบรื่น

3. กำหนดนิยาม ความหมาย ให้กับพฤติกรรมต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเมื่อสมาชิกในองค์กร เข้าใจและยอมรับในองค์กรของตนเองแล้ววัฒนธรรมองค์กรจะช่วยทำให้สมาชิกเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมองค์กร ความเป็นไปต่างๆ ในองค์กร ความเข้าใจ ความหมายพฤติกรรมต่างๆ ทำให้แยกสมาชิกของหน่วยงานออกจากผู้ไม่เป็นสมาชิก

4. ลดความจำเป็นที่ต้องตัดสินใจในกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติอยู่เสมอ วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อ และแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติจนกลายเป็นนิสัย ดังนั้นจึงสามารถ ปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นได้โดยอัตโนมัติไม่ต้องตัดสินใจ

วรรณารถ แสงมณี (2544 : 34) ได้อธิบาย ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. เป็นกรอบหรือแนวทางที่ช่วยเชื่อมโยงการทุ่มเทความพยายาม จากขั้นตอน การวางแผนไปสู่ผลสำเร็จ

2. ทำให้เกิดช่องทางเพื่อการติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจในองค์กร

3. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และภาระกิจต่างๆ ที่กำหนดไว้ภายในองค์กร

4. ช่วยในการประสานหน้าที่งานด้านต่าง ๆ และจัดกลุ่มงานที่สัมพันธ์หรือคล้ายคลึง ให้อยู่ในหน่วยเดียวกัน ทำให้ป้องกันการงานซ้ำซ้อนและขัดข้องขัดแย้งในหน้าที่งาน

5. ช่วยทำให้เห็นถึงกระแสการไหลของงาน

6. ช่วยลดความสับสนในการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

7. ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจและร่วมแรงร่วมใจในการทำงานดีขึ้น อันมีผล ต่อประสิทธิภาพของการบริหารงาน

8. ช่วยทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเจริญเติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2553 : 20) ได้อธิบาย ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรคือส่วนช่วยประคับประคองให้องค์กรนั้นๆ อยู่รอดยามวิกฤติ และช่วยเร่ง ให้องค์กรเติบโตได้เร็วกว่าองค์กรอื่นในยามที่เศรษฐกิจจืดจาง

บุษยา วีรกุล (2558 : 215) ได้อธิบาย ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

1. ทำให้สมาชิกส่วนใหญ่มีสิ่งเชื่อมโยงให้เกิดการรวมตัวและเกิดความสามัคคี เพื่อทำงานตามวัตถุประสงค์

2. ทำให้องค์กรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกหรือช่วยทำให้องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน เพราะเป็นปัจจัยที่ผลักดันสมาชิกขององค์กรให้ทำตามค่านิยมและเป้าหมายที่กำหนดโดยคนส่วนใหญ่ในองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรม องค์กรที่ดี และสร้างสรรค์ก็จะมีผลงานตอบสนองต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มากระทบได้ดี และจะต่างจากองค์กรที่วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี ไม่ทำให้พนักงานสร้างสรรค์งานเพื่อองค์กร

จากความสำคัญวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.3.5 นักเรียน

2.3.5.1 ความหมายของนักเรียน

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กพ.ศ.2546 (2546 : 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า นักเรียน หมายถึง เด็กซึ่งได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาทั้งประเภทสามัญศึกษา และอาชีวศึกษาหรือเทียบเท่าอยู่ในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน

พระราชบัญญัติเครื่องแบบนักเรียนพ.ศ.2551 (2551 : 45) ได้ให้ความหมายของคำว่า นักเรียน หมายถึง ผู้ซึ่งศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ซึ่งศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557 : 5) ได้ให้ความหมายของคำว่า นักเรียน หมายถึง เด็กซึ่งกำลังรับการศึกษาที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากความหมายนักเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของนักเรียน หมายถึง เด็กระดับประถมศึกษาซึ่งได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในสถานศึกษาของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

2.3.5.2 คุณภาพของนักเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพของนักเรียน หมายถึงนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานหมายถึง 1) สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ประกอบด้วย ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา และความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ประกอบด้วย รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ 3) มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษา และพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพ และภาษาต่างประเทศ 4) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 : 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพของนักเรียน ไว้ในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลาง พุทธศักราช 2551 หมายถึง การพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และประกอบอาชีพ โดยกำหนด เป็นจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดกับผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ 1) มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ เห็นคุณค่าในตนเอง มีวินัย และปฏิบัติตนตามหลักธรรม ของพระพุทธศาสนา หรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) มีความรู้ อันเป็นสากล และมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และมีทักษะชีวิต 3) มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุขนิสัย และรักการออกกำลังกาย 4) มีความรักชาติ มีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในวิถีชีวิตและการปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 5) มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย การอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม มีจิตสาธารณะที่มุ่งทำประโยชน์และสร้างสิ่ง ที่ดีงามในสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553 : 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ ของนักเรียน หมายถึง การจัดการศึกษาให้นักเรียนมีคุณภาพด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุขมีจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวมและของประเทศชาติ ส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสติ รู้ทัน มีปัญญา รู้คิด มีสมรรถนะ มีคุณธรรมรับผิดชอบ ต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก

กานดา เข้มสร (2559 : 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียน 3 ด้าน ได้แก่ 1) คุณลักษณะด้านความดี คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) คุณลักษณะด้านความเก่ง คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ มีความรู้และทักษะ ที่จำเป็นตามหลักสูตรกำหนด มีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่อ อาชีพสุจริต 3) คุณลักษณะด้านการมีความสุข คือ ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสุนทรียภาพ และลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรี และกีฬา

อนุดรศักดิ์ วิชัยรัตน์ (2559 : 86) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนตามที่สังคมต้องการ ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารจัดการ การนิเทศการสอน และการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นเรศ ปุบุตรชา (2561 : 28) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะของผู้เรียนที่เป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถตามหลักสูตร มีความสามารถในการคิด และมีทักษะชีวิต

จากความหมายคุณภาพของนักเรียนข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายคุณภาพของนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่หลักสูตร สังคม ต้องการให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย มีจิตสาธารณะ เห็นคุณค่าในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ไขปัญหา การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีทักษะชีวิต พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีทักษะในการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก

จากข้อสรุปใน 2.3.5.1 และ 2.3.5.2 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านนักเรียน หมายถึงเด็กซึ่งได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาของรัฐและเอกชน ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้เด็กมีความรู้ มีทักษะในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก

2.3.6 โครงสร้างของสถานศึกษา

2.3.6.1 ความหมายของโครงสร้างองค์กร

อัมพร นาถพิริยรัตน์ และ มณฑล สรไกรกิติกุล (2559 : 64) ได้ให้ความหมายของคำว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง แนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มงานตามลักษณะด้วยการแบ่งแยกงานตามความชำนาญให้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญของบุคลากร และพฤติกรรมของหน่วยงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นทางการ ความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ในการใช้อำนาจสั่งงานหรือมอบหมายงาน และระดับของการติดต่อระหว่างหน่วยงาน หรืออธิบายเพิ่มเติมได้ว่ากลยุทธ์การจัดโครงสร้างองค์กรเป็นการจัดกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับงานทั้งในส่วนของการแบ่งประเภทงาน การแบ่งงาน การประสานงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและงาน โดยทั่วไปโครงสร้างองค์กรจะปรากฏให้เห็นอยู่ในรูปแบบของแผนผังองค์กร ซึ่งแผนผังองค์กรทำหน้าที่คือ 1) ช่วยให้การจัดกลุ่มประเภทของงานที่เหมือนกันเข้าไว้ด้วยกัน 2) ช่วยในการนำเสนอข้อมูลผ่านเครือข่าย 3) ช่วยในการกำหนดโครงสร้างอำนาจในการตัดสินใจ 4) ช่วยในการประสานงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ 5) ช่วยในการเชื่อมโยงหน่วยงานภายในองค์กรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร นอกจากนี้โครงสร้างองค์กรยังสามารถอธิบายได้ในมุมมองของโครงสร้างธุรกิจ โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของธุรกิจ เพื่อให้องค์กรธุรกิจบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป็นการจัดโครงสร้างองค์กรตามกลุ่มธุรกิจหรือลูกค้า

ณัฐธรมน เชิดชู (2560 : 4) ได้ให้ความหมายของคำว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง รูปแบบของการจัดการกำลังคน งาน และความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ สมาชิกในองค์กร

จะเป็นตัวกำหนดขอบเขตงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ บทบาท การสื่อสาร และสายสัมพันธ์ในการทำงานในองค์กร

ภริเนตร วิทยานรัตนา (2561 : 2) อธิบายความหมายของโครงสร้างองค์กร หมายถึง การจัดรูปแบบงานและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ ซึ่งเชื่อมโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น งาน การสื่อสาร การบังคับบัญชา และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมี กฎ ระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน เพื่อดำเนินองค์กรให้เป็นไปตามกลยุทธ์ที่วางไว้และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุนา (2563 : 15) ได้ให้ความหมายของคำว่า โครงสร้างองค์กร หมายถึง ระบบติดต่อสื่อสารระหว่างกันและกัน และอำนาจในการบังคับบัญชาที่เชื่อมโยงคนหรือกลุ่มคนเข้าไว้ด้วยกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร และองค์กรต้องเอื้ออำนวยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากความหมายโครงสร้างขององค์กรข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโครงสร้างขององค์กร หมายถึง การจัดรูปแบบ ระบบ การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ด้วยการกำหนดขอบข่ายงานด้วยตามความสามารถ ความชำนาญ และความเหมาะสม โดยมีกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ยึดหลักการกระจายอำนาจ มีเอกภาพด้านนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ และระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

2.3.6.2 แนวทางการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 (2542 : 3) มาตราที่ 9 ได้บัญญัติการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้

- (1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
- (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา
- (4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- (5) ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
- (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 (2542 : 12) มาตราที่ 39 ได้บัญญัติความหมายโครงสร้างของสถานศึกษาไว้ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โครงสร้างของสถานศึกษาประกอบด้วยด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากแนวทางการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา หมายถึง การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลาย ในการปฏิบัติกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้ครอบคลุม โดยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

จากข้อสรุปใน 2.3.6.1 และ 2.3.6.2 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า โครงสร้าง ของสถานศึกษา หมายถึง การจัดรูปแบบ ระบบ การบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ด้วยการกำหนดขอบข่ายงาน ตามความสามารถ ความชำนาญ และความเหมาะสม โดยมีกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ยึดหลักการกระจายอำนาจ มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

เชิดชัย ฮวดศรี (2551 : 93) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนักเรียน ส่งผลเป็นอันดับหนึ่ง ปัจจัยด้านบุคลากร ส่งผลเป็นอันดับสอง ปัจจัยด้านบริหารและการจัดการ ส่งผลเป็นอันดับสาม ปัจจัยด้านงบประมาณ ส่งผลเป็นอันดับสี่ และปัจจัยด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมและสารสนเทศ ส่งผลเป็นอันดับห้า อยู่ใน ระดับมาก มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.73 มีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 54.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มีฮดี แวดราแม และคณะ (2556 : 81) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาปัจจัย ด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านระบบฐานข้อมูลและปัจจัย ด้านการสื่อสารภายในองค์กร โดยพบว่าการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากระบบฐานข้อมูล มีค่าอิทธิพลสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีค่าอิทธิพล เท่ากับ 0.63 รองลงมาคือได้รับอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากปัจจัย ด้านผู้บริหาร และการสื่อสารองค์กรโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.54 และ 0.44 ตามลำดับ

บาริณา มะแซ (2559 : 131) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียน รองลงมาคือด้านทักษะการจัดการและการทำงาน ด้านทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านผลสัมฤทธิ์ การเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กัณฑ์พัฒนา มณฑล (2560 : 205) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู รองลงมาคือ ด้านการบริหารการศึกษา ด้านผู้บริหาร ด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัย ด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของชุมชน โดยมีอิทธิพลทางบวก และโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้ ผลการวิจัยได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด ด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ที่ระดับมากที่สุดทั้งสองด้าน

ชัยวัฒน์ วาหะวัฒน์ (2561 : 136) ได้ทำการศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน 2) ปัจจัยกลยุทธ์องค์การ เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลทางตรงต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน 3) ปัจจัยการจัดการกระบวนการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นเลิศของโรงเรียนมากที่สุด 4) ปัจจัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางตรงในทิศทางบวกต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน และ 5) ปัจจัยความเป็นเลิศของโรงเรียน

ประจักษ์ ชูศรี ทศนา แสงศักดิ์ และนิภา ศรีไพโรจน์ (2562 : 108) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมและระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้ ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวม 6 ปัจจัยได้แก่ 1) การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า 2) การมีส่วนร่วมของทีมงาน 3) การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) การพัฒนาบุคลากร 5) นวัตกรรมและเทคโนโลยี และ 6) การวางแผนกลยุทธ์ เท่ากับ 0.86, 0.90, 0.90, 0.91, 0.90 และ 0.92 ตามลำดับและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ด้านประสิทธิภาพของการผลิต 3) ด้านการปรับตัวและความยืดหยุ่นขององค์การ และ 4) ด้านประสิทธิภาพร่วมของครู มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96, 0.94, 0.95 และ 0.93

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Richard Carpino (1998 : 104) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของอาจารย์ต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การศึกษา 3 สถาบันหลังระดับมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความเข้าใจของอาจารย์วิทยาลัยชุมชน อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ที่สถาบันได้บูรณาการใช้ และเพื่อติดตามความสำเร็จด้านกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์รับรู้ถึงการประกันคุณภาพการศึกษาที่นำมาบูรณาการใช้ไม่เหมือนกัน การรับรู้ของผู้บริหาร อาจารย์ ที่ได้ทำสัญญาต่างๆ แล้วมีนัยสำคัญ และอาจารย์ซึ่งใช้เครื่องมือประกันคุณภาพการศึกษาในการสอนในห้องเรียนมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของการประกันคุณภาพการศึกษามากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้ใช้ นอกจากนี้อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับแนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษา ในด้านการบริหารนักศึกษา โปรแกรมศึกษาที่จัดในสถาบันคุณภาพในการจัดกิจกรรมและติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุดต่อหัวข้อการประเมินคุณภาพการศึกษา ในด้านการใช้แหล่งทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพของสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร

Kanji G.K.et all. (1999 : 268) ได้ศึกษาเรื่อง “ การศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศมาเลเซีย ” โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานด้านคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศมาเลเซีย 2) เพื่อพัฒนาโมเดล TQM (Total Quality Management) ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผลการวิจัยพบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศมาเลเซีย มีการดำเนินงานด้านคุณภาพที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกามีสัดส่วนการดำเนินงานด้านคุณภาพโดยใช้ระบบ TQM ที่สูงกว่า สถาบันอุดมศึกษาในประเทศมาเลเซีย (ร้อยละ 70.9 ในประเทศสหรัฐอเมริกา และร้อยละ 50 ในประเทศมาเลเซีย)

2. สถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศมาเลเซีย ให้ความสำคัญในความคาดหวังของลูกค้าในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยมีลักษณะคล้ายกับองค์กรธุรกิจ (ร้อยละ 68.4 ในประเทศสหรัฐอเมริกา และร้อยละ 67.7 ในประเทศมาเลเซีย)

3. สถาบันอุดมศึกษาขนาดเล็กถึงระดับปานกลางส่วนใหญ่ สามารถดำเนินการโดยใช้ระบบ TQM ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 73.1 ในประเทศสหรัฐอเมริกา และร้อยละ 69.2 ในประเทศมาเลเซีย) เนื่องจากมีความสะดวกในการบริหารจัดการทั้งองค์กร

4. ประเทศสหรัฐอเมริกามีหน่วยงานที่ทำหน้าที่การประเมินคุณภาพและมีคณะกรรมการดำเนินงานด้านคุณภาพในสถาบันการศึกษาในสัดส่วนที่สูงกว่าในประเทศมาเลเซีย โดยพบว่าในประเทศสหรัฐอเมริกา สถาบันอุดมศึกษาที่มีการประเมินจากหน่วยงานภายนอกมีอยู่ประมาณร้อยละ 41.5 เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซีย มีอยู่ร้อยละ 20.7

5. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการใช้ตัวบ่งชี้ สมรรถนะการดำเนินงาน(performance indicators) มากกว่าสถาบันอุดมศึกษาในประเทศมาเลเซีย (ร้อยละ 69.6 ในประเทศสหรัฐอเมริกา และร้อยละ 46.4 ในประเทศมาเลเซีย) อย่างไรก็ตามการใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวบ่งชี้สมรรถนะการดำเนินงานถูกวิจารณ์โดยนักวิจัยส่วนใหญ่ว่าเป็นเพียงระดับที่ชี้ให้เห็นคุณภาพว่าอยู่ระดับใดแต่อาจไม่ใช่ตัวบ่งชี้ที่วัดระดับคุณภาพที่แท้จริง

6. ในการพัฒนาโมเดล TQM พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 48 องค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้านคุณภาพโดยใช้ระบบ TQM

Newton J. (1999 : 173) ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินผลกระทบในการตรวจสอบคุณภาพภายนอกของสถาบันอุดมศึกษาในสหราชอาณาจักร ตั้งแต่ปี 1993 ถึง 1998” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลกระทบจากการใช้รูปแบบของการตรวจสอบภายนอก การประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของสถาบัน ผลการวิจัยพบว่า การใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative) และเชิงคุณภาพ (Qualitative) ที่ได้จากการวัดการปฏิบัติหรือการดำเนินงานโดยองค์กรภายนอก เช่น รายงานการตรวจสอบและการประเมินของ Scottish Higher Education Funding Council (SHEFC) และ Higher Education Quality Council (HEQC) และการตรวจสอบประเมินภายใน โดยคณะกรรมการตามการรับรู้และประสบการณ์ทำให้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบคุณภาพ และวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมินชี้ให้เห็นว่าระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องมีการตรวจสอบและประเมินทั้งโดยภายในและภายนอก การตรวจสอบและประเมินสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เป็นเรื่องที่สามารถทำได้ (Accountability)

2. การปรับปรุงคุณภาพสำหรับบุคลากรมีขอบเขตที่กว้าง ดังนั้น จึงไม่สามารถแยกส่วนของการปรับปรุงให้เป็นอิสระ ออกจากระบบการประกันคุณภาพได้

3. การปรับปรุงคุณภาพสำหรับนักศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งกว่าการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นผลผลิตของสถาบันควรจะมีการเพิ่มหรือขยายการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพออกไปอย่างกว้างขวาง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น

Bemabe and Rioccaboini (2007 : 302) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในประเทศอิตาลี กรณีศึกษากลุ่มอาสาสมัครที่ทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในระบบการศึกษาระดับสูง เก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการประเมินการสอนและการทำวิจัยด้านคุณภาพจากมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศอิตาลี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์และความเป็นไปได้ขององค์กรและพฤติกรรมขององค์กรส่งผลกระทบต่อ การประกันคุณภาพการศึกษา และระบบการวัดประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการคุณภาพข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การจัดการคุณภาพมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เครื่องมือที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพของคุณภาพการจัดการศึกษา ในโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จที่ตั้งไว้ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ มีกระบวนการดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมิน การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา ส่งผลให้การดำเนินการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีกระบวนการจัดการคุณภาพที่เหมาะสมของโรงเรียนต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ศึกษาในระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 116 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 1,379 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 : ออนไลน์) ปีการศึกษา 2565

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน จำนวน 332 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสูตรของ Taro Yamane 1973 (อ้างในบุญจันทร์ สีสันต์. 2563 : 58) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ออกเป็น 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง จำนวน 42 โรงเรียน อำเภอบ้านค่าย จำนวน 31 โรงเรียน อำเภอปลวกแดง จำนวน 20 โรงเรียน อำเภอบ้านฉาง จำนวน 17 โรงเรียน และอำเภอนิคมพัฒนา จำนวน 6 โรงเรียน

ขั้นที่ 2 หน่วยสุ่มคือสถานศึกษา ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียนในแต่ละอำเภอ โดยวิธีการจับฉลากจำนวนกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาร้อยละ 50 ได้เป็นอำเภอเมืองจำนวน 21 โรงเรียน อำเภอบ้านค่ายจำนวน 16 อำเภอปลวกแดงจำนวน 10 โรงเรียน อำเภอบ้านฉางจำนวน 9 โรงเรียน อำเภอนิคมพัฒนาจำนวน 3 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 59 โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นที่ 3 หน่วยสุ่มคือครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยะของเขต 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และเทียบ สัดส่วนบัญญัติไตรยางศ์ ได้กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 273 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 332 คน ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียน ในอำเภอ	จำนวนโรงเรียน		ครู		ผู้บริหาร สถานศึกษา		รวม	
	ประชากร	กลุ่ม ตัว อย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัว อย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัว อย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอ เมือง	42	21	599	126	32	21	631	147
อำเภอ บ้านค่าย	31	16	172	36	17	16	189	52
อำเภอ ปลวกแดง	20	10	252	53	14	10	266	63
อำเภอ บ้านฉาง	17	9	180	38	12	9	192	47
อำเภอ นิคมพัฒนา	6	3	96	20	5	3	101	23
รวม	116	59	1,299	273	80	59	1,379	332

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของเขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี 6 ปัจจัย จำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย

- (1) ภาวะผู้นำ จำนวน 5 ข้อ
- (2) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม จำนวน 5 ข้อ
- (3) การพัฒนาฝึกอบรมครู จำนวน 4 ข้อ
- (4) วัฒนธรรมองค์กร จำนวน 4 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- (5) นักเรียน จำนวน จำนวน 5 ข้อ
 (6) โครงสร้างของสถานศึกษา จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.2.1 ศึกษาตำรา หลักการ แนวคิด และทฤษฎี จากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพเพื่อใช้เป็นแนวคิดของการสร้างเครื่องมือ

3.2.2.2 ศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามตามแนว Likert's Scale ตามหลักการสร้างแบบสอบถามการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.2.3 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบครัวเนื้อหาตามกรอบแนวคิดของการวิจัย และสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุง

3.2.2.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป (บุญจันทร์ สีสันต์. 2563 : 87) เกณฑ์การพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
+1	แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
0	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
-1	แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยบุคคลดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา อึ้งทอง รองหัวหน้าภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล
ฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยอนันต์ มั่นคง ภาควิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ปิยภัทร พลัฒา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1
5. ดร.พัฒนชิตา กนกพงษ์เสถียร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

นำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (ค่า IOC) โดยใช้สูตร
(พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : 195)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
 $\sum R$ แทน คะแนนรวมของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ของแบบสอบถามดังกล่าว ผลปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องข้อความกับนิยามศัพท์ (IOC)
อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 ดังภาคผนวก ค ตารางที่ ค.1 และตารางที่ ค.2

3.2.2.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try Out) กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น
โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach method)
โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยที่มีความน่าเชื่อถือจะต้องมีค่าคำนวณได้ตั้งแต่
0.80 ขึ้นไป จึงถือว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นสูงเพียงพอที่จะเชื่อถือได้จริง
โดยใช้สูตรดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2554 : 203)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น
 n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้ใดเห็นนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

S_f^2 แทน ความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ

ผลการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	มีค่าเท่ากับ	0.86
2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	มีค่าเท่ากับ	0.84
3) ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู	มีค่าเท่ากับ	0.81
4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	มีค่าเท่ากับ	0.81
5) ปัจจัยด้านนักเรียน	มีค่าเท่ากับ	0.85
6) ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา	มีค่าเท่ากับ	0.90
7) การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	มีค่าเท่ากับ	0.91

3.2.2.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3.3.2 ผู้วิจัยติดต่อสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 69 โรงเรียน เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามโดยผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามจำนวน 332 ฉบับ ด้วยตนเองพร้อมขอกำหนดนัดหมายวันเวลาในการรับแบบสอบถามคืน

3.3.3 ผู้วิจัยติดตามและจัดเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามวันเวลานัดหมายได้แบบสอบถามกลับคืน 332 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่รวบรวมได้เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการคุณภาพและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญจันทร์ สีสันต์, 2563 : 103) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.50 – 5.00	มากที่สุด
3.50 – 4.49	มาก
2.50 – 3.49	ปานกลาง
1.50 – 2.49	น้อย
1.00 – 1.49	น้อยที่สุด

3.4.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลตามเงื่อนไขก่อนการวิเคราะห์สถิติ Multiple Regression คือ ตัวแปรต้นที่นำมาใช้พยากรณ์ต้องไม่มีปัญหาเรื่อง Multicollinearity หมายถึง ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป ดังตาราง 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
X ₁	1.000	.850**	.813**	.722**	.748**	.793**	.835**
X ₂		1.000	.800**	.786**	.746**	.784**	.787**
X ₃			1.000	.711**	.769**	.797**	.754**
X ₄				1.000	.838**	.772**	.802**
X ₅					1.000	.843**	.880**
X ₆						1.000	.869**
Y							1.000

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (X_2) ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X_3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) ปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) และปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6) ทั้ง 6 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.835, r=.787, r=.754, r=.802, r=.880$, และ $r=.869$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (X_2) ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X_3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) ปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) และปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกมากที่สุด ($r=.880$) ซึ่งอาจเกิดภาวะ Multicollinearity ผู้วิจัยจึงได้ทำการตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้ค่าความเพ้อของการผันแปร (Variance inflation factor : VIF) หรือค่าความทนทาน (Tolerance) โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2553 : 169)

1. ค่าความเพ้อของการผันแปร (Variance inflation factor : VIF) ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากมากกว่านี้จะพิจารณาว่าจะเกิดปัญหา Multicollinearity
2. ค่าความทนทาน (Tolerance) ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 หากมีค่าน้อยกว่านี้จะพิจารณาว่าจะเกิดปัญหา Multicollinearity จึงทำการทดสอบค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของตัวแปรพยากรณ์ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงค่า Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตัวแปร	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.21	4.67
ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (X_2)	0.19	5.02
ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X_3)	0.25	4.00
ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4)	0.23	4.20
ด้านนักเรียน (X_5)	0.19	5.19
ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6)	0.21	4.74

จากตารางที่ 3.3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยแต่ละตัว โดยการตรวจสอบด้วยค่า Tolerance และค่า Variance inflation factor (VIF) ผลการวิเคราะห์ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ การใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้รู้เห็นว่าเป็นประโยชน์ กรุณา ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า ตัวแปรด้านภาวะผู้นำ(X_1) ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม(X_2) ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู(X_3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร(X_4) ด้านนักเรียน(X_5) และด้านโครงสร้างของสถานศึกษา(X_6) มีค่า Tolerance ตามลำดับดังนี้ 0.21, 0.19, 0.25, 0.23, 0.19 และ 0.21 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.10 และเมื่อพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) ของตัวแปรทั้ง 6 ตัว มีค่าตามลำดับดังนี้ 4.67, 5.02, 4.00, 4.20, 5.19 และ 4.74 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 10 เมื่อพิจารณาทั้ง 3 ส่วนนี้สามารถสรุปได้ว่า ไม่เกิดตัวแปรในลักษณะมีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์ของค่า Tolerance และ ค่า VIF ที่กำหนดไว้ จึงทำการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นลำดับต่อไปได้

3.5 การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดำเนินการด้วยการให้เกียรติและคำนึงถึงศักดิ์ศรีของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล มีการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลหลักทุก ๆ ท่าน ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้สอบถามความสมัครใจในการให้ข้อมูลต่าง ๆ โดยผู้วิจัยได้อธิบายชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัย เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้ละเว้นการระบุตัวตน ชื่อ-นามสกุล หรือข้อมูลที่สามารถระบุตัวตนได้

ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมในการวิจัยครั้งนี้ รหัสโครงการ EC-KMITL_66_040 การบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกและในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงานข้อมูล เพื่อวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น ผู้ให้ข้อมูลหลักมีสิทธิ์ที่จะไม่สมัครใจเข้าร่วมในการวิจัย สามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา ดังนั้นข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาด้านวิชาการเท่านั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลทั่วไปและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยกกำลังสอง
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
\hat{Y}	แทน	การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งเป็นปัจจัยเกณฑ์ที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบ
คะแนนดิบ

Z_y	แทน	การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ซึ่งเป็นปัจจัยเกณฑ์ที่ได้จากการพยากรณ์ ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
X_2	แทน	ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
X_3	แทน	ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู
X_4	แทน	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
X_5	แทน	ปัจจัยด้านนักเรียน
X_6	แทน	ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	36	10.80
หญิง	296	89.20
รวม	332	100.00
2. ตำแหน่ง		
ครู	273	82.20
ผู้บริหารสถานศึกษา	59	17.80
รวม	332	100.00
3. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	91	27.40
30 - 40 ปี	139	41.90
41 - 50 ปี	83	25.00
51 ปี ขึ้นไป	19	5.70
รวม	332	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	210	63.30
ปริญญาโท	115	34.60
ปริญญาเอก	7	2.10
รวม	332	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	92	27.70
5 – 10 ปี	140	42.20
11 – 15 ปี	59	17.80
มากกว่า 15 ปี	41	12.30
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 332 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 89.20 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 82.20 รองลงมาคือเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80

จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 ลำดับที่ 3 คืออายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และลำดับสุดท้ายคือ อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 รองลงมาคือมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 และลำดับสุดท้ายมีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ลำดับที่ 3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และลำดับสุดท้ายมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อที่	การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารและครูมุ่งมั่นร่วมมือกันในการปฏิบัติ ตามข้อกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ	4.35	0.81	มาก	2
2.	ผู้บริหารและครูกำหนดเป้าหมายคุณภาพเพื่อให้ โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ	4.32	0.85	มาก	5
3.	ผู้บริหารและครูมีการตั้งข้อกำหนดกระบวนการ จัดการคุณภาพของโรงเรียนเพื่อตอบสนองความ ต้องการของนักเรียน	4.32	0.80	มาก	6
4.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิธีการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของโรงเรียน	4.34	0.79	มาก	3
5.	ผู้บริหารและครูนำวิธีการในขั้นตอนการวางแผน คุณภาพมาลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	4.33	0.79	มาก	4
6.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนการจัดการคุณภาพ ที่โรงเรียนกำหนด	4.26	0.84	มาก	10
7.	ผู้บริหารและครูมีเทคนิคการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพกับเป้าหมาย คุณภาพ	4.25	0.82	มาก	13
8.	ผู้บริหารและครูมีแนวทางดำเนินการแก้ไขความผิด ปกติทันทีที่พบในกระบวนการควบคุมและ ตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียน	4.21	0.83	มาก	15
9.	ผู้บริหารและครูมีแนวทางการรักษากระบวนการ ดำเนินงานจัดการคุณภาพโรงเรียนให้ปกติ	4.30	0.78	มาก	7
10.	ผู้บริหารและครูมีกระบวนการปรับปรุงแก้ไข คุณภาพเพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพโรงเรียน ให้สูงขึ้น	4.26	0.82	มาก	11
11.	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนากระบวนการจัดการ คุณภาพของโรงเรียนให้บรรลุผลที่ตั้งไว้โดยดำเนิน การแบบไม่มีที่สิ้นสุด	4.23	0.83	มาก	14

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อที่	การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
12.	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามแผนข้อกำหนดของ มาตรฐานคุณภาพการศึกษา และยื่นขอรับรอง ระบบงานคุณภาพของโรงเรียนกับหน่วยงาน ต้นสังกัด	4.36	0.78	มาก	1
13.	ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามแผน ข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และยื่น ขอรับรองระบบงานคุณภาพของโรงเรียนกับสำนัก งานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	4.30	0.80	มาก	8
14.	ผู้บริหารและครูมีการควบคุม ตรวจสอบ ประเมิน โรงเรียนให้สอดคล้องตามมาตรฐานคุณภาพ การศึกษาที่กำหนดไว้และประกาศให้ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องทราบ	4.28	0.81	มาก	9
15.	ผู้บริหารและครูกำหนดมาตรฐานคุณภาพให้ได้ตลอด ระยะเวลาการขอรับรองคุณภาพ	4.25	0.84	มาก	12
เฉลี่ยรวม		4.29	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 12 ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามแผนข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และยื่นขอรับรองระบบงานคุณภาพของโรงเรียนกับหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X}=4.36$, S.D.= 0.78) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารและครูมุ่งมั่นร่วมมือกันในการปฏิบัติตามข้อกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.81) อันดับ 3 คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านคุณภาพของโรงเรียน ($\bar{X}=4.34$, S.D.= 0.79) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารและครูมีแนวทางดำเนินการแก้ไขความผิดปกติทันทีที่พบในกระบวนการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียน ($\bar{X}=4.21$, S.D.= 0.83) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	4.07	0.91	มาก	5
2.	ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (X_2)	4.13	0.81	มาก	4
3.	ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X_3)	4.03	0.81	มาก	6
4.	ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4)	4.23	0.72	มาก	2
5.	ด้านนักเรียน (X_5)	4.26	0.73	มาก	1
6.	ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6)	4.17	0.81	มาก	3
เฉลี่ยรวม		4.15	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ด้านนักเรียน ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.73) รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.72) อันดับ 3 คือ ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.17$, S.D.= 0.81) อันดับ 4 คือ ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.81) อันดับ 5 คือ ด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.91) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.81) โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ

ข้อที่	ด้านภาวะผู้นำ	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าว ชักจูง ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	4.15	0.96	มาก	1
2.	การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความไว้วางใจ	4.02	1.00	มาก	5
3.	การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือยอมรับและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.05	0.99	มาก	4
4.	ผู้บริหารมีการกระจายงานโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.09	0.97	มาก	2
5.	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานพร้อมให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.06	1.00	มาก	3
เฉลี่ยรวม		4.07	0.91	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าว ชักจูงครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.96) รองลงมาคือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมีการกระจายงานโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.97) อันดับที่ 3 คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีการมอบหมายงานพร้อมให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.06$, S.D.= 1.00) อันดับที่ 4 คือ ข้อที่ 3 การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือยอมรับและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.99) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2 การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความไว้วางใจ ($\bar{X}=4.02$, S.D.= 1.00) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.91	1.06	มาก	5
2.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.33	0.84	มาก	1
3.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	4.05	0.97	มาก	4
4.	บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการร่วมพัฒนาโรงเรียน	4.11	0.91	มาก	3
5.	บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ	4.30	0.81	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.13	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.33$, S.D.= 0.84) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.81) อันดับ 3 คือ ข้อที่ 4 บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการร่วมพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.91) อันดับ 4 คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ($\bar{X}=4.05$, S.D.= 0.97) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X}=3.91$, S.D.= 1.06) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต 1 ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู

ข้อที่	ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการส่งเสริมให้ครูมีความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	4.03	0.91	มาก	3
2.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาให้ครูมีเจตคติ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด	3.95	0.95	มาก	4
3.	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูตรงกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการของครู	4.04	0.90	มาก	2
4.	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการให้ครูนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	4.14	0.86	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.03	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการให้ครูนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.14$, S.D.= 0.86) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูตรงกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการของครู ($\bar{X}=4.04$, S.D.= 0.90) อันดับ 3 คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการส่งเสริมให้ครูมีความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.91) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้ายคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาให้ครูมีเจตคติ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X}=3.95$, S.D.= 0.95) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยมความเชื่อที่ยอมรับยึดถือใช้เป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	4.12	0.82	มาก	4
2.	บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันและยึดถือใช้เป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ถูกต้อง	4.26	0.80	มาก	3
3.	โรงเรียนมีประเพณีที่ใช้เป็นแบบแผนสืบต่อกันมาที่สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์	4.27	0.77	มาก	2
4.	บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมช่วยกันระดมความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหา ร่วมกัน	4.28	0.83	มาก	1
เฉลี่ยรวม		4.03	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.03$, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 4 บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมช่วยกันระดมความรู้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.83) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 โรงเรียนมีประเพณีที่ใช้เป็นแบบแผนสืบต่อกันมาที่สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.77) อันดับ 3 คือ ข้อที่ 2 บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันและยึดถือใช้เป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.80) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 1 บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยม ความเชื่อ ที่ยอมรับยึดถือใช้เป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ($\bar{X}=4.12$, S.D.= 0.82) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ด้านนักเรียน

ข้อที่	ด้านนักเรียน	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	นักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ	4.26	0.78	มาก	4
2.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.28	0.86	มาก	2
3.	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21	4.30	0.80	มาก	1
4.	ผู้บริหารและครูมีกระบวนการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ	4.27	0.84	มาก	3
5.	ผู้บริหารและครูมีแนวทางการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติและเป็นพลเมืองดีของโลก	4.18	0.85	มาก	5
เฉลี่ยรวม		4.26	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยด้านนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ($\bar{X}=4.30$, S.D.= 0.80) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{X}=4.28$, S.D.= 0.86) อันดับ 3 คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารและครูมีกระบวนการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.84) อันดับ 4 คือ ข้อที่ 1 นักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ($\bar{X}=4.26$, S.D.= 0.78) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารและครูมีแนวทางการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก ($\bar{X}=4.18$, S.D.= 0.85) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชวบียงเขต 1 ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา

ข้อที่	ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา	n=332		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาประกอบด้วยด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป	4.25	0.83	มาก	1
2.	ผู้บริหารมีการจัดสรรบุคลากรตามขอบข่ายงานโดยยึดความสามารถ ความชำนาญ ตามความเหมาะสม	4.09	0.94	มาก	4
3.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักการกระจายอำนาจเอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ	4.17	0.92	มาก	2
4.	ผู้บริหารจัดหาและระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา	4.16	0.98	มาก	3
เฉลี่ยรวม		4.17	0.81	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาประกอบด้วยด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ($\bar{X}=4.25$, S.D.= 0.83) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักการกระจายอำนาจ เอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ ($\bar{X}=4.17$, S.D.= 0.92) อันดับ 3 คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารจัดหาและระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.98) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารมีการจัดสรรบุคลากรตามขอบข่ายงานโดยยึดความสามารถความชำนาญตามความเหมาะสม ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.94) โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1

ลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F change
(X ₅)	.880	.774	.773	1128.739**
(X ₅), (X ₁)	.919	.844	.843	149.403**
(X ₅), (X ₁), (X ₆)	.928	.862	.861	41.243**
(X ₅), (X ₁), (X ₆), (X ₃)	.931	.866	.865	11.362**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร เข้าสู่สมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 โดยวิธี Stepwise พบว่า มี 4 ตัวแปรถูกเลือกเข้าสู่สมการตามลำดับ การเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านนักเรียน (X₅) สามารถทำนายการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .774 ซึ่งแสดงว่า ปัจจัยด้านนักเรียนสามารถพยากรณ์การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้ร้อยละ 77.40

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .844 แสดงว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₁) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปัจจัยด้านนักเรียน (X₅) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₁) สามารถร่วมพยากรณ์การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้ร้อยละ 84.40

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X₆) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .862 แสดงว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X₆) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปัจจัยด้านนักเรียน (X₅) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₁) และปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X₆) สามารถร่วมพยากรณ์การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ได้ร้อยละ 86.20

และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .866 แสดงว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X₃) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ ปัจจัยด้านนักเรียน (X₅) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X₁) และปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X₆) และปัจจัยด้านการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝึกรอบมครู (X_3) สามารถร่วมพยากรณ์การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ได้ร้อยละ 86.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ของโรงเรียน สามารถพยากรณ์ การจัดการคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p - value
สมการถดถอย	4	156.787	39.197	530.350**	.000
ความคลาดเคลื่อน	327	24.168	.074		
ผลรวม	331	180.955			

** $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ที่ดี ค่าความแปรปรวน พบว่าปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง ของสถานศึกษา (X_6) และปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกรอบมครู (X_3) สามารถพยากรณ์ การจัดการ คุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการ พยากรณ์ โดยใช้วิธี Stepwise

ปัจจัยพยากรณ์ที่นำเข้ามาสมการทั้งหมด ในขั้นตอนเดียว	b	SE _b	β	t	p-value
Constant	.478	.089		5.379**	.000
นักเรียน (x_5)	.455	.040	.452	11.411**	.000
ภาวะผู้นำ (x_1)	.290	.031	.358	9.340**	.000
โครงสร้างของสถานศึกษา (x_6)	.283	.040	.310	7.148**	.000
การพัฒนาฝึกรอบมครู (x_3)	-.120	.036	-.133	-3.371**	.001

R = .931 SE_{est} = .271

R² = .866

F = 530.350

** $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 4.12 เมื่อนำปัจจัยอิสระทั้ง 6 ตัวเข้ามาสมการ พบว่า ปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6) และปัจจัยด้านการพัฒนา ฝึกรอบมครู (X_3) ได้รับการคัดเลือกเข้ามาสมการ เมื่อพิจารณาน้ำหนักการพยากรณ์ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นไปใช้ประโยชน์ในการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X_3) สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 (R^2) ได้ร้อยละ 86.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .455, .290, .283, และ -.120 ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ในรูปสมการคะแนนดิบ และสมการคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.478 + 0.455(X_5)^{**} + 0.290(X_1)^{**} + 0.283(X_6)^{**} - 0.120(X_3)^{**}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = 0.425(X_5)^{**} + 0.358(X_1)^{**} + 0.310(X_6)^{**} - 0.133(X_3)^{**}$$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

5.1.1.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

5.1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำนวน 116 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 1,379 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 : ออนไลน์) ปีการศึกษา 2565

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำนวน 59 โรงเรียน จำนวน 332 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสูตรของ Taro Yamane 1973 (อ้างในบุญจันทร์ สีสันต์. 2563 : 58) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ในการนำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

82.20 รองลงมาคือเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาคืออายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 63.30 จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 และการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30

2. ผลการศึกษาการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ข้อที่ 12 ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามแผนข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และยื่นขอรับรองระบบงานคุณภาพของโรงเรียนกับหน่วยงานต้นสังกัด รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารและครูมุ่งมั่นร่วมมือกันในการปฏิบัติตามข้อกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ อันดับ 3 คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิธีการดำเนินงานด้านคุณภาพของโรงเรียน สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารและครูมีแนวทางดำเนินการแก้ไขความผิดปกติทันทีที่พบในกระบวนการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียน โดยทุกข้อคำถามมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

3. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ ด้านนักเรียน รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร อันดับ 3 คือ ด้านโครงสร้างของสถานศึกษา อันดับ 4 คือ ด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อันดับ 5 คือ ด้านภาวะผู้นำ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู โดยทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6) และปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X_3) โดยอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้ร้อยละ 86.60 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = 0.478 + 0.455(X_5)^{**} + 0.290(X_1)^{**} + 0.283(X_6)^{**} - 0.120(X_3)^{**}$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = 0.425(X_5)^{**} + 0.358(X_1)^{**} + 0.310(X_6)^{**} - 0.133(X_3)^{**}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1

จากผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นผลมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 มีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน จัดทำโครงการพัฒนาโรงเรียนได้แก่ โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขึ้นพื้นฐานตามภารกิจ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตอบสนองต่อพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ สร้างคนดี คนเก่ง บนพื้นฐานความเป็นไทย ก้าวไกลสู่สากล มีการดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายด้านความปลอดภัย จัดทำโครงการโรงเรียนเหมือนบ้าน อบอุ่น น่าอยู่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้เกิดความปลอดภัย ค้ำครอง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ ภายใต้แนวทาง ระบบดี มีภูมิคุ้มกัน ทันเวลา สอดคล้องกับวาระเร่งด่วน (Quick Win) ของกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำโครงการพัฒนานักเรียนเสริมสร้างความเข้มแข็งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้โรงเรียนทุกแห่งมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องจนกระทั่งเกิดความยั่งยืน เพื่อให้นักเรียนได้รับการดูแลช่วยเหลือ พิทักษ์ ปกป้อง และคุ้มครองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม และทันเหตุการณ์ ให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพการศึกษาในทุกมิติ เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ จัดทำโครงการเพิ่มพูนทักษะด้านอาชีพแก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ เพื่อเพิ่มพูนทักษะทางด้านอาชีพให้แก่นักเรียนที่ไม่ได้เรียนต่อหลังจบการศึกษาภาคบังคับ โดยการจัดอบรมพัฒนาครูให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้งานด้านอาชีพ เพื่อให้ นักเรียนมีอาชีพ พัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนหลังจากจบการศึกษาภาคบังคับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงเขต 1. 2565 : 36 -43) จึงทำให้การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา งามมานะ (2560 : 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ คือ โครงสร้างองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามแผนข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และยื่นขอรับรองระบบงานคุณภาพของโรงเรียนกับหน่วยงานต้นสังกัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 47 บัญญัติไว้ว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก (ราชกิจจานุเบกษา. 2562 : 1)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีการกำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผล คุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. 2565 : 3) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 เห็นความสำคัญในกระบวนการปฏิบัติงานตามแผน หรือข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพการศึกษา เมื่อทางโรงเรียนปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โรงเรียนดำเนินการยื่นขอรับรองระบบงานคุณภาพต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. 2564 : 16) และสำนักงานรับรองมาตรฐานประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อทำการตรวจประเมินโรงเรียนโดยมีการดูแล ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทำการประเมินผลการจัดการศึกษา มีการตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียน ให้สอดคล้องตามมาตรฐานคุณภาพ และประกาศให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ตลอดจนรักษาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนให้ได้ตลอดระยะเวลาการรับรองคุณภาพ (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา. 2565 : 3) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระเมธีปริยัตินา (2564 : 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนการกุศล ของวัดในพระพุทธศาสนาเขตจังหวัดภาคกลาง พบว่า ระบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพ การศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเขตจังหวัดภาคกลาง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ 3 อันดับ คือ 1) การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี ของสถานศึกษา 2) การนำผลการประเมินคุณภาพไปใช้ของสถานศึกษา และ 3) การติดตามผล การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารและครูมีแนวทาง ดำเนินการแก้ไขความผิดปกติทันทีที่พบในกระบวนการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูยังขาดการให้ความสำคัญในการควบคุมและตรวจสอบ เทคนิคและกิจกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน เนื่องจากปีการศึกษา 2564 และปีการศึกษา 2565 ที่ผ่านมาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ได้จัดการศึกษา ในรูปแบบ Online ส่งผลให้การขับเคลื่อนการศึกษา การจัดการศึกษา การพัฒนาโรงเรียน ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ การรับกรณีติดตามของหน่วยงานต้นสังกัดไม่สามารถลงพื้นที่ได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยองเขต 1. 2565 : 47) จึงทำให้ผู้บริหารและครูขาดการให้ความสำคัญในการควบคุม และตรวจสอบเทคนิคและกิจกรรมการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องมีการ ตรวจสอบผลและเปรียบเทียบประสิทธิภาพกับเป้าหมายคุณภาพว่าเป็นไปตามที่โรงเรียนวางแผน คุณภาพไว้หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามที่โรงเรียนวางแผนไว้ผู้บริหารและครูต้องร่วมกันหาแนวทาง ดำเนินการแก้ไขความผิดปกตินั้นทันทีที่พบ เพื่อรักษาสภาพของกระบวนการดำเนินงานนั้น ให้เป็นปกติในกระบวนการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราการ ช่วยรักษา (2560 : 37) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตามตรวจสอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1

1. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 มีความคิดเห็นต่อ ด้านนักเรียน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 มีพันธกิจที่ชัดเจน โดยจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข พัฒนานักเรียนให้มีความสามารถ มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน พัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักเรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้นักเรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนักเรียนให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ปรับสมดุฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษานักเรียนทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนมุ่งสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1. 2565 : 2-3) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนันทน์ นาระวงศ์ (2560 : 47) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนักเรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู มีค่าเฉลี่ย เป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารขาดการกำหนดแนวทางหรือกระบวนการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ขาดการพัฒนาครูให้มีเจตคติ ทักษะ การปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องเป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด ขาดการส่งเสริมพัฒนาครู ตรงกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับความต้องการของครู และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้รับจากการพัฒนาฝึกอบรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน น้อย เห็นได้จากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 2 ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาให้ครูมีเจตคติ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา นกุลธรรม (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูในโรงเรียนเขตภาคกลางตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในเขตภาคกลางตะวันตกต้องการการพัฒนาฝึกอบรมการพัฒนาการเรียนการสอนให้เข้ากับบริบทของหลักสูตร และนโยบายของรัฐบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสุดท้าย

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1

ผู้วิจัยแบ่งการอภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1 ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1

2. ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์เพื่อการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.2.3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6) และปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X_3) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านนักเรียน (X_5) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีกระบวนการส่งเสริมคุณภาพนักเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็นพลเมืองดีของโลก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2566 : 12) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนันทน์ นาระวงศ์ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ คือ ปัจจัยด้านนักเรียน

(2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นอันดับสอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีความสามารถ ไฉฉาน ชักจูง ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน มีการกระจายงานพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2566 : 36) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ritika Mahajan (2014 : 379) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการการศึกษาในประเทศอินเดีย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ คือ ภาวะผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บาร์นา มะแซ (2559 : 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา คือ ภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

(3) ปัจจัยด้านโครงสร้างของสถานศึกษา (X_6) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นอันดับสาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาประกอบด้วยด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป มีการจัดสรรบุคลากรตามขอบข่ายงาน โดยยึดความสามารถ ความชำนาญ ตามความเหมาะสม มีการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักการกระจายอำนาจ เอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ จัดหาและระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2566 : 4) สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนจิรา งามมานะ (2560 : 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ คือ โครงสร้างองค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(4) ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 เป็นอันดับสี่ แต่เนื่องจากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ปัจจัยด้านการพัฒนาฝึกอบรมครู มีค่าสัมประสิทธิ์ ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่าสถิติ ที่ใช้พิจารณา สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ตีลบ หมายถึง ถ้ามีการพัฒนาฝึกอบรมครูมาก คุณภาพของโรงเรียนลดลง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการพัฒนาครู ของประเทศไทยในช่วง 12 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2558 ที่ผ่านมา พบประเด็นปัญหา ใน 2 มิติ คือ 1) มิติในเชิงปริมาณ และ 2) มิติในเชิงคุณภาพ โดยสภาพปัญหาของการพัฒนาฝึกอบรม ครูไทย เป็นอุปสรรคต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความท้าทายและการเปลี่ยนแปลง ที่หลากหลาย โดยมุ่งหวังให้การศึกษาเป็นโครงสร้างพื้นฐานของสังคม การจัดการศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 จึงต้องการครูมืออาชีพ เพื่อเตรียมผู้เรียนออกไปเป็นคนที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) (ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ 2562 : 271) การพัฒนาฝึกอบรมครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผน และมาตรฐาน ที่ชัดเจน แม้จะมีการจัดโครงการพัฒนาเป็นจำนวนมาก และจัดกันหลายหน่วยงาน ปรากฏว่า มีความซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลาย ขาดประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่ม ครูบางส่วนไม่มีโอกาส ได้รับการพัฒนา ในขณะที่ครูบางส่วนได้รับการพัฒนามาก ครูจำนวนมากได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ แต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ เท่าที่ควรจะเป็น ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ อีกทั้งขาดระบบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา (พลทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ 2546 : 10) รวมถึงการเข้ารับการอบรม ส่วนใหญ่ครูไม่ได้กำหนดหัวข้อเอง ในภาพรวมส่วนใหญ่ครูจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานภายนอก มากกว่าที่โรงเรียนจัดขึ้น ในแต่ละรอบปีครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก ส่วนใหญ่ยังขาดการติดตาม และประเมินผล การนำความรู้ ที่ได้จากการอบรมไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพการศึกษา มีความซ้ำซ้อนกันของหลักสูตรฝึกอบรมและสาระ ในการพัฒนาฝึกอบรมครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงตามความต้องการ ของผู้เข้ารับการพัฒนา และสามารถนำไปใช้ได้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2553 : 36-37)

5.2.3.2. ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (X_2) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (X_2) ผลการวิจัยพบว่า ไม่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยง เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การถ่ายทอดนโยบายจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระยง เขต 1 ไปยังโรงเรียนภายในสังกัด ขาดความชัดเจนและการประสานงาน ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติภายในโรงเรียนยังขาดประสิทธิภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ แก้ไขปัญหา รวมถึงการแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการร่วมกันพัฒนาโรงเรียนค่อนข้างน้อย ซึ่งเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าข้อคำถามด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ข้อที่ 1. ผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ปัจจัยด้านการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (X_2) ไม่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ ดังนั้นจึงใช้ปัจจัยอีก 4 ด้าน ในการสะท้อนการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

(2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_4) ผลการวิจัยพบว่า ไม่ส่งผล ต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.70 รวมถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรนั้นค่อนข้างน้อย ซึ่งเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.30 เนื่องจากเรื่องวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาค่อนข้างมากในการที่บุคลากร ในโรงเรียนจะเกิดค่านิยม ความเชื่อ การยอมรับ และการปฏิบัติที่ใช้เป็นแบบแผนสืบต่อกันมา ซึ่งสอดคล้องกับ กนกบงกช ศรีสงคราม (2560 : 47) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร คือแบบแผน ระเบียบ ปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมร่วมของกลุ่มคนที่ต้องใช้ระยะเวลานานในการสั่งสม และเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์กรเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญจากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามที่เกี่ยวกับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 8 ผู้บริหารและครู มีแนวทางดำเนินการแก้ไขความผิดปกติทันทีที่พบในกระบวนการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ ของโรงเรียน ดังนั้น ผู้บริหารและครูควรกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินการเพื่อแก้ไขความผิดปกติ ทันทีที่พบปัญหาในกระบวนการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพของโรงเรียน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักพยากรณ์สูงสุด คือ ด้านนักเรียน ดังนั้น ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และบุคลากรผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญกับนักเรียน โดยส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนได้รับความรู้ โอกาส เต็มศักยภาพ พัฒนานักเรียนอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของโรงเรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักพยากรณ์อันดับสอง คือ ด้านภาวะผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้กำลังใจบุคลากรในโรงเรียน โนม่น้าว ชักจูง ให้บุคลากรไว้วางใจ ร่วมมือ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนักเรียน ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน เป็นอันดับที่ 1 ดังนั้นจึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. จากผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถยกระดับให้สูงขึ้นได้อีก ดังนั้นควรศึกษารูปแบบการจัดการคุณภาพของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (R^2) ได้ร้อยละ 86.60 ดังนั้นจึงควรศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. 2551. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.**

Retrieved from : http://academic.obec.go.th/document/1559878925_d_1.pdf

กระทรวงศึกษาธิการ. 2551. **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช2551.**

กรุงเทพฯ. ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2564. **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องนโยบายการจัดการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2565.**

Retrieved from : <https://www.moe.go.th/backend>

กระทรวงศึกษาธิการ. 2564. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.**

Retrieved from : <https://www.moe.go.th>

กระทรวงศึกษาธิการ. 2565. **โครงการโรงเรียนคุณภาพ.** Retrieved from :

<https://www.moe.go.th>

กรมวิทยาศาสตร์บริการ. 2564. “ข้อกำหนดทั่วไปในการรับรองคุณภาพผลิตภัณฑ์.” กรุงเทพฯ.

กนกบงกช ศรีสงคราม. 2560. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.” *ปริญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*

กมลนันทน์ นารวงศ์. 2560. “แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. *วารสารชุมชนวิจัย*. 11(3) : 40-50.

กานดา เข้มศรี. 2559. “แนวทางการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนคลองขลุงราษฎร์รังสรรค์ ตำบลคลองขลุงอำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.” *ปริญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*

กิตติ พัทรวชิญ. 2544. **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม.** กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์.

กิตติศักดิ์ พลอยพาณิชย์เจริญ. 2557. **การบริหารเพื่อคุณภาพโดยรวม.** กรุงเทพฯ : สมคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น

กรีซ สืบสนธิ. 2537. **วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กนต์พัฒน์ มณฑา. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. *ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.*

กัลยรัตน์ เมืองสง. 2550. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).* ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กรรณิการ์ มีทรัพย์. 2464. การพัฒนาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรี. Lawarath Social
E-Journal. 1(3) : 25-38.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. ขอนแก่น : เสริมสุขพิมพ์.
- กล้าหาญ ญานาน. 2559. **การจัดการผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- กุลธิดา นกุลธรรม. 2554. การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของครูในโรงเรียนเขตภาคกลาง
ตะวันตก. รายงานการวิจัย. คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2543). **การสอนแบบจิตปัญญา : แนวการใช้ในการสร้างแผนการสอนระดับ
อนุบาลศึกษา**. กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์.
- จันทราณี สงวนนาม. 2553. **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** พิมพ์ครั้งที่ 3.
ปัก พอยส์
- เจนจิรา งามมานะ. 2560. “ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.” ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. 2557. **มาตรฐานการศึกษา**. Retrieved from
: <https://graduate.sru.ac.th/wp-content/uploads>
- ชัยวัฒน์ วาทะวัฒน์. 2561. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความ
เป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. Dhammathas Academic journal. 3(19) : 131-141
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2561. **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์กร : แนวคิดทฤษฎีและกรณีศึกษา**.
ปัญญาชน.
- ชนมัญชญา กังวานศุภพันธ์. 2553. **การควบคุมและตรวจสอบภายใน**. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท
- ช่วงโชติ พันธุเวช. 2552. **การจัดการศึกษาเชิงคุณภาพ SIPPO**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ชูชัย สมितिไกร. 2558. **พฤติกรรมผู้บริโภค**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชิดชัย ฮวดศรี. 2551. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.” ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตยา สุวรรณชฎ. 2522. **พัฒนาสังคมขอบเขตและแนวความคิด**. **วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์**.
19(3) : 341.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2553. **วัฒนธรรมองค์กร**. นนทบุรี : ไอดีซีพีริเมียร์จำกัด.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. 2545. **TQM กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2542. **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐธมน เชิดชู. 2560. “การศึกษาเรื่องความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเอง, แรงจูงใจในการทำงาน, สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความสามารถในการตัดสินใจของพนักงานในเครือธนาคารภายใต้โครงสร้างองค์การแบบโครงการ เปรียบเทียบกับโครงสร้างแบบหน้าที่การงานเฉพาะ.” ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. 2528. **การนำการเปลี่ยนแปลง : เน้นกระบวนการกระจายนวัตกรรม**. กรุงเทพฯ : โครงการตำราพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพวรรณ เสนจันทร์ดิชัย. 2553. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยใช้เทคนิคจำปา 5 กลีบ.” **วารสารวิชาการ 13(3) : 36**.
- ธิดา นิงสานนท์. 2541. “การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.” กรุงเทพฯ. สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- ธีรวุฒิ ประทุมพรรัตน์. 2531. **การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา**. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา.
- ธร สุนทรายุทธ. 2557. **เศรษฐศาสตร์การจัดการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทเนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- นิรชา ทองธรรมชาติ. 2544. **กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : งานประชาสัมพันธ์และมัลติมีเดีย ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2555. **การบริหารคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา. 2553. **การควบคุมและตรวจสอบระบบสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ : Imagineering.
- นิติพล ภูตะโชติ. 2560. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติพล ภูตะโชติ. 2561. **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นเรศ ปู่บุตรชา. 2561. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” ปรึญญาปรัชญาดุขุภีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ. 2560. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. **วารสารมหาจุฬาริชาการ**. 4(1) : 176-187.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. 2525. **ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : องค์กรศิลปการพิมพ์.
- บารมี จรัสสิงห์. 2559. **การสังสมความเชี่ยวชาญและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง**. Retrieved from : <http://www.plan.dmh.go.th/forums/index.php?action=dlattach;topic=897>.
- บาริณา มะแซ. 2559. ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2563. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุษยา วีรกุล. 2558. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- ประจักษ์ ชูศรี ทศนา แสวงศักดิ์ และนิภา ศรีไพโรจน์. 2562. ปัจจัยการจัดการคุณภาพโดยรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดชายแดนภาคใต้. **บริหารการศึกษามศว**. 30(16) : 102-116
- ปราการ ช่วยรักษา. 2560. ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. **วารสารวิชาการสถาบันวิทยการจัดการแห่งแปซิฟิก**. 3(2) : 32-41.
- ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. 2562. **ความเป็นครูมืออาชีพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดมีน เซอร์วิส ซัพพลาย
- ปรียวดี ผลอนก. 2556. **การจัดการคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปาณิสรา สิงห์พงษ์. 2555. “การบริหารตามแนวรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ปณิธี การสมดี. 2564. **ภาวะผู้นำภาครัฐในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พยอม วงศ์สารศรี. 2542. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุภา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระเมธีปริยัติธาดา (บุญพรม จารุปัญญา). 2564. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนาเขตจังหวัดภาคกลาง. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. 8(2) : 1-15.
- พัชรา วาณิชวสิน. 2560. ศักยภาพของอินโฟกราฟิก (Infographic) ในการเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 7(ฉบับพิเศษ) : 39
- พิชญาภา ยืนยาว. 2562. “ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา.” Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์
- พิสิทธิ์ พิพัฒน์โกคากุล. 2561. การปรับปรุงคุณภาพ. Retrieved from : <https://www.impressionconsult.com>
- ไพโรจน์ อุลิต. 2547. ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. 2554. วิธีการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. 2546. รายงานการวิจัยการพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. บริษัทพิมพ์ดี จำกัด
- ภิระเนตร วิทยานรธนา. 2561. “การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและผลกระทบต่อพนักงานกรณีศึกษาเกี่ยวกับสถาบันการเงินเฉพาะกิจแห่งหนึ่ง.” ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2540. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารการศึกษา 501702 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษาเล่ม 2. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์
- มัยดี แวดราแมและคณะ. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ.” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. 24(3) : 59-81
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. 2534. การพัฒนาชุมชนจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก.
- ราชกิจจานุเบกษา. 2562. ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580). Retrieved from : http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/T_0001.PDF
- รุ่งฉัตร ชมพูอินท้าว. 2560. การจัดการคุณภาพ. เชียงใหม่ : ซีเอ็มกราฟฟิคกรุ๊ป.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. ภาวะผู้นำ (Leadership). กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556. ภาวะผู้นำ ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วันชัย โกลละสุต. 2562. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.
- วิพุธ อ่องสกุล. 2557. การบริหารการปฏิบัติการเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร ชิวพิมาย. 2528. การฝึกอบรมและคู่มือวิทยากร. กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว.
- วิทยากร เชียงกุล. 2527. การพัฒนาเศรษฐกิจสังคมไทย : บทวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : ฉบับแกระ.
- วรรณารถ แสงมณี. 2544. องค์การและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : ระเบียบของการพิมพ์
- ศลิษา ภมรสถิต. 2561. การจัดการคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพงษ์ สดาศาสตร์ ณ อยู่ธยา. 2550. การบริหารคุณภาพ. เชียงใหม่ : ธนุพรินต์
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2559. ทฤษฎีการประเมิน. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย นาทะพันธ์. 2561. การควบคุมคุณภาพ (Quality Control). กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น
- เศรษฐภูมิ เกาชาวี. 2558. การบริหารการจัดการ. บทความอินตัสเตรียล เทคโนโลยี รีวิว
Industrial technology review. 21(276)
- สมคิด บางโม. 2562. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์
- สมชาย หิรัญกิตติ. 2542. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย. 2542. มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช
- สมชาติ กิจยรรยง. 2560. เกมและกิจกรรมผสมผสานเพื่อการพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : ซีระปอวรรณกรรม.
- สมยศ นาวิการ. 2540. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991
จำกัด
- สมยศ นาวิการ. 2550. การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด
- สมยศ นาวิการ. 2562. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2550. การวิจัยติดตามสภาวการณ์ครู
รายจังหวัดและการสร้างตัวแบบพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวการณ์และปัญหาในการ
ทำงานของครู. นครปฐม : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. 2550. การวิจัยทดลองตัวแบบการพัฒนา
ครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู.
นครปฐม : คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. 2547. Productivity Glossary. Retrieved from :
<http://www.ftpi.or.th>
- สมาน อัสวภูมิ. 2550. **เส้นทางสู่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. อุบลราชธานี :
 อุบลกิจออฟเซทการพิมพ์
- สิทธิพันธ์ พูนเอียด. 2561. การบริหารการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สรรเพชญ พันธ์บดี. 2549. **การบริหารคุณภาพ**. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สันติ บุญภิรมย์. 2552. **นวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์
- สัณชัย ลั้งแท้กุล. 2562. การจัดการจัดการดำเนินงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุภาพร พิศาลบุตรและยงยุทธ เกษสาคร. 2545. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ.พรินติ้ง.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. 2564 **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มี
 อิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียน ที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.**
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2560. **การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี(ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพฯ
 : ปญญาชน
- สมุทร ชำนาญ. 2555. "การบริหารสถานศึกษาท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม." **วารสาร
 การบริหารการศึกษา** (ตุลาคม 2554-มีนาคม 2555).
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. 2540. **วัฒนธรรมองค์การแนวคิดงานวิจัยและประสบการณ์**. กรุงเทพฯ :
 โฟร์เพช.
- สุริยันต์ ช่อประพันธ์. 2547. "การดำเนินงานในการพัฒนาและการขอรับรองคุณภาพของ
 โรงพยาบาลชุมชนมหาสารคาม." **ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
 สาธารณะ**. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. 2542. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- สำนักนายกรัฐมนตรี. 2546. **พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กพ.ศ.2546**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- สำนักนายกรัฐมนตรี. 2551. **พระราชบัญญัติระเบียบนักเรียนพ.ศ.2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
 สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553. "ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด."
 กรุงเทพฯ. วัฒนาพานิช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2565. ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเรื่องนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ2566. Retrieved from : <https://www.obec.go.th/about>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2557. คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. 2561. แผนปฏิบัติการการพัฒนาบุคลากรการศึกษาวิจัยและเทคโนโลยีรองรับการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. Retrieved from : <https://www.eeco.or.th>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. 2563. รายงานการวิเคราะห์รายงานประจำปีสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 ปีการศึกษา 2563. ระยอง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. 2564. การประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 4 ระยะที่ 1 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. Retrieved from : <https://www.rayong1.go.th/rayong1/9-2/o11-6.html>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. 2564. รายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ 2564. Retrieved from : <https://www.rayong1.go.th/rayong1/9-2/o12.html>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2564. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. ระยอง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2565. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1. ระยอง
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. 2565. รายงานการจัดการศึกษาปีงบประมาณ2565. ระยอง
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2544. การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กรอบและแนวทางการดำเนินงาน. กรุงเทพฯ : สำนักงานทดสอบทางการศึกษาระดับกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. 2553. “แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.” กรุงเทพฯ. ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน. 2563. รายงานผลการประเมินภายนอก. Retrieved from : <https://aqa2.onesqa.or.th/management>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2565. ประกาศสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน)ที่167/2565. Retrieved from : <https://www.onesqa.or.th/upload/download/202207251810165.pdf>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. 2553. รายงานการวิจัยนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมกระทรวงอุตสาหกรรม. 2559. ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม ฉบับที่ 4572 พ.ศ. 2556 เรื่องยกเลิกและกำหนดมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมแนวทางการตรวจประเมินระบบการจัดการ . กรุงเทพฯ : ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอนพิเศษ 383ง 13 ธันวาคม 2556.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2559. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่12 พุทธศักราช 2560 – 2564. Retrieved from : https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2561. แนวทางการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2568). Retrieved from : <http://academic.obec.go.th/web/mission/view/34>
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. 2561. คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยพุทธศักราช 2560 สำหรับเด็กอายุ 3 – 6 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด สำนักรายงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2554. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม. กรุงเทพฯ. เอกสารอัดสำเนา.
- อนุตรศักดิ์ วิชัยรัตน์. 2559. “การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2.” ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนวยการ เดชชัยศรี. 2542. นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำของครูสภา. อัมพร นาถพิริยรัตน์ และมณฑล สรไกรกิติกุล. 2559. “โครงสร้างองค์กรและการปรับตัวของสยามซีเมนต์กรุ๊ป (SCG) ระหว่างปี พ.ศ. 2541-2557.” วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข.10 (1) มกราคม - มิถุนายน 2560.
- Argyris, C. 1964. Interpersonal competence and organizational effectiveness. Homewood : Irwin – Dorsey p.21
- Anthony, J. D. 1978. Organizational Learning in a Food Industry Value Chain (Unpublisheddoctoral dissertation). Queensland, Australia: University of Southern Queensland.
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- American Society for Quality. 2019. Knowledge Center. Retrieved from :
<http://asq.org>
- ASQ Management Division. 2013. **The certified manager of quality/organizational excellence handbook**. Westcott, R. T. (ed.). 4th ed. W: ASQ Quality Press, Beach, D.S. 1980. Personnel : The Management of People at Work. 4 th ed. New York : Macmillan Publishing Co., Inc.
- Backer, H.S. 1982 "Culture : A Sociological View." Yale Review 27, no. 3 (Summer 1982).
- Bemabe, Federico and Angelo, Rioccaboini. Whleh Role for Performance Measurement System in Higher Education Focuson Quality Assurance in Italy. **Studies in Educational Evaluation**. 33 (September-December 2007) : 302-310.
- Bengt Klefsjo. 1998. Frontiers in reliability : a volume commemorating the first 25 years of the Indian Association for Productivity, Quality and Reliability, Singapore, World Scientific and Engineering Academy and Society. 47-61
- Berke, D., Kossler, M. E., & Wakefield, M. 2008. **Developing leadership talent**. San Francisco CA : Pfeiffer.
- Bryman, A. Leadership and Organization. 1986. London: Rout edge & Keg an Paul.
- Broom, Leonard, and Phillip. 1969. Seiznick, Sociological. New York: Harper & Row
- Cohen and Uphoff, Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity Through Specificity. Word Development 8(1980).
- Crosby, P. B. 1979. Quality is Free. New York: McGraw-Hill
- Cronin, J. J. and Taylor, S. A. (1992). "Measuring Service Quality : A Re-examination and Extension." **Journal of Marketing**. 56(7) : 55-68.
- Davis Keith and John W.Newstrom. 1981. "Human Behavior at Work: Organizational, 7th ed. International Student Edition New York: McGraw-Hill Book Company.
- Davis, Keith. 1981. "Human Behavior at Work: Organizational Behavior" New York: McGraw-Hill Book Company.
- David. A. Garvin. 1988. **Managing Quality : The Strategic and Competitive Edge**. New York : The Free Press.
- Dubin, J. Andrew. 1998. **Leadership Research Findings Practice and skills**. 2nd ed. New York : Houghton Mifflin Company.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- DuBrin, A. J. 2007. **Leadership**. Boston. MA : Houghton Mifflin.
- Draft, R. L. 2002. **Management**. 6th ed. Moson, OH : South-Western
- Edgar H. Schein. 1985. **Organizational Culture and Leadership**. San Francisco : Jo.
- Feigenbaum, A. V. 1988. "Total Quality Control : Engineering and Management."
anaMcGraw-Hill. **Total Quality Management and the Contribuioh of A. V. Feigenbaum. Journal of Management History**. 4(1) : 60.
- Flippo, Edwin B. 1970. **Principle of Personnel Management**. New York : Mc Graw-Hall Inc.
- Goldstein, I. L. 1993. Training in organizations: Need assessment development and Evaluation. 3th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/ Cole.
- Harry M. J. & R. **Schroeder 2000**. Six Sigma. New York : Random House.
- Hughes, R. L., Ginnett, R. C., & Curphy, G. J. 2009. **Leadership : Enhancing the lessons of experience**. Boston MA : McGraw Hill-Irwin.
- Ishikawa Tatsuo. 1990. Influence of packing materials on concrete strength. **Civil Engineering and Construction Journal K.U.** 5(1-3) : 90-102.
- International Organization for Standardization. 2012. "Standards Development".
Rtrieved from : <http://www.iso.org>.
- Juran, J.M., and Gryna F.M. 1993. Quality Planning and analysis. International Edition, 3rd ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Kiran, D. R. 2017. **Total Quality Management**. India : Joe Hayton.
- Lamoureux, K. 2008. Developing Leaders. **Leadership Excellencpp**. 25(7) : 11-12.
- Likert, Rensis. 1961. "New Pattern of Management" New York : McGraw – Hill. 223.
- Lussier, R. N. 1996. **Human relations in organizations**. 2nd ed. Chicago : Irwin Inc.
- Montgomery, D.C. 2005. "Introduction to Statistical Quality Control". New Jersey : John Wiley & Sons, Inc.
- Myers, Nancy L. 1993. "Job Satisfaction in Adult and Higher Education as Perceived by Art Library Directors." *Dissertion Abstracts International*. 54(4)
- Newton, J. 1999. An evaluation of the impact of external quality monitoring on a higher education college (1993 - 1998). *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 24(2). 215-235.
- Newstrom, John W., and Keith Davis. 2002. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. 11ed . New York: McGraw-Hill Companies Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Oakland, J.S. and Sohal, A.S. 1996. Total Quality Management : Text with Cases", Australia : Butterworth-Heinemann.
- Odiome, George S. 1970. Training by Objective : An economic approach to Management training. New York : The McCillian company.
- Oleary, E. 2000. **10 minute guide to leadership**. 2nd ed. Indianapolis, IN : A Pearson Education Company.
- Olivares, O. J. 2008. The formulation of a leadership development praxis linking intentions to outcomes. **Leadership & Organization Development Journal**. 29(6) : 530-543.
- Pattigrew, P.M. "On Studying Organizational Culture." The Administrative Science Quarterly, no. 24 (December 1985).
- Popper, M. & Lipshitz, R. 1993. Putting leadership theory to work : A conceptual framework for theory-based leadership development. **Leadership & Organization Development Journal**. 14(7) : 23-27.
- Richard, L. Daft. 1998. **Organization theory and design**. 6th ed. Ohio : South-Western College Publishing.
- Ritika Mahajan. 2014. "Factors affecting quality of management education in India". **International Journal of Educational**. 4(28) : 379-399.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Organizational Behavior**. 9ed . Englewood Cliffs N.J. : Prentice Hall International.
- Schein, Egard H. 1985. "How Culture from, Develops and Changes." in Gaining Control of the Corporate Culture. San Francisco: Jossey-Bass.
- Swansburg, Russell C. 1996. Management and Leadership for Nurse manager. Boston : Jones and Bartlett Publishes.
- United Nation. 2009. "Department of International Economic and Social Affair" Popular Participation as a Strategy for Promoting Community Level Action and Nation Development. Report of The Meeting for The Adhoc Group of Expert" New York : United Nation.
- Whang, I. 1981. Management of Rural Change in Korea : The Sammnal Undong. Seoul : Seoul Nation University Press.
- Yukl, Gray. 1998. **Leadership in Organizations**. 4th ed. Prentice-Hall, Inc.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2566 ให้
ดำเนินการดังนี้

นายสันต์ พุเต็มวงศ์ รหัสประจำตัว 63603038 ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการ
จัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 (Factors
Affecting Quality Management of Schools under Rayong Primary Educational Service Area
Office 1)" โดยมี อ.ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์
ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด ในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มะโน)

คณบดีคณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

๑๙ ม.ค. ๖๖ เวลา ๑๖:๔๐:๓๘ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : NgA4A-DYAQg-BEAEQ-ANgAy

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๑๐๕๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง เลขที่ ๑ ซอยฉลองกรุง ๑
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวสันต์ พุฒิมวงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยองเขต ๑" โดยมี ดร.กัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นายวสันต์ พุฒิมวงค์ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๑๕ ก.พ. ๖๖ เวลา ๑๒:๒๓:๓๓ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : MAAY-A-EYANA-A2ADU-AQAw

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๔๒

โทรสาร ๐๒-๓๒๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๕-๖๒๗-๔๕๑๕

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๑๓๘๒

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง เลขที่ ๑ ซอยฉลองกรุง ๑
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมาบตาพุด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นายวสันต์ พุฒิมวงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์เขต ๑" โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายวสันต์ พุฒิมวงค์ ทดลองใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)

ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน

คณบดี

๒๗ ก.พ. ๖๖ เวลา ๑๔:๐๗:๕๓ Non-PKI Server Sign-LN

Signature Code : OABFA-EQANA-A3ADE-AQgA1

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๕-๖๒๗-๔๙๑๕

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ อว ๗๐๐๔/๕ ๑๖๓๔

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง เลขที่ ๑ ซอยฉลองกรุง ๑
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์
๒. แบบสอบถาม

ด้วยนายสันต์ พุฒิมวงค์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
การจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระยงค์ เขต ๑" โดยมี รศ.ดร.ปรียาภรณ์
ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ
ได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นายสันต์ พุฒิมวงค์
เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา
ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพงษ์ ไพรินทร์)
ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดี

๐๙ มี.ค. ๖๖ ๖:๒๓:๑๓ Non-PKI Server Sign-LN
Signature Code : NwA2A-DMAMw-BCAEM-AQwA1

งานบริหารวิชาการบัณฑิตศึกษา
ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒
โทรสาร ๐๒-๓๒๙-๘๔๓๖
ติดต่อนักศึกษา โทร ๐๘๕-๖๒๗-๔๙๑๕

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 27 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและครบทุกข้อ จักเป็นประโยชน์ในการบริหารการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

นายวสันต์ พุฒิเมวงค์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ตำแหน่ง

ครู

ผู้บริหารสถานศึกษา

3. อายุ

ต่ำกว่า 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 5 ปี

5 -10 ปี

11 - 15 ปี

มากกว่า 15 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับ
ความคิดเห็นของท่าน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำ						
1	ผู้บริหารมีความสามารถโน้มน้าว ชักจูง ครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
2	การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเกิดความไว้วางใจ					
3	การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสนับสนุนให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือ ยอมรับ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ					
4	ผู้บริหารมีการกระจายงานโรงเรียนให้แก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษา					
5	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำ แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้					
การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม						
6	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา					
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงาน					
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหา					
9	บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในการ ร่วมพัฒนาโรงเรียน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนเนื้อหาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ความ เชี่ยวชาญในการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนประสบผล สำเร็จ					
การพัฒนาฝึกอบรมครู						
11	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการส่งเสริมให้ครู มีความรู้สอดคล้องกับเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนด					
12	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาให้ครู มีเจตคติ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมาย ที่โรงเรียนกำหนด					
13	ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาครูตรงกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับความต้องการของครู					
14	ผู้บริหารกำหนดแนวทางหรือกระบวนการให้ครูนำความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่ได้รับจากการพัฒนาฝึกอบรมมาปรับ ใช้ในการปฏิบัติงาน					
วัฒนธรรมองค์กร						
15	บุคลากรในโรงเรียนมีค่านิยม ความเชื่อ ที่ยอมรับยึดถือ ใช้เป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง					
16	บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันและยึดถือ ใช้เป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ที่ถูกต้อง					
17	โรงเรียนมีประเพณีที่ใช้เป็นแบบแผนสืบต่อกันมา ที่สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์					
18	บุคลากรในโรงเรียนมีพฤติกรรมช่วยกันระดมความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
นักเรียน						
19	นักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ					
20	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
21	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา ให้นักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21					
22	ผู้บริหารและครูมีกระบวนการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ					
23	ผู้บริหารและครูมีแนวทางการจัดการศึกษาให้นักเรียนมี ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ประเทศชาติ และเป็น พลเมืองดีของโลก					
โครงสร้างของสถานศึกษา						
24	ผู้บริหารกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วยด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงาน บุคคล และการบริหารทั่วไป					
25	ผู้บริหารมีการจัดสรรบุคลากรตามขอบข่ายงานโดยยึด ความสามารถ ความชำนาญ ตามความเหมาะสม					
26	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการโรงเรียนตามหลักการกระจาย อำนาจ เอกภาพด้านนโยบาย มีความหลากหลายในการ ปฏิบัติ					
27	ผู้บริหารจัดหาและระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ ในการจัดการศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ข้อ	การจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารและครูมุ่งมั่นร่วมมือกันในการปฏิบัติ ตามข้อกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ					
2	ผู้บริหารและครูกำหนดเป้าหมายคุณภาพเพื่อให้โรงเรียน บรรลุวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ					
3	ผู้บริหารและครูมีการตั้งข้อกำหนดกระบวนการจัดการ คุณภาพของโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการ ของนักเรียน					
4	ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดวิธีการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของโรงเรียน					
5	ผู้บริหารและครูนำวิธีการในขั้นตอนการวางแผนคุณภาพ มาลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้					
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติตามแผนการจัดการคุณภาพที่โรงเรียน กำหนด					
7	ผู้บริหารและครูมีเทคนิคการควบคุมการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบระหว่างประสิทธิภาพกับเป้าหมาย คุณภาพ					
8	ผู้บริหารและครูมีแนวทางดำเนินการแก้ไขความผิดปกติ ทันทีที่พบในกระบวนการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ ของโรงเรียน					
9	ผู้บริหารและครูมีแนวทางการรักษากระบวนการดำเนิน งานจัดการคุณภาพโรงเรียนให้ปกติ					
10	ผู้บริหารและครูมีกระบวนการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพ เพื่อยกระดับมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนให้สูงขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารทูลงวนเสสหรับการเข่งานเพอการศกษาเท่านั้น ไมออนุญาตให้นำไปใชประยชนดานการคว่า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	การจัดการคุณภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารและครูมีการพัฒนากระบวนการจัดการคุณภาพ ของโรงเรียนให้บรรลุผลที่ตั้งไว้โดยดำเนินการแบบไม่มี ที่สิ้นสุด					
12	ผู้บริหารและครูปฏิบัติตามแผน ข้อกำหนดของมาตรฐาน คุณภาพการศึกษา และยื่นขอรับรองระบบงานคุณภาพ ของโรงเรียนกับหน่วยงานต้นสังกัด					
13	ผู้บริหาร ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ปฏิบัติตามแผน ข้อกำหนดของมาตรฐานคุณภาพการศึกษา และยื่นขอรับ รองระบบงานคุณภาพของโรงเรียนกับสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา					
14	ผู้บริหารและครูมีการควบคุม ตรวจสอบ ประเมินโรงเรียน ให้สอดคล้องตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาที่กำหนดไว้ และประกาศให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ					
15	ผู้บริหารและครูรักษามาตรฐานคุณภาพให้ได้ตลอด ระยะเวลาการขอรับรองคุณภาพ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค.1 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	+1	0	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	0	+1	+4	0.80	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค.2 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตามความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
9	0	+1	+1	+1	+1	+4	0.80	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	+5	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายวสันต์ ฟูเต็มวงศ์
วัน-เดือน-ปีเกิด	20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดลำปาง
ที่อยู่ปัจจุบัน	95/5 หมู่ 5 ตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง 21130
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 สำเร็จการศึกษา การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2566 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน รับราชการครู โรงเรียนวัดพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้