

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร  
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

FACTORS AFFECTING PRACTICE THE PROGRAM LEVEL EDUCATION  
QUALITY ASSURANCE OF KING MONGKUT'S INSTITUTE OF  
TECHNOLOGY LADKRABANG



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2562

KMITL-2019-ED-M-218-119

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร  
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

FACTORS AFFECTING PRACTICE THE PROGRAM LEVEL EDUCATION  
QUALITY ASSURANCE OF KING MONGKUT'S INSTITUTE OF  
TECHNOLOGY LADKRABANG



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตรบัณฑิตและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
พ.ศ.2562  
KMITL-2019-ED-M-218-119

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING PRACTICE THE PROGRAM LEVEL EDUCATION  
QUALITY ASSURANCE OF KING MONGKUT'S INSTITUTE  
OF TECHNOLOGY LADKRABANG



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG  
2019

KMITL-2019-ED-M-218-119

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2019

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับ หลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
นักศึกษา	นางเมณฑา พันธุ์หิรัญ
รหัสประจำตัว	57603069
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2562
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร 2) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 219 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) แบบขั้นตอน (Stepwise)

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของ สจล.โดยรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของ สจล. ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ทรัพยากรการบริหาร โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 5 ปัจจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของ สจล. ได้ร้อยละ 55.90 โดยเขียนเป็นสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.306 + .257(X_5) + .372(X_4) - .284(X_3) + .497(X_2) - .147(X_1)$$

$$\hat{Z}_y = .275(X_5) + .425(X_4) - .318(X_3) + .444(X_2) - .169(X_1)$$

<b>Thesis Title</b>	Factors Affecting Practice The Program Level Education Quality Assurance Of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
<b>Student</b>	Mrs. Manapa Phanhirun
<b>Student ID</b>	57603069
<b>Degree</b>	Master of Industrial Education
<b>Program</b>	Education Administration
<b>Year</b>	2019
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr. Pariyaporn Tungkunan
<b>Thesis Co – Advisor</b>	Associate Professor Dr.Boonchan Sisan

## ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the operation of the quality assurance of the curriculum level 2) to study the opinions of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang's (KMITL) staffs with factors affecting the quality assurance program and 3) to study the factors affecting the quality assurance of the curriculum level of King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL). The sample group was 219 staffs of KMITL. The instrument used in this research is a 5-level rating scale questionnaire with a confidence value of 0.98. The data was analyzed by using Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple regression analysis (Stepwise procedure).

The research found that overall of the condition of educational quality assurance in curriculum level operation of KMITL overall is at a high level. Moreover, The staff had an opinion, which affect to the quality assurance of the curriculum level at a moderate level. The Factor affecting the operation of educational quality assurance in the curriculum level of KMITL consists of 5 factors which are Management resources, The organizational structure, Leadership, Management and practice policy, and Personnel development. All 5 factor could predict the educational quality assurance in the curriculum level of KMITL at 55.90 percent. The equation of row scores and standards core were written as follows:

$$\hat{Y} = 1.306 + .257(X_5) + .372(X_4) - .284(X_3) + .497(X_2) - .147(X_1)$$

$$\hat{Z}_y = .275_{x_5} + .425_{x_4} - .318_{x_3} + .444_{x_2} - .169_{x_1}$$

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ก็ด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล และ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้ายจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ และผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ วัฒนจตุรพร, รองศาสตราจารย์ จันทน์เพชรานนท์, รองศาสตราจารย์ ดร.ภาวนี นรัตถรักษา, รองศาสตราจารย์ ดร.ทิวต์ มณีโชติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วอนชนก ไชยสุนทร ที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพและมีความเหมาะสมต่อการวิจัย ขอขอบคุณคนบตี รองคนบตีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพ ประธานหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ได้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา ญาติ พี่ น้อง ครู-อาจารย์ และมีผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

เมณฑา พันธุ์หิรัญ

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร.....	21
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร.....	32
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	54
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	60
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	63
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
4.3 ผลการศึกษาศาภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	70
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาระดับหลักสูตร.....	72
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับ หลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	78

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	82
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	84
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	99
ภาคผนวก ก หนังสือราชการประกอบการดำเนินการวิจัย.....	100
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	107
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	115
ประวัติผู้เขียน.....	118



# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับ หลักสูตร.....	4
2.1 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1.....	12
2.2 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2.....	13
2.3 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3.....	13
2.4 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4.....	14
2.5 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5.....	14
2.6 จำนวนหลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	17
2.7 จำนวนหลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์.....	22
2.8 กรอบการประกันคุณภาพการศึกษภายใน ระดับหลักสูตรของ AUN-QA.....	25
3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	61
3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยพยากรณ์แต่ ละตัวกับปัจจัยเกณฑ์.....	65
3.3 ค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของปัจจัยพยากรณ์.....	66
4.1 จำนวนของร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	68
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับ หลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกราย รวมและรายข้อและภาพรวม.....	71
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร จำแนกรายด้านและภาพรวม.....	72
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านการพัฒนานุคลากรจำแนกราย ข้อและภาพรวม.....	72
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อ การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านนโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติ จำแนกรายข้อและภาพรวม.....	73

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำจําแนกรายข้อและภาพรวม.....	75
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านโครงสร้างองค์การจําแนกรายข้อและภาพรวม.....	76
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านทรัพยากรการบริหารจําแนกรายข้อและภาพรวม.....	77
4.9 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	78
4.10 ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	79
4.11 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise.....	80

# สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1	แผนภูมิการบริหารงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	15
2.2	แผนภูมิการแบ่งส่วนงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง..	16



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญและที่มาของงานวิจัย

คุณภาพในบริบทของการดำเนินธุรกิจ คือ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ ต้องการ สามารถผลิตสินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจ ให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบ คู่แข่งขัน ลูกค้ามีความพึงพอใจ และยอมจ่ายตามราคาเพื่อซื้อความพอใจนั้น (Clark. 2013 : 9) สถาบันการศึกษาเป็นองค์กร ที่ให้บริการในรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนให้กับ นักศึกษา และบริการทางวิชาการแก่ประชาชนทั่วไปผ่าน กระบวนการบริหารจัดการ สถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพจึงหมายถึง สถาบันการศึกษาที่มีความสามารถในการจัด ระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ สามารถผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา สามารถตอบสนองความต้องการของตลาด แรงงานและตัวบัณฑิต ตลอดจนสร้างความพึงพอใจให้กับ บัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิตได้ (ชานูซี ยีปิงและชวลิต เกิดทิพย์. 2547 : 49)

การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) เป็นวิธีบริหารจัดการเพื่อเป็นหลักประกันหรือเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตรงตามที่กำหนด ในแวดวงการศึกษาไทยมีความตื่นตัวเป็นอย่างมากในการสร้างมาตรฐานและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตั้งแต่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 6 ว่าด้วย มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ได้ระบุไว้ในมาตรา 47 ว่า “ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาของ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง สำหรับระบบการประกันคุณภาพ การศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอื่นที่มีกฎหมายกำหนดไว้เป็นการ เฉพาะให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น”(พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4).2562 : 51) และมาตรา 48 ว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร การศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 : 14)

การประกันคุณภาพการศึกษา จึงเป็นกลไกในการผดุงรักษาคุณภาพและมาตรฐาน ของสถาบันการศึกษา เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือที่ช่วยตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของ สถาบันการศึกษาทำให้ทราบถึงความพร้อมและศักยภาพของตนเอง และเป็นการเปิดเผยข้อมูลต่อ สาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และนำผลประเมินที่ได้มาพัฒนา ปรับปรุงองค์กรให้มีความพร้อมและศักยภาพในการแข่งขันระดับสากลต่อไป ในปี พ.ศ. 2557 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของหน่วยย่อยของการอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา โดยให้พิจารณาเพิ่มเติมในสาระที่เกี่ยวข้องในกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา เกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 รวมทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2552 ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 3 ระดับ คือ ระดับหลักสูตร ระดับคณะ และระดับสถาบัน โดยมีองค์ประกอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามพันธกิจ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา และเพิ่มเติมด้านอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ทั้งระดับหลักสูตร คณะและสถาบัน ดำเนินการไปพร้อมกัน หากเป็นตัวบ่งชี้ที่เน้นกระบวนการจะต้องมีการประเมินผลลัพธ์ภายใต้การดำเนินการตามตัวบ่งชี้กระบวนการดังกล่าวด้วย (process performance) ซึ่งได้กำหนดหลักการพัฒนาไว้ดังนี้ การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การกำกับมาตรฐาน องค์ประกอบที่ 2 บัณฑิต องค์ประกอบที่ 3 นักศึกษา องค์ประกอบที่ 4 อาจารย์ องค์ประกอบที่ 5 หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และองค์ประกอบที่ 6 สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2558 : 14) และมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีการนำเกณฑ์ประกันคุณภาพเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียนมาใช้ในบางหลักสูตรตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 แต่ไม่เป็นที่แพร่หลาย อาจเนื่องมาจากในอดีตประเทศไทยยังไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับหลักสูตร จนกระทั่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีประกาศ คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา(คปภ.) เรื่องหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษาที่กำหนดให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องจัดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรเพิ่มเติมจากเดิม ที่กำหนดให้ปฏิบัติเฉพาะระดับคณะและสถาบัน และต่อมาที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) มีมติในการประชุมสามัญของ ทปอ. ครั้งที่ 2/2558 เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2558 เห็นชอบระบบประกันคุณภาพการศึกษา CUPT-QA ซึ่งพัฒนาโดยคณะทำงานของ ทปอ. เพื่อให้มหาวิทยาลัยที่เป็นสมาชิกของ ทปอ. สามารถนำระบบดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งระบบ CUPT QA ได้รับความเห็นชอบจาก คปภ. ให้สามารถใช้ทดแทนระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ สกอ. ได้โดยในระดับหลักสูตรนั้น ระบบ CUPT QA ได้กำหนดให้ใช้เกณฑ์ AUN-QA ในการประกันคุณภาพการศึกษา และ ทปอ. ยังมีมติขอความร่วมมือให้มหาวิทยาลัย/สถาบันที่เป็นสมาชิกของ ทปอ. นำระบบ CUPT QA ไปใช้ในการศึกษา 2558 เป็นต้นไป มหาวิทยาลัย/สถาบันสมาชิกของ ทปอ. หลายแห่ง จึงมีการขออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยของตนและ สกอ. เพื่อใช้ AUN-QA ในการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร (สำนักงานเลขาธิการที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย. 2558 : 12)

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกกรณีศึกษาที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เนื่องด้วยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีหลักสูตรและคณะวิชาที่ครอบคลุมทั้งสายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสังคมศาสตร์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสมดุลในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสมาชิกของ ทปอ. ประกอบกับวิสัยทัศน์ของสถาบัน คือ “เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียนในปี ค.ศ. 2020” จึงมีความจำเป็นที่จะต้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อใช้ AUN-QA ในการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร โดยได้ผ่านมติการประชุมสภาสถาบัน ครั้งที่ 3/2558 วาระพิเศษ ครั้งที่ 1/2558 เรื่อง ขอเสนอพิจารณาคู่มือประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ฉบับปีการศึกษา 2557 “ฉบับ 3 พระจอม” โดยมติที่ประชุมให้ความเห็นชอบให้นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา CUPP QA ซึ่งพัฒนาเป็นคู่มือประกันคุณภาพ “ฉบับ 3 พระจอม” มาใช้ในการดำเนินการในปีการศึกษา 2557 เป็นต้นไป เพื่อแสดงให้เห็นว่าสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อให้นักศึกษาได้รับคุณภาพการศึกษาที่ดี ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย ตลอดจนการกำหนดยุทธศาสตร์และกลวิธีที่จะนำไปสู่การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของ สจล. ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การ ทรัพยากรการบริหาร อย่างน้อยหนึ่งปัจจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของการประกันคุณภาพการศึกษา CUPT QA ระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA (2558 : 16-28) มีแนวทางการจัดกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาตามวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินงานและเก็บข้อมูล (Do) การประเมินคุณภาพ (Check/Study) และการเสนอแนวทางการปรับปรุง (Act) โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การวางแผน (Plan)
2. การดำเนินงานและเก็บข้อมูล (Do)
3. การประเมินคุณภาพ (Check/Study)
4. การเสนอแนวทางการปรับปรุง (Act)

#### 1.4.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

จากการศึกษางานวิจัยของพัชรินทร์ โตะะบุรินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ทิพย์สุดา ศิลปะ (2551 : บทคัดย่อ) ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553 : บทคัดย่อ) จินตนา สระทองขาว (2554 : บทคัดย่อ) วรณพนา นามศรีฐาน (2554 : บทคัดย่อ) มัธติ แวดราแม่และคณะ (2556 : บทคัดย่อ) วาสนา สะอาดและคณะ (2557 : บทคัดย่อ) และชัยวัฒน์ ต.เจริญ และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) ผู้วิจัยสามารถแสดงตารางวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

ปัจจัย	ปัจจัย								ความถี่
	พัชรินทร์ โตะะบุรินทร์ 2548	ทิพย์สุดา ศิลปะ 2551	ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง 2553	จินตนา สระทองขาว 2554	วรณพนา นามศรีฐาน 2554	มัธติ แวดราแม่และคณะ 2556	วาสนา สะอาด และคณะ 2557	ชัยวัฒน์ ต.เจริญ และคณะ 2560	
โครงสร้างองค์การ	✓			✓	✓				3
ลักษณะสภาพแวดล้อมใน-นอก องค์การ	✓			✓					2
การพัฒนาบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓			✓	✓	6
ทรัพยากรและการบริหาร			✓				✓	✓	3
วัสดุอุปกรณ์			✓						1
เทคโนโลยี	✓				✓				1
ภาวะผู้นำ		✓	✓			✓	✓	✓	4
ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร							✓	✓	2
บริบทของสถานศึกษา						✓			1
ระบบฐานข้อมูล						✓			1
การสื่อสารภายในองค์กร						✓			1
ความใส่ใจผูกพันต่อองค์การ	✓								1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางวิเคราะห์กรอบแนวคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเลือกความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
3. ภาวะผู้นำ
4. โครงสร้างองค์การ
5. ทรัพยากรการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.5 ขอบเขตการวิจัย

### 1.5.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ จำนวน 728 คน จำแนกเป็น รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 12 คน ประธานหลักสูตร จำนวน 173 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 519 คน และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 24 คน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 7 คณะ 4 วิทยาลัย และ 1 วิทยาเขต โดยมีหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 82 หลักสูตร ระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 91 หลักสูตร รวม 173 หลักสูตร

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 คน ประธานหลักสูตร จำนวน 52 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 156 คน และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 7 คน รวม 219 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของโปรแกรม G เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Power โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบ (power test) ที่ระดับ 0.99 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$  err prob) ที่ระดับ 0.01 กำหนดขนาดอิทธิพล (effect size  $f^2$ ) อยู่ในช่วงปานกลาง คือ .15 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Total sample size) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

### 1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1. **ตัวพยากรณ์** คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ปัจจัย ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร
2. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
3. ภาวะผู้นำ
4. โครงสร้างองค์การ
5. ทรัพยากรการบริหาร

2. **ตัวแปรเกณฑ์** คือ การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ประกอบด้วยการประเมินตามเกณฑ์ AUN-QA มีการจัดกระบวนการตามวงจรคุณภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผน (Plan)
2. การดำเนินงานและเก็บข้อมูล (Do)
3. การประเมินคุณภาพ (Check/Study)
4. การเสนอแนวทางการปรับปรุง (Act)

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร หมายถึง การพัฒนางานประกันคุณภาพอย่างมีระบบ โดยใช้เกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA) ซึ่งเป็นเกณฑ์ระดับสากล โดยมีกระบวนการตามวงจรคุณภาพ ดังนี้

1.1 การวางแผน (Plan) คือ กระบวนการที่เป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนในวงจรเต็มมิ่งเป็นการหาองค์ประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบ

1.2 การดำเนินงานและการเก็บข้อมูล (Do) คือ การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้นๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วยหากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนใหม่ และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้ก็นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

1.3 การประเมินคุณภาพ (Check) คือ การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหาตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผน การเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม

1.4 การเสนอแนวทางการปรับปรุง (Act) คือ การกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอน ตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นกรนำเอาผลจากขั้นการตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร หมายถึง สาเหตุที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาการศึกษาระดับหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนหรือวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่การศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2.2 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายขององค์การ อาจเป็นกฎหมายหรือคำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี ให้เป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบกับการจัดการและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นๆ

2.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจภายใต้ขอบเขตที่กำหนดในการมีอิทธิพล สั่งการ ควบคุม ชักจูง รับผิดชอบ และการให้บริการ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.4 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดและออกแบบแผนภูมิขององค์การซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ มีการแสดง รายละเอียดและขอบข่ายของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎ ระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน โครงสร้างขององค์การยังเกี่ยวข้องกับรูปแบบของอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสารและสายการบังคับบัญชา

2.5 ทรัพยากรการบริหาร หมายถึง การนำปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ การจัดการ รวมถึงวิธีการดำเนินงานมาใช้ในการกำหนดแนวทางการวางแผนการดำเนินงานและการควบคุมกำกับดูแล เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 7 คณะ 4 วิทยาลัย และ 1 วิทยาเขตชุมชนพระเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับ

หลักสูตร

- 2.3.1 การพัฒนาบุคลากร
- 2.3.2 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
- 2.3.3 ภาวะผู้นำ
- 2.3.4 โครงสร้างองค์การ
- 2.3.5 ทรัพยากรการบริหาร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

##### 2.1.1 ประวัติความเป็นมาของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2557 : 12-26) ปัจจุบันตั้งอยู่ที่ถนนฉลองกรุง แขวงลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.2551 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษา การค้นคว้าวิจัยและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรม และเศรษฐกิจของประเทศ เดิมทีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พ.ศ. 2514 ด้วยการรวมวิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือและวิทยาลัยเทคนิคธนบุรีเข้าด้วยกัน โดยแต่ละแห่งมีฐานะเป็นวิทยาเขต วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี เป็นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตนนทบุรี และในปีเดียวกันนั้นได้ย้ายไปที่ อำเภอลาดกระบัง เป็นวิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ชื่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย พระนาม “พระจอมเกล้า” ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระบรมราชลัญจกร “พระมหาพิชัยมงกุฎ” ของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันฯ นับเป็นนามมงคลยิ่ง ส่วนคำว่า “เจ้าคุณทหาร” นั้น มีไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แด่ท่านเจ้าพระยาสุรวงษ์ไวยวัฒน์ (วร บุนนาค) ตามที่ท่านเลี่ยม พรตพิทยพยัต ทายาทของท่านได้แจ้งความประสงค์ไว้ในการบริจาคที่ดินซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันฯ ในปัจจุบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หรือที่นิยมเรียกกันทั่วไปว่า “พระจอมเกล้าลาดกระบัง” มีประวัติความเป็นมา ดังนี้

24 สิงหาคม 2503 ก่อตั้งศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงนามในข้อตกลงความช่วยเหลือทางวิชาการจากรัฐบาลญี่ปุ่น

พฤษภาคม 2507 ศูนย์ฝึกโทรคมนาคม นนทบุรี เปลี่ยนฐานะเป็นวิทยาลัยโทรคมนาคม นนทบุรี

24 เมษายน 2514 โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี และวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี เข้าด้วยกันและจัดตั้งเป็น “สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า”

24 สิงหาคม 2514 วิทยาลัยโทรคมนาคมนนทบุรี เปลี่ยนชื่อเป็น คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี

5 พฤศจิกายน 2514 วิทยาลัยวิชาการก่อสร้าง บางพลัด โอนมาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ศูนย์นนทบุรี และเปลี่ยนชื่อเป็น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

29 มิถุนายน 2517 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ได้โอนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และเปลี่ยนคำว่า “ศูนย์” เป็น “วิทยาเขต” โดยศูนย์นนทบุรี เปลี่ยนเป็น วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง

10 พฤศจิกายน 2520 จัดตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์

22 เมษายน 2522 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร ได้โอนจากกระทรวงศึกษาธิการ มาสังกัดสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตนนทบุรีลาดกระบัง และเปลี่ยนชื่อวิทยาเขต เป็น วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

9 พฤษภาคม 2524 วิทยาลัยเกษตรกรรมเจ้าคุณทหาร เปลี่ยนชื่อเป็นคณะเทคโนโลยีการเกษตร และจัดตั้งสำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์

20 กุมภาพันธ์ 2529 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เปลี่ยนเป็น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

22 พฤษภาคม 2529 จัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย

9 ธันวาคม 2531 จัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ โดยแยกออกจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และวิทยาศาสตร์

29 พฤษภาคม 2534 จัดตั้งสำนักหอสมุดกลาง

27 กุมภาพันธ์ 2539 จัดตั้งคณะเทคโนโลยีสารสนเทศ

20 มิถุนายน 2539 จัดตั้งวิทยาเขตชุมพร

29 สิงหาคม 2539 จัดตั้งสำนักทะเบียนและประมวลผล

8 ตุลาคม 2539 จัดตั้งวิทยาเขตระยองตามมติ ครม.

1 ตุลาคม 2540 จัดตั้งสำนักวิจัยการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

29 มีนาคม 2543 จัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ และจัดตั้งโครงการคณะอุตสาหกรรม การเกษตร

17 สิงหาคม 2548 จัดตั้งสำนักงานกฎหมายและตรวจสอบ

21 กันยายน 2548 จัดตั้งสำนักงานประกันคุณภาพและบริหารองค์ความรู้ และจัดตั้ง สำนักส่งเสริมและบริการวิชาการพระจอมเกล้าลาดกระบัง

21 กันยายน 2548 จัดตั้งสำนักงานสารสนเทศและประชาสัมพันธ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

29 มีนาคม 2549 จัดตั้งสำนักงานบริหารการวิจัย  
 11 สิงหาคม 2549 จัดตั้งสำนักวิจัยนาโนเทคโนโลยี  
 24 มกราคม 2550 จัดตั้งสำนักวิจัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้  
 งาน

29 พฤศจิกายน 2549 จัดตั้งสำนักตรวจสอบภายใน  
 16 พฤษภาคม 2550 จัดตั้งสำนักงานสภาคณาจารย์  
 28 พฤศจิกายน 2550 จัดตั้งกองซ่อมบำรุง และจัดตั้งกองพัสดุ  
 8 มีนาคม 2551 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปรับเปลี่ยน  
 สถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 45ก  
 วันที่ 7 มีนาคม 2551

15 กรกฎาคม 2551 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้  
 จัดตั้งและกำหนดภาระหน้าที่ของส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนพิเศษ 117 ง วันที่ 14 กรกฎาคม 2551 ดังนี้

- สำนักงานสภาสถาบัน
- สำนักงานอธิการบดี
- ส่วนงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 คณะ และ 4 วิทยาลัย ได้แก่คณะวิทยาศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะอุตสาหกรรมเกษตร วิทยาเขตชุมพร วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง วิทยาลัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้งาน

1 เมษายน 2553 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้  
 จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 16 ง หน้า 69 วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2553 คือ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

20 กรกฎาคม 2553 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้  
 จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 123ง. หน้า 36 วันที่ 30 สิงหาคม 2553 ดังนี้

- ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยร่วมด้านเทคโนโลยีการบันทึกข้อมูลและการประยุกต์ใช้งาน เป็น วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการข้อมูล
- ให้ยุบเลิกสำนักบริหารวิชาการ

27 มิถุนายน 2556 ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้  
 จัดตั้งส่วนงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 96 ง. หน้า 37 วันที่ 7 สิงหาคม 2556 ดังนี้

- ให้เปลี่ยนชื่อวิทยาเขตชุมพร เป็น วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร

## 2.1.2 แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ.

2560 – 2570 (แผนกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2560-2570.

2560 : 49) เป็นแผนที่ใช้เป็นกำหนดทิศทางการพัฒนาสถาบันในช่วง 10 ปีข้างหน้า โดยเป็นการ

ระดมความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบัน รวมทั้งจุดแข็งของสถาบัน คือ “เป็นสถาบันด้าน  
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” ในแผนกลยุทธ์สถาบัน พ.ศ. 2560-2570 ประกอบด้วยเนื้อหาสาระดังต่อไปนี้

ปรัชญา การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาประเทศ

ปณิธาน มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ

วิสัยทัศน์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020

พันธกิจ ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่กำหนดไว้ 4 ด้าน คือ

- การจัดการเรียนการสอน : ผลิตกำลังคนตรงกับความต้องการของประเทศ เพื่อช่วยขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศและภูมิภาคอาเซียน

- การวิจัย : สร้างงานวิจัย/องค์ความรู้/นวัตกรรมใหม่ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมประเทศ

- การบริการวิชาการ : ถ่ายทอดเทคโนโลยี/องค์ความรู้ เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรม

- ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม : ใช้เทคโนโลยี เพื่อทำนุบำรุง เผยแพร่และสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย

นอกจากนี้ สถาบัน ยังได้กำหนดพันธกิจ เพิ่มเติม ในด้านการบริหารจัดการภายใน เพื่อสร้างระบบ ระเบียบ และกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักทั้ง 4 ด้าน ข้างต้น ที่จะส่งผลผลิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม ประเทศ ต่อไป

ค่านิยม : Core Value of KMITL : I LOVE KMITL รักองค์กร คิดบวก มีวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศ

- I “LOVE” KMITL

- L = Loyalty

- O = Optimism

- V = Vision

- E = Excellence

อัตลักษณ์ของสถาบัน : ซื่อสัตย์ (Integrity) ใฝ่รู้ (Enthusiasm) สู้งาน (Diligence)

### ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมทหารลาดกระบัง ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมอย่างยั่งยืน ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับนโยบาย ดังนี้

1. จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ
2. จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เผยแพร่ในวารสารหรือนำไปใช้อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติหรือนำไปใช้ประโยชน์ หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์
3. เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากหน่วยงานภายนอกต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

#### ตารางที่ 2.1 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
เป้าประสงค์ 1ก : งานวิจัยที่ตรงกับความต้องการหรือเป็นที่ยอมรับของสังคม (Research output)	- ส่งเสริมการทำวิจัยที่ตอบสนองความต้องการ/ แก้ไขปัญหาของประเทศ - ส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อการตีพิมพ์
เป้าประสงค์ 1ข : งานวิจัยถ่ายทอดสู่สังคม (Knowledge & Technology Transfer)	- นำองค์ความรู้/นวัตกรรมถ่ายทอดสู่สังคมอย่างยั่งยืนและต่อยอดเชิงพาณิชย์
เป้าประสงค์ 1ค : เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก	- จัดตลาดนัดแสดงผลงานวิจัยจากห้องสู่ห้าง - สร้างเครือข่ายความร่วมมือการทำ วิจัยกับหน่วยงานภายนอก/ภาคอุตสาหกรรม - ระดมทุนจากภาคอุตสาหกรรม/หน่วยงาน/ศิษย์เก่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างศักยภาพและผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก

ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับนโยบาย ดังนี้

1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตตามมาตรฐาน
2. ร้อยละของหลักสูตรที่ได้รับการร่วมมือ/แลกเปลี่ยนจากหน่วยงานระดับชาติและ/หรือระดับนานาชาติ
3. จำนวนความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม

## ตารางที่ 2.2 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
เป้าประสงค์ 2ก : บัณฑิตมีศักยภาพและตรงตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ของสถาบันและตรงตามความต้องการของประเทศและบริบทโลก</li> <li>- ปรับปรุงระบบ/วิธีการคัดเลือกนักศึกษา</li> <li>- พัฒนาหลักสูตรให้มีความหลากหลายหรือร่วมมือกับหน่วยงานระดับชาติหรือระดับนานาชาติ</li> <li>- พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการปฏิบัติจริง</li> <li>- ทำความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ (Top 200)</li> <li>- ทำ ความร่วมมือ กับภาคอุตสาหกรรม (Set Index 100)</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมบริการวิชาการพัฒนารากฐานองค์ความรู้สู่สังคม ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับนโยบาย ดังนี้

1. ร้อยละของจำนวนโครงการบริการวิชาการที่แก้ไขปัญหาสังคม หรือสร้างความเข้มแข็งให้สังคม
2. ร้อยละของรายได้จากงานบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น

## ตารางที่ 2.3 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
เป้าประสงค์ 3ก : มุ่งบริการวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหาภาคอุตสาหกรรม สังคมและประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมบริการวิชาการเพื่อแก้ปัญหาภาคอุตสาหกรรม (Stakeholder Engagement)</li> <li>- สนับสนุนการบริการวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมและประเทศ</li> <li>- สร้างและพัฒนาวิสาหกิจเริ่มต้นและผู้ประกอบการรายใหม่</li> </ul>
เป้าประสงค์ 3ข : รายได้เพิ่มจากการบริการวิชาการ	- จัดหารายได้เพิ่มจากองค์ความรู้และหรือทรัพย์สินทางปัญญา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน (KMIL Excellence)

ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับนโยบาย ดังนี้

1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการ
2. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น (จากรายได้ทั้งหมด)
3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมคุณภาพชีวิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 4. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน

## ตารางที่ 2.4 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
เป้าประสงค์ 4ก : ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพที่ดี ทันสมัย ยั่งยืน	- เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ ให้มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม - เพิ่มประสิทธิภาพระบบตรวจสอบและควบคุม - พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ
เป้าประสงค์ 4ข : เป็นสถาบันที่ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย (e-University)	- พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
เป้าประสงค์ 4ค : สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข (Environment Well-Being)	- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว (Green-University) - ปรับปรุงความปลอดภัยภายในองค์กร (Safety Organization) - ยกกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี (Improves Quality Of Life)
เป้าประสงค์ 4ง : รายได้เพิ่มอย่างยั่งยืน	- ระบบบริหารจัดการทางการเงิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เร่งการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN (KMITL NEW S-Curve)

ประกอบด้วยตัวชี้วัดระดับนโยบาย ดังนี้

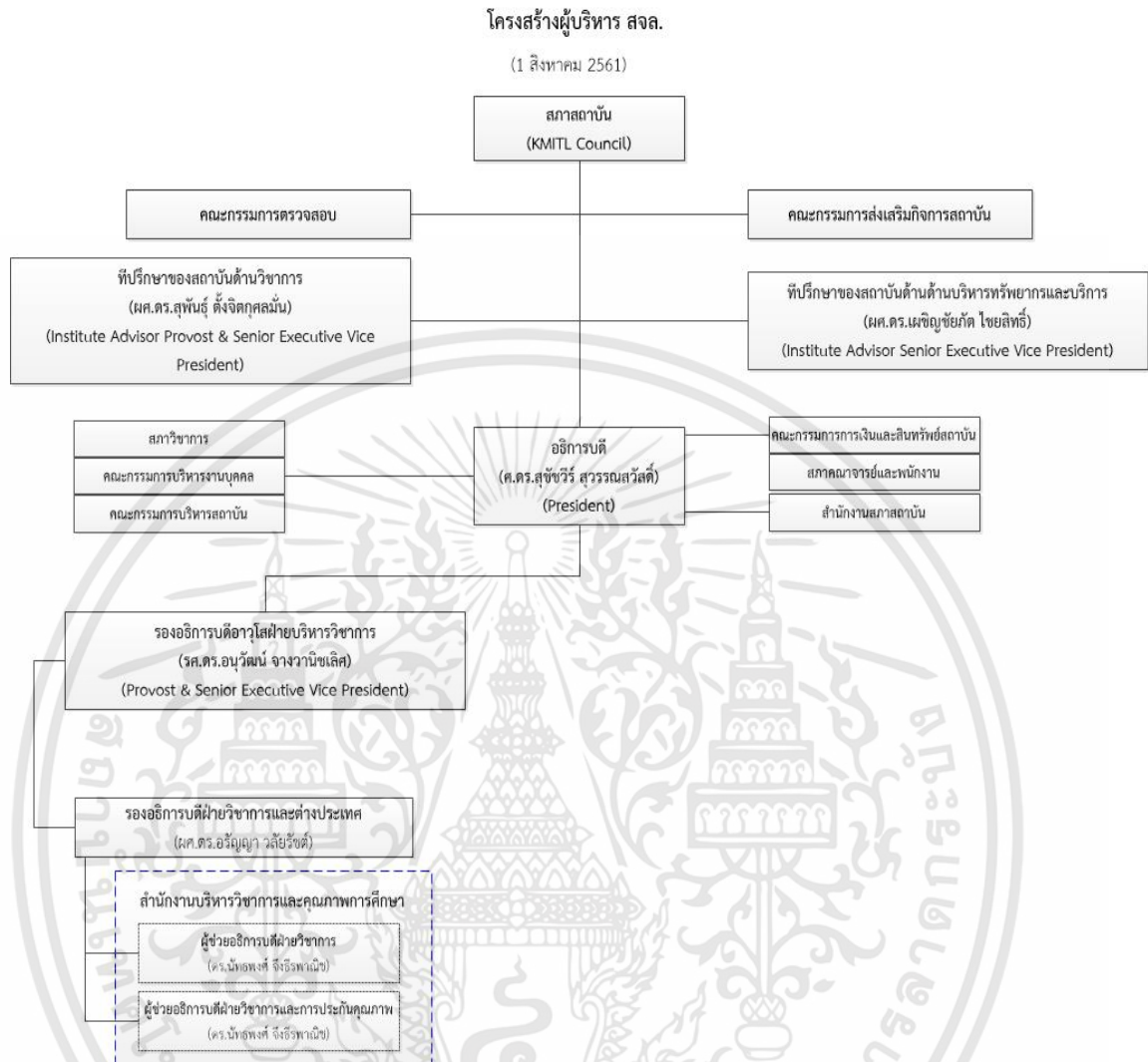
1. ระดับความสำเร็จในการได้รับการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในภูมิภาคอาเซียนเป้าประสงค์ กลยุทธ์

## ตารางที่ 2.5 เป้าประสงค์ กลยุทธ์ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
เป้าประสงค์ 5ก : บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN	- จัดหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ - เร่งการทำงานวิจัย งานผลิตบัณฑิต และงานบริการวิชาการที่ตอบสนองอุตสาหกรรมศักยภาพ

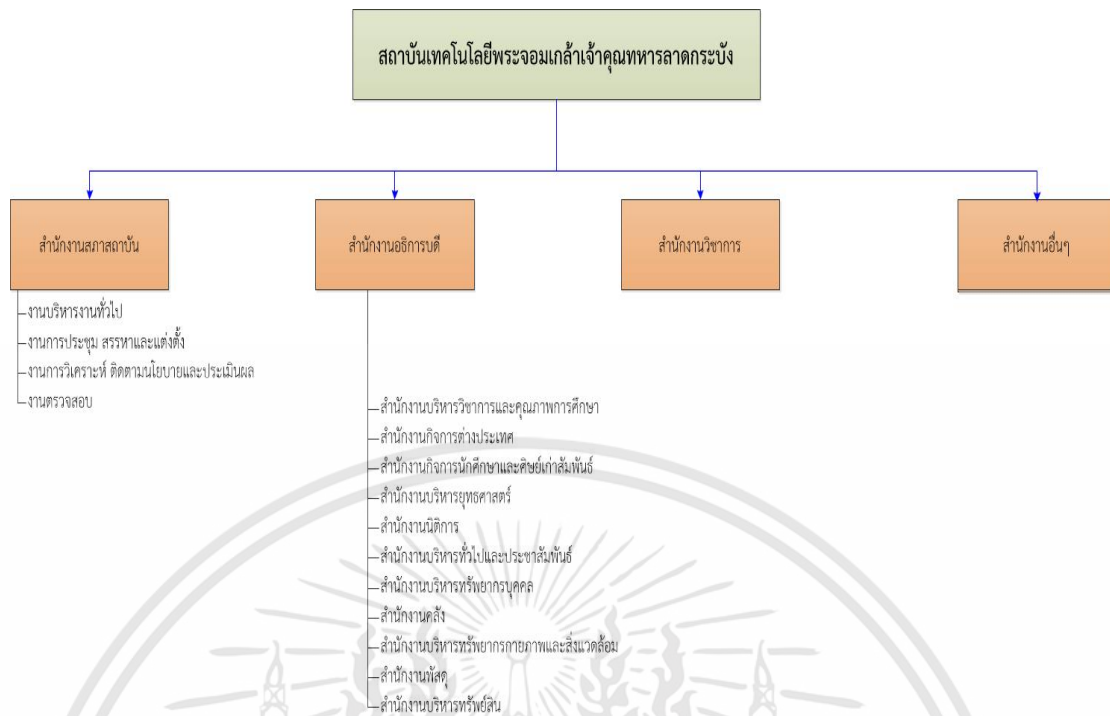
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 2.1.3 โครงสร้างสถาบัน



ภาพที่ 2.1 แผนภูมิการบริหารงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิการแบ่งส่วนงานสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### 2.1.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (2557 : 29) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้เนื่องจากหลักสูตรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิตบัณฑิต ปัจจุบันได้ปรับปรุงหลักสูตรให้เข้าสู่มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) นอกจากนี้สถาบันได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรภายใต้ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ประกอบไปด้วย

สร้างหลักสูตรใหม่/ปรับปรุงหลักสูตรเดิม สถาบันได้เร่งดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ได้แก่ การสร้างหลักสูตรใหม่ การทำหลักสูตรสหกิจศึกษา และการจัดทำหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) สนับสนุนให้มีการสร้างหลักสูตรใหม่ และปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ทันสมัยตามสถานการณ์ปัจจุบันการพัฒนาของประเทศ และตามมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) และมาตรฐานวิชาชีพ (กว./กส.) นอกจากนี้ได้มีการปรับปรุงขั้นตอนการเสนอหลักสูตรให้รวดเร็วยิ่งขึ้น

โดยสถาบันได้เปิดสอนหลักสูตรทั้งหมด 155 หลักสูตร จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี 70 หลักสูตร และระดับบัณฑิตศึกษา 85 หลักสูตร โดยหลักสูตรเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (TQF) ทั้งหมด ดังนี้

ตารางที่ 2.6 จำนวนหลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสถาบันเทคโนโลยี  
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ส่วนวิชาการ	หลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	
	ระดับปริญญาตรี	บัณฑิตศึกษา
คณะวิศวกรรมศาสตร์	วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมโทรคมนาคม วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงานไฟฟ้า วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมชีวการแพทย์ วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมระบบควบคุม วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมอัตโนมัติ วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมระบบควบคุม วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมการวัดคุม วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมแมคคาทรอนิกส์ วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมสารสนเทศ วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมปิโตรเคมี วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมออกแบบการผลิต และวัสดุ วศ.บ.สาขาวิชาขนส่งทางราง วศ.บ.สาขาวิชาดนตรีและสื่อประสม	วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมโทรคมนาคม วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมระบบควบคุม วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมการวัดคุม วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมสารสนเทศ วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมไมโคร อิเล็กทรอนิกส์ วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม วศ.ม.สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ชีวการแพทย์ สาขาวิชาวิศวกรรมปิโตรเคมี วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมก่อสร้างและการ จัดการ วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมป้องกันประเทศ วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมอัตโนมัติ วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมชีวการแพทย์ วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมเคมี วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมเกษตร วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า วศ.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมอาหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ส่วนวิชาการ	หลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	
	ระดับปริญญาตรี	บัณฑิตศึกษา
คณะวิทยาศาสตร์	วท.บ.สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ วท.บ.สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ วท.บ.สาขาวิชาเคมีอุตสาหกรรม วท.บ.สาขาวิชาเคมีสิ่งแวดล้อม วท.บ.สาขาวิชาฟิสิกส์ประยุกต์ วท.บ.สาขาวิชาสถิติประยุกต์ วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ วท.บ.สาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรม	วท.ม.สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ วท.ม.สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ วท.ม.สาขาวิชาเคมีประยุกต์ วท.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีพอลิเมอร์ วท.ม.สาขาวิชาปิโตรเคมีและเคมีของไฮโดรคาร์บอน วท.ม.สาขาวิชาเคมีสิ่งแวดล้อม วท.ม.สาขาวิชาฟิสิกส์ประยุกต์ วท.ม.สาขาวิชาจุลชีววิทยาอุตสาหกรรม วท.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ สาขาวิชาสถิติและการวิเคราะห์ธุรกิจ วท.ม.สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ ปร.ด.สาขาวิชาฟิสิกส์ประยุกต์ ปร.ด.สาขาวิชาเคมีประยุกต์ ปร.ด.สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ ปร.ด.สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ ปร.ด.สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	วท.บ.สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วท.บ.สาขาวิชาสัตวศาสตร์ วท.บ.สาขาเทคโนโลยีการผลิตสัตว์และประมง วท.บ.สาขาวิชาพัฒนาการเกษตร วท.บ.สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรดินและสิ่งแวดล้อม วท.บ.สาขาวิชานิเทศศาสตร์เกษตร	วท.ม.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การประมง วท.ม.สาขาวิชาพืชสวน วท.ม.สาขาวิชาสัตวศาสตร์ วท.ม.สาขาวิชาพัฒนาการเกษตรและการจัดการทรัพยากร วท.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร วท.ม.สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ วท.ด.สาขาวิชาเกษตรศาสตร์
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	วท.บ.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการหมักในอุตสาหกรรม วท.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมแปรรูปอาหาร	วท.ม.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร วท.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมแปรรูปอาหาร วท.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริการอาหารและการจัดการ ปร.ด.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การอาหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ส่วนวิชาการ	หลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	
	ระดับปริญญาตรี	บัณฑิตศึกษา
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ วท.บ.สาขาวิชาวิทยาการข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงธุรกิจ วท.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศทางธุรกิจ	วท.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ ปร.ด.สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิทยาลัยการบริหารและจัดการ	บธ.บ.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บธ.บ.สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจและการจัดการ	บธ.ม.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บธ.ม.สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม บธ.ม.สาขาวิชาการจัดการกีฬา สื่อและบันเทิง
วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง	วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมระบบการผลิต	วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมระบบและข้อมูล ปร.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมระบบการผลิตขั้นสูง
วิทยาลัยนานาชาติ	วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ วท.บ.สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมและเทคโนโลยี	วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมยานยนต์ วศ.ม.สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน วศ.ม.ระบบอัจฉริยะเชิงคำนวณ ปร.ด.สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยี	วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมวัสดุนาโน	วศ.ม.สาขาวิชานาโนวิทยาและนาโนเทคโนโลยี ปร.ด.สาขาวิชานาโนวิทยาและนาโนเทคโนโลยี
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	สถ.บ.สาขาวิชาสถาปัตยกรรมหลัก สถ.บ.สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน ภ.สถ.บ.สาขาวิชาภูมิสถาปัตยกรรม สถ.บ.สาขาวิชาศิลปอุตสาหกรรม ศป.บ.สาขาวิชาการออกแบบสหสาขา มิติ ศป.บ.สาขาวิชานิทรรศศิลป์ ศป.บ.สาขาวิชาภาพยนตร์ และ ดิจิทัลมีเดีย ศป.บ.สาขาวิชาการถ่ายภาพศป.บ.สาขาวิชาจิตรกรรมและมัลติมีเดีย ศป.บ.สาขาวิชาภาพพิมพ์และอิลลัสเตรชัน ศป.บ.สาขาวิชาประติมากรรมและประติมากรรมเพื่อสังคม	สถ.ม.สาขาวิชาสถาปัตยกรรมเขตร้อน สถ.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีสถาปัตยกรรม สถ.ม.สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายใน สถ.ม.สาขาวิชาการออกแบบอุตสาหกรรม ศป.บ.สาขาวิชาทัศนศิลป์ ผ.ม.สาขาวิชาการวางแผนชุมชนเมืองและสภาพแวดล้อม สถ.ด.สาขาวิชาสหวิทยาการการวิจัยเพื่อการออกแบบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

ส่วนวิชาการ	หลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	
	ระดับปริญญาตรี	บัณฑิตศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ค.อ.บ.สาขาวิชาครุศาสตร์การออกแบบ สภาพแวดล้อมภายใน ค.อ.บ.สาขาวิชาครุศาสตร์การออกแบบ ค.อ.บ.สาขาวิชาครุศาสตร์วิศวกรรม ค.อ.บ.สาขาวิชาครุศาสตร์เกษตร ค.อ.บ.สาขาวิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรม ทล.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ ทล.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพทาง การเกษตร	ค.อ.ม.สาขาวิชาบริหารการศึกษา ค.อ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร ค.อ.ม.สาขาวิชาเทคโนโลยีการออกแบบ ผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม ค.อ.ม.สาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ วท.ม.สาขาวิชาการศึกษากษेत्र วท.ม.สาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์ ค.อ.ม.สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วท.ม.สาขาวิชาการศึกษาคอมพิวเตอร์ ค.อ.ด.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ปร.ด.สาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์ เกษตร ปร.ด.สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา ปร.ด.สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าศึกษา

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 7 ตุลาคม 2560

### 2.1.3 วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ในปี พ.ศ. 2526 ทางสถาบันฯ ได้มีความเห็นว่าควรจะได้มีการขยายงานการศึกษา การวิจัย และบริการสังคมของสถาบันไป สู่ภูมิภาค จึงจัดตั้งวิทยาเขตชุมพรขึ้น ในปี พ.ศ. 2533 และได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนิน ทรงวางศิลาฤกษ์อาคารเรียนรวม พร้อมเปิดป้ายสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพร เมื่อวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2541 วิทยาเขตชุมพรเปิดการเรียนการสอนครั้งแรกในปีการศึกษา 2539 (online : [www.pcc.kmitl.ac.th](http://www.pcc.kmitl.ac.th) สืบค้นเมื่อ 24 มีนาคม 2559)

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ตั้งอยู่ที่ ตำบลชุมโค อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร มีพื้นที่ 3,500 ไร่ ประกอบด้วย 4 สำนักวิชา 12 สาขาวิชาดังนี้

ตารางที่ 2.7 จำนวนหลักสูตรที่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

สำนักวิชา	ระดับปริญญาตรี	บัณฑิตศึกษา
วิศวกรรมศาสตร์	วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมพลังงาน วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ วศ.บ.สาขาวิชาวิศวกรรมสารสนเทศ	วศ.ม.สาขาวิศวกรรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม วศ.ม.สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล
เทคโนโลยีการเกษตร	วศ.บ.สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การประมงและทรัพยากรทางน้ำ วศ.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการผลิตพืช วศ.บ.สาขาวิชาสัตวศาสตร์	วศ.บ.สาขาวิชาพืชสวน
วิทยาศาสตร์	วศ.บ.สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	
บริหารธุรกิจ	วศ.บ.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ	วศ.บ.สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ 7 ตุลาคม 2560

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร

### 2.2.1 ความหมายการประกันคุณภาพ

Lazăr VLĂSCĒANU et al. (2007 : 74) รวบรวมความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นกระบวนการทั้งหมดในการประเมินคุณภาพ (การประเมิน การติดตาม การประกัน การรักษา และการ พัฒนา) ของระบบสถาบันหรือหลักสูตรในระดับอุดมศึกษาที่กำลังดำเนินการและทำอย่างต่อเนื่องระบบการประกันคุณภาพที่มีการบังคับใช้จะมุ่งเน้นความรับผิดชอบและการพัฒนา โดยมีการให้ข้อมูลและการตัดสินใจ (ไม่ใช่การจัดอันดับ) ผ่านกระบวนการที่ตกลงกันไว้และมีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ตามเกณฑ์ที่มีการสร้างขึ้นอย่างถาวร ระบบการประกันคุณภาพหลายๆ ระบบจะให้ความหมายแตกต่างกันระหว่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ได้แก่ การที่สถาบันอุดมศึกษาทำการติดตามและพัฒนาคุณภาพของตนเอง) และการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก (ได้แก่ การมีหน่วยงานระหว่างสถาบัน หรือหน่วยงานที่ควบคุมสถาบันทำการประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและหลักสูตร) กิจกรรมการประกันคุณภาพขึ้นอยู่กับกลไกของแต่ละสถาบันที่จำเป็นในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ การจัดการด้านคุณภาพ การยกระดับคุณภาพ การควบคุม คุณภาพและการประเมินคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งในการประกันคุณภาพ

Joseph and Joseph. (1997 : 22) ให้ความหมายการประกันคุณภาพ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่ช่วยให้ผู้บริโภคได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพตามระดับที่กำหนด ซึ่งอาจรวมถึงเรื่องการตรวจสอบคุณภาพ (inspection) ไว้ในการประกันคุณภาพด้วย ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าการประกันคุณภาพเป็นกิจกรรมการบริหารและกิจกรรมการควบคุมเพื่อให้ได้คุณภาพที่คงเส้นคงวา เน้นการแก้ปัญหาระยะยาว โดยการประกันคุณภาพให้ความสำคัญกับการป้องกัน (prevention) และการตรวจสอบ (correction)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Fatma Mizikaci. (2006 : 12) อธิบายว่า การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการคุณภาพและเป็นการวางแผนและการออกแบบระบบการปฏิบัติงานเพื่อรับประกันความ เชื่อมั่นให้ลูกค้าว่า องค์กรได้ส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้มาตรฐานสูงโดยองค์กรจะใช้ กระบวนการที่เป็นมาตรฐานเพื่อเป็นการประกันว่าผลลัพธ์จะได้ตามความต้องการและเป็นไปตาม ความคาดหวังของลูกค้า

The International Organization for Standardization (Online สืบค้นเมื่อ 30. 09. 2018) ได้นิยามการประกันคุณภาพว่าหมายถึง ปฏิบัติการทั้งหมดที่ได้รับการวางแผนเตรียมการและ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้ผลิตมีความเชื่อมั่นว่าผลผลิตหรือการบริการของตนได้ มาตรฐานตามข้อกำหนดด้านคุณภาพที่ตั้งไว้

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2554 : 7) ให้ความหมายของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาว่าเป็น ระบบที่สถานศึกษาสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กรหรือ สถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษาต่อหรือทำงาน ว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มี คุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนดและสังคมคาดหวัง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข รวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัวหรือชุมชนตามความเหมาะสม ด้วยการ บริหารจัดการที่มีคุณภาพทั้งองค์กร โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม บุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครู และผู้บริหารตระหนักถึงเป้าหมาย คือ ผลประโยชน์เกิดกับผู้เรียนเป็นอันดับแรก

วิชชัย ศุภดิษฐ์ (2557 : 4) ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การ จัดกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การควบคุม การตรวจสอบ การประเมิน การรักษาและการพัฒนา คุณภาพของระบบ สถาบันหรือหลักสูตร เพื่อให้ผู้รับบริการโดยตรง ได้แก่ ผู้เรียน ผู้ปกครองและ ผู้รับบริการทางอ้อม ได้แก่ สถานประกอบการ ประชาชน และสังคมโดยรวม มีความมั่นใจว่าผู้สำเร็จ การศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนดและ สังคมคาดหวัง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งสร้างประโยชน์ให้แก่ครอบครัว หรือชุมชนตามความเหมาะสม โดยการประกันคุณภาพการศึกษาจะต้องมีการบูรณาการร่วมมือกัน ระหว่างบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันการศึกษา

นิติธร ปิลวาสน์ (2556 : 89) ให้ความหมายการประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การ ทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติการหลักอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดไว้ โดยมีการควบคุม คุณภาพ (Quality Control) การตรวจสอบคุณภาพ (Quality Auditing) และการประเมินคุณภาพ (Quality Assessment) จนทำให้เกิดความมั่นใจในคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบและ กระบวนการผลิต ผลผลิตและผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา

วีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์ (2547 : 56) ระบุว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็น กระบวนการหรือระบบปฏิบัติงานที่ถูกออกแบบและจัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้บริหารว่า ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่องค์กรนั้น ๆ เป็นผู้สร้างขึ้นมามีคุณภาพตรงตามข้อกำหนดที่ได้ระบุไว้ มี ระบบเอกสารอ้างอิงที่ดีในการปฏิบัติงาน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงานและการ ตรวจสอบภายในที่ครบวงจร และครอบคลุมสาระสำคัญของทุก ๆ กระบวนการที่เกี่ยวข้อง

อุทุมพร จารมาน (2541 : 2) ให้ความหมายการประกันคุณภาพ หมายถึง กระบวนการที่ ยกมาตรฐานของสถานศึกษาต่างๆ ที่ยังไม่เข้ามาตรฐานผลักดันให้ได้มาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลคุณภาพของมาตรฐานของสถานศึกษาป้อนกลับมา เพื่อรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ร่วมกันสนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้พัฒนามาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้โดยมีความเชื่อว่ากระบวนการประกันคุณภาพมีการวางระบบอย่างถูกต้องแล้วคุณภาพที่ดีก็จะตามมา

จากความหมายของการประกันคุณภาพที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็น ระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพตามดัชนีบ่งชี้ที่กำหนดเพื่อเป็นหลักประกันให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนได้มั่นใจว่าสถาบันการศึกษานั้น ๆ สามารถให้ ผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานตามที่กำหนด

### 2.2.2 ความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558 : 10) อธิบายว่า ภารกิจหลักที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องปฏิบัติมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การดำเนินการตามภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัจจุบันมีปัจจัยภายในและภายนอกหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ ปัจจัยดังกล่าวคือ

1. คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาและบัณฑิตภายในประเทศ มีแนวโน้มที่จะมีความแตกต่างกันมากขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียแก่สังคมโดยรวมของประเทศในระยะยาว
2. ความท้าทายของโลกาภิวัตน์ต่อการอุดมศึกษา ทั้งในประเด็นการบริการการศึกษาข้ามพรมแดน และการเคลื่อนย้ายนักศึกษาและบัณฑิต อันเป็นผลจากการรวมตัวของประเทศในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งทั้งสองประเด็นต้องการการรับประกันของคุณภาพการศึกษา
3. สถาบันอุดมศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความมั่นใจแก่สังคม ว่าสามารถพัฒนาองค์ความรู้และผลิตบัณฑิต ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากล การพัฒนาภาคการผลิตจริงทั้งอุตสาหกรรมและบริการการพัฒนาอาชีพ คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ระดับท้องถิ่นและชุมชน
4. สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ข้อมูลสาธารณะ (public information) ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งนักศึกษา ผู้จ้างงาน ผู้ปกครอง รัฐบาลและประชาชนทั่วไป
5. สังคมต้องการระบบอุดมศึกษาที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วม (participation) มีความโปร่งใส (transparency) และมีความรับผิดชอบซึ่งตรวจสอบได้ (accountability) ตามหลักธรรมาภิบาล
6. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน รวมถึงให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาทำหน้าที่ประเมินคุณภาพภายนอก โดยการประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
7. คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ประกาศใช้มาตรฐานการอุดมศึกษา เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2549 เพื่อเป็นกลไกกำกับมาตรฐานระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษาและระดับหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานระดับอุดมศึกษาจะได้ใช้เป็นกรอบการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 และคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ประกาศแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2552 เพื่อให้การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษาและเพื่อการประกันคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละระดับ คุณวุฒิและสาขาวิชา

9. กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐาน สถาบันอุดมศึกษาเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2551 เพื่อเป็นกลไกส่งเสริมและกำกับให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการศึกษาให้มีมาตรฐานตามประเภทหรือกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา 4 กลุ่ม

### 2.2.3 วัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558 : 10) อธิบายวัตถุประสงค์ของการประกันคุณภาพ ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของภาควิชาคณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมตามระบบคุณภาพและกลไกที่สถาบันนั้น ๆ กำหนดขึ้น โดยวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในทุกองค์ประกอบคุณภาพว่าเป็นไปตามเกณฑ์และได้มาตรฐาน
2. เพื่อให้ภาควิชา คณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษาทราบสถานภาพของตนเองอันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพไปสู่เป้าหมาย (targets) และเป้าประสงค์ (goals) ที่ตั้งไว้ตามจุดเน้นของตนเองและเป็นสากล
3. เพื่อให้ภาควิชา คณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษาทราบจุดแข็งจุดที่ควรปรับปรุง ตลอดจนได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนาการดำเนินงานเพื่อเสริมจุดแข็ง และพัฒนาจุดที่ควรปรับปรุงของสถาบันอย่างต่อเนื่อง
4. เพื่อให้ข้อมูลสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้มั่นใจว่า สถาบันอุดมศึกษาสามารถสร้างผลผลิตทางการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามที่กำหนด
5. เพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการอุดมศึกษาในแนวทางที่เหมาะสม

### 2.2.4 ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร

ในการผลิตบัณฑิตเพื่อให้บัณฑิตมีคุณลักษณะพึงประสงค์และเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ การดำเนินงาน และการบริหารงานระดับหลักสูตรถือว่าสำคัญที่สุด ซึ่งควรมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ซึ่งมีหลักการดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2558 : 28)

1. การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร เป็นการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา ว่าหลักสูตรได้ดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้พิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การกำกับมาตรฐาน บัณฑิต นักศึกษา อาจารย์ หลักสูตร การเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ

2. ในการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ให้เชื่อมโยงกับตัวบ่งชี้การดำเนินการ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 เพื่อประโยชน์ในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เผยแพร่หลักสูตรที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดแนวทางการเผยแพร่หลักสูตรไว้ในประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552

3. ตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร เป็นข้อมูลพื้นฐานในส่วนที่เกี่ยวข้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา และตัวบ่งชี้เชิงปริมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิ ตำแหน่ง ทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการของอาจารย์ สำหรับตัวบ่งชี้เชิงคุณภาพที่เน้นกระบวนการ จะประเมินใน ลักษณะของพิชญพิจักษณ์ (peer review) ซึ่งจะมีรายละเอียดของคำถามที่จะเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประเมินเพื่อให้ สามารถนำไปพิจารณาตามบริบทของสถาบันได้ และได้กำหนดแนวทางในการให้คะแนนในแต่ละระดับสำหรับ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ใช้ในการพิจารณา

4. สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดทำระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร โดยมีการดำเนินงานได้ตามมาตรฐานเทียบเคียงกับมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทั้งนี้ ทุกระบบต้องได้รับการเห็นชอบจากสภาสถาบันและเสนอคณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบและให้มีการจัดส่งผลการประเมินพร้อมข้อมูลพื้นฐานให้กับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณะ ตัวอย่างการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรที่เทียบเคียงได้ เช่น ผลการประเมินหลักสูตรของ AUN QA ผลการประเมินหลักสูตรวิชาชีพที่ได้รับการรับรองจากองค์การวิชาชีพระดับนานาชาติ เช่น AACSB (สำหรับหลักสูตรทางด้านบริหารธุรกิจ) ABET (สำหรับหลักสูตรทางด้านวิศวกรรมศาสตร์) และหลักสูตรที่ได้รับการตรวจประเมินเป็นประจำและผ่านการรับรองโดยสภาวิชาชีพ

#### 2.2.4.1 กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร

จากการศึกษาคู่มือการประกันคุณภาพคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ฉบับปีการศึกษา 2557 ของสำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดกรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร AUN -QA (ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย. 2558 : 16 – 17) ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 กรอบการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตรของ AUN-QA

องค์ประกอบในการประกันคุณภาพหลักสูตร	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
1. การกำกับมาตรฐาน	1.1 การบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนด โดย สกอ.	ผลการบริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ปริญญาตรี เกณฑ์ 4 ข้อ บัณฑิตศึกษา เกณฑ์ 12 ข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบในการประกันคุณภาพ หลักสูตร	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
2. การพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA (ต่อ)	2.1 ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังมีความชัดเจนและแสดงไว้ในหลักสูตร</li> <li>- หลักสูตรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> <li>- ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังครอบคลุมทั้งความรู้และทักษะทั่วไป รวมทั้งความรู้และทักษะเฉพาะทาง</li> <li>- ผลการเรียนรู้ที่คาดหวังสะท้อนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</li> </ul>
	2.2 ข้อกำหนดของหลักสูตร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มหาวิทยาลัยใช้ข้อกำหนดของหลักสูตร</li> <li>- ข้อกำหนดของหลักสูตรแสดงผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและการทำให้บรรลุเป้าหมาย</li> <li>- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อกำหนดของหลักสูตรได้</li> </ul>
	2.3 โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักสูตรประกอบด้วยรายวิชาพื้นฐาน รายวิชาระดับกลาง จนถึงรายวิชาเฉพาะทาง รวมถึงการทำโครงการ หรือวิทยานิพนธ์</li> <li>- เนื้อหาของหลักสูตรมีความทันสมัย</li> </ul>
	2.4 กลยุทธ์การเรียนและการสอน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้สอนหรือภาคีศึกษามีกลยุทธ์การเรียนการสอนที่ชัดเจน</li> <li>- กลยุทธ์การเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนได้ความรู้และสามารถใช้ความรู้ในเชิงวิชาการ</li> <li>- กลยุทธ์การเรียนการสอนกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ</li> <li>- กลยุทธ์การเรียนการสอนกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ</li> <li>- กลยุทธ์การเรียนการสอนกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้</li> </ul>
	2.5 การประเมินผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการประเมินตั้งแต่การรับเข้า การติดตามความก้าวหน้าระหว่างเรียน และเมื่อสำเร็จการศึกษา</li> <li>- การประเมินมีเกณฑ์อ้างอิง</li> <li>- การประเมินใช้วิธีการที่หลากหลาย</li> </ul>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบในการประกันคุณภาพ หลักสูตร	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
2. การพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA (ต่อ)		<ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินสะท้อนผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและเนื้อหาของหลักสูตร</li> <li>- เกณฑ์ที่ใช้ประเมินมีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ</li> <li>- วิธีการประเมินครอบคลุมวัตถุประสงค์ของหลักสูตร</li> <li>- มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินมีความชัดเจนและคงเส้นคงวา</li> </ul>
	2.6 คุณภาพบุคลากรสายวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความสามารถในงานของตน</li> <li>- มีบุคลากรเพียงพอที่จะทำงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในหลักสูตร</li> <li>- การสรรหาบุคลากรและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความสามารถเชิงวิชาการ</li> <li>- มีการกำหนดบทบาทและความสัมพันธ์เชิงหน้าที่ระหว่างบุคลากรอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน</li> <li>- มีการมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ</li> <li>- มีการวางแผนบุคลากรและระบบงานที่สนับสนุนคุณภาพการเรียนการสอน</li> <li>- มีการกำกับดูแลความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของบุคลากร</li> <li>- มีกระบวนการทบทวน ปรึกษาหารือและปรับการมอบหมายงาน</li> <li>- มีการวางแผนและการปฏิบัติตามแผนในเรื่องการสิ้นสุดการจ้างและการเกษียณอายุงาน</li> <li>- มีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ</li> </ul>
	2.7 คุณภาพบุคลากรสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรของสมุทมีความสามารถและมีจำนวนเพียงพอที่จะให้บริการอยู่ในระดับที่น่าพอใจ</li> <li>- บุคลากรห้องปฏิบัติการมีความสามารถและมีจำนวนเพียงพอที่จะให้บริการอยู่ใน</li> </ul>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบในการประกันคุณภาพ หลักสูตร	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
2.การพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA (ต่อ)		<p>ระดับที่น่าพอใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรด้านคอมพิวเตอร์มีความสามารถและมีจำนวนเพียงพอที่จะให้บริการอยู่ในระดับที่น่าพอใจ</li> <li>- บุคลากรงานบริการนิสิตมีความสามารถและมีจำนวนเพียงพอที่จะให้บริการอยู่ในระดับที่น่าพอใจ</li> </ul>
	2.8 คุณภาพผู้เรียน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีนโยบายการรับผู้เรียนเข้าศึกษาที่ชัดเจน</li> <li>- มีกระบวนการในการรับเข้าศึกษาที่เหมาะสม</li> <li>- ภาระการเรียนของผู้เรียนมีความสอดคล้องกับภาระการเรียนที่ระบุในหลักสูตร</li> </ul>
	2.9 การสนับสนุนการให้คำปรึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีระบบการติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนอย่างเหมาะสม</li> <li>- ผู้เรียนได้รับคำปรึกษาและส่งเสริมด้านการเรียนรวมทั้งข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการศึกษาอย่างเพียงพอ</li> <li>- ผู้เรียนพอใจในสภาพแวดล้อม ทั้งทางกายภาพ สังคมและจิตใจ</li> </ul>
	2.10 สิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน (ห้องเรียนและอุปกรณ์ในห้องเรียน) เพียงพอ</li> <li>- มีห้องสมุดเพียงพอและทันสมัย</li> <li>- มีห้องปฏิบัติการเพียงพอและทันสมัย</li> <li>- มีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านคอมพิวเตอร์เพียงพอและทันสมัย</li> <li>- สิ่งแวดล้อมเชิงสุขอนามัยและมาตรฐานความปลอดภัยเป็นไปตามข้อกำหนดในทุกด้าน</li> </ul>
	2.11 การประกันคุณภาพกระบวนการเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทบทวน และปรับปรุงหลักสูตร</li> <li>- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ทบทวน และปรับปรุงหลักสูตร</li> <li>- มีการประเมินหลักสูตรสม่ำเสมอ ในช่วง</li> </ul>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

องค์ประกอบในการประกันคุณภาพ หลักสูตร	ตัวบ่งชี้	เกณฑ์การประเมิน
2. การพัฒนาคุณภาพของหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA (ต่อ)		เวลาที่เหมาะสม - รายวิชาและหลักสูตรมีการประเมินอย่างเป็นระบบโดยผู้เรียน - มีการนำข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุง
	2.11 การประกันคุณภาพกระบวนการเรียนการสอน (ต่อ)	- มีการประกันคุณภาพและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของกระบวนการเรียนและการสอนรูปแบบและวิธีการประเมิน
	2.12 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	- มีแผนพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนที่ชัดเจนตามความต้องการในการอบรมและพัฒนา - มีกิจกรรมการอบรมและพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพียงพอับความต้องการที่ระบุ
	2.13 ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- มีระบบการรวบรวมข้อมูลป้อนกลับจากตลาดแรงงานอย่างเพียงพอ - มีระบบการรวบรวมข้อมูลป้อนกลับจากผู้เรียนและศิษย์เก่าอย่างเพียงพอ - มีระบบการรวบรวมข้อมูลป้อนกลับจากบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนอย่างเพียงพอ
	2.14 ผลผลิต	- อัตราสอบผ่านเป็นที่น่าพอใจและการลาออกกลางคันอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ - ระยะเวลาเฉลี่ยของการสำเร็จการศึกษาเป็นที่น่าพอใจ - อัตราการได้งานของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นที่น่าพอใจ - ระดับงานวิจัยของอาจารย์และผู้เรียนเป็นที่น่าพอใจ
	2.15 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นที่น่าพอใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2.2.4.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษา โดยใช้ PDCA

การบริหารคุณภาพเป็นการจัดระบบการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานเป็นที่พึงพอใจสร้างความประทับใจและความมั่นใจแก่ลูกค้าทั้งภายในและภายนอก สามารถแบ่งระดับการดำเนินงานตามระดับบุคคลได้ 3 ระดับ (ธัญพร ก้อยชูสกุล. 2554 : 26)

1. การบริหารคุณภาพ หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือแนวทางอย่างกว้าง ๆ ในการดำเนินการซึ่งเป็นการกิจของผู้บริหารระดับสูงสุด

2. การจัดการคุณภาพ หมายถึง การนำนโยบายคุณภาพมากำหนดให้เป็นเป้าหมายคุณภาพ จากนั้นจะต้องมีการกำหนดเป็นแผนคุณภาพสำหรับกำหนดการดำเนินงานต่อไป ซึ่งจะเป็นภารกิจของผู้บริหารระดับรองลงมา

3. การดำเนินการให้เกิดคุณภาพ หมายถึง การดำเนินการปฏิบัติการให้ผลงานเป็นไปตามแผนคุณภาพ ซึ่งจะต้องมีการตรวจติดตาม ปรับปรุงแก้ไขรวมถึงการป้องกันปัญหาต่อไป

การดำเนินกิจกรรมหรือการบริหารจัดการการประกันคุณภาพการศึกษาจะประสบความสำเร็จและเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องมีการนำหลักการบริหารการจัดการเชิงคุณภาพแบบต่อเนื่อง ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) หรือ PDCA มาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ลงมือปฏิบัติ) Check/Study (ตรวจสอบ/ศึกษากำหนดมาตรการปรับปรุงแก้ไข) Act (เน้นให้มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นวงจร) PDCA คือ วงจรที่พัฒนามาจากวงจรที่คิดค้นโดยวอลท์เทอร์ ชิวฮาร์ท(Walter Shewhart) ผู้บุกเบิกการใช้สถิติสำหรับวงการอุตสาหกรรม และต่อมาวงจรนี้เริ่มเป็นที่รู้จักกันมากขึ้น เมื่อ Edwards Deming ประมาจารย์ด้านการบริหารคุณภาพเผยแพร่ให้เป็นเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานของพนักงานภายในโรงงานให้ดียิ่งขึ้น และช่วยค้นหาปัญหาอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนการผลิตโดยพนักงานเอง จนวงจรนี้เป็นที่รู้จักกันในอีกชื่อว่า “วงจรเดมมิง” ต่อมาพบว่า แนวคิดในการใช้วงจร PDCA นั้นสามารถนำมาใช้ได้กับทุกกิจกรรม จึงทำให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมากขึ้นทั่วโลก PDCA เป็นอักษรนำของศัพท์ภาษาอังกฤษ 4 คำคือ P : Plan = วางแผน D : DO = ปฏิบัติตามแผน C : Check = ตรวจสอบ/ประเมินผลและนำผลประเมินมาวิเคราะห์ A : Action = ปรับปรุงดำเนินการให้เหมาะสมตามผลการประเมิน

1. การวางแผน (Plan : P) หมายถึง ส่วนประกอบของวงจรที่มีความสำคัญ เนื่องจากการวางแผนเป็นจุดเริ่มต้นของงานและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในส่วนอื่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนในวงจรเดมมิงเป็นการหาองค์ประกอบของปัญหา โดยวิธีการระดมความคิด การหาสาเหตุของปัญหา การหาวิธีการแก้ปัญหา การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน การกำหนดวิธีดำเนินการ การกำหนดวิธีการตรวจสอบ และประเมินผลในขั้นตอนนี้มีการดำเนินการดังนี้

1.1 ตระหนักและกำหนดปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยสมาชิกแต่ละคนร่วมมือและประสานกันอย่างใกล้ชิด ในการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน เพื่อที่จะร่วมกันทำการศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไขต่อไป

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานหรือหาสาเหตุของปัญหา เพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งควรจะวางแผนและดำเนินการเก็บข้อมูลให้เป็นระบบระเบียบเข้าใจง่ายและสะดวกต่อการใช้งาน เช่น ตารางตรวจสอบ แผนภูมิแผนภาพ หรือแบบสอบถาม เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 อธิบายปัญหาและกำหนดทางเลือก วิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้กำหนดสาเหตุของความบกพร่อง ตลอดจนแสดงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งนิยมใช้วิธีการเขียนและวิเคราะห์แผนภูมิหรือแผนภาพ เช่น แผนภูมิแกงปลา แผนภูมิพาเรโต และแผนภูมิการควบคุม เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกทุกคนในที่ทำงานคุณภาพเกิดความเข้าใจในสาเหตุและปัญหาอย่างชัดเจนแล้วร่วมกันระดมความคิด (Brainstorm) ในการแก้ปัญหา โดยสร้างทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้ในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อมาทำการวิเคราะห์และตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุดมาดำเนินการ

1.4 เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา หรือปรับปรุงการดำเนินงานโดยร่วมกันวิเคราะห์ และวิจารณ์ทางเลือกต่างๆ ผ่านการระดมความคิดและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก เพื่อตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินงานให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะต้องทำวิจัยและหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือกำหนดทางเลือกใหม่ที่มีความน่าจะเป็นในการแก้ปัญหาได้มากกว่าเดิม

2. การปฏิบัติตามแผน (Do : D) หมายถึง การลงมือปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ในตารางการปฏิบัติงาน ทั้งนี้สมาชิกกลุ่มต้องมีความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในแผนนั้นๆ ความสำเร็จของการนำแผนมาปฏิบัติต้องอาศัยการทำงานด้วยความร่วมมือเป็นอย่างดีจากสมาชิก ตลอดจนการจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผนนั้น ๆ ในขั้นตอนนี้ขณะที่ลงมือปฏิบัติจะมีการตรวจสอบไปด้วยหากไม่เป็นไปตามแผนอาจจะต้องมีการปรับแผนใหม่ และเมื่อแผนนั้นใช้งานได้ก็นำไปใช้เป็นแผนและถือปฏิบัติต่อไป

3. การตรวจสอบ (Check : C) หมายถึง การตรวจสอบดูว่าเมื่อปฏิบัติงานตามแผนหรือการแก้ปัญหางานตามแผนแล้ว ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สภาพปัญหาได้รับการแก้ไขตรงตามเป้าหมายที่กลุ่มตั้งใจหรือไม่ การไม่ประสบผลสำเร็จอาจจะเกิดจากสาเหตุหลายประการ เช่น ไม่ปฏิบัติตามแผน ความไม่เหมาะสมของแผน การเลือกใช้เทคนิคที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

4. การดำเนินการให้เหมาะสม (Action : A) หมายถึง การกระทำภายหลังที่กระบวนการ 3 ขั้นตอน ตามวงจรได้ดำเนินการเสร็จแล้ว ขั้นตอนนี้เป็นกรนำเอาผลจากขั้นการ ตรวจสอบ (C) มาดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

การปฏิบัติตามวงจร PDCA อย่างตั้งใจและถูกต้องจะช่วยให้เกิดความมั่นใจใน การทำงานเมื่อหมุนวงจร PDCA ซ้ำจะทำให้เกิดการปรับปรุงและทำให้ระดับของผลลัพธ์สูงขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น บางครั้งอาจเรียกววงจรนี้ว่า เกลียวของ จู ราน (Juran Spiral) ซึ่งเป็นชื่อผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกา ดร.เจ เอ็ม จูราน และการทำตามวงจร PDCA นี้จะสร้างคุณภาพที่น่าเชื่อถือขึ้น การกระทำซ้ำในสิ่งที่เคยทำมาก่อน ถึงแม้ว่างานนั้นจะดูเหมือนว่าเป็นงานใหม่ทั้งหมด ก็ยังคงมีส่วนประกอบหลายส่วนที่เหมือนหรือคล้ายกับสิ่งที่เคยทำมาก่อน การปรับปรุงคุณภาพส่วนใหญ่จะเป็นการพิจารณาวิธีการของงานที่กระทำซ้ำอย่างระมัดระวังและเป็นระบบ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ตลอดจนมีการแก้ไขความไร้ประสิทธิภาพที่ค้นพบ ประโยชน์ของ PDCA

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2552 : 4 ) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของ PDCA ไว้ดังนี้

#### 1. เพื่อป้องกัน

1.1 การนำวงจร PDCA ไปใช้ทำให้ผู้ปฏิบัติมีการวางแผนการวางแผนที่ดีช่วย ป้องกันปัญหาที่ไม่ควรเกิดช่วยลดความสับสนในการทำงาน ลดการใช้ทรัพยากรมากหรือน้อยเกิน ความพอดี ลดความสูญเสียในรูปแบบต่างๆ

1.2 การทำงานที่มีการตรวจสอบเป็นระยะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความรัดกุมขึ้น และแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างรวดเร็วก่อนจะลุกลาม

1.3 การตรวจสอบที่นำไปสู่การแก้ไขปรับปรุง ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วไม่เกิดซ้ำหรือลดความรุนแรงของปัญหา ถือเป็น การนำความผิดพลาดมาใช้ให้เกิดประโยชน์

## 2. เพื่อแก้ไขปัญหา

2.1 ถ้าเราประสบสิ่งที่ไม่เหมาะสม ไม่สะอาด ไม่สะดวก ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด เราควร แก้ปัญหา

2.2 การใช้ PDCA เพื่อการแก้ปัญหา ด้วยการตรวจสอบว่ามีอะไรบ้างที่เป็นปัญหา เมื่อหาปัญหาได้ก็นำมาวางแผนเพื่อดำเนินการตามวงจร PDCA ต่อไป

3. เพื่อปรับปรุง คือ ไม่ต้องรอให้เกิดปัญหาแต่เราต้องเสาะแสวงหาสิ่งต่างๆ หรือ วิธีการที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสังคม เมื่อเราคิดว่าจะปรับปรุงอะไรก็ให้ใช้วงจร PDCA เป็นขั้นตอนในการปรับปรุง ข้อสำคัญต้องเริ่ม PDCA ที่ตัวเองก่อนมุ่งไปที่คนอื่น

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ดังนี้

พัชรินทร์ โต้ะบุรินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ปัจจัยองค์การด้านลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านโครงสร้างองค์การและด้านความใส่ใจผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร

ทิพย์สุดา ศิลปะ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิผลของการประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านนโยบายการบริหาร และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันงานประกันคุณภาพการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านนโยบายการบริหาร ด้านทรัพยากรการบริหาร และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารซึ่งพบว่าด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากที่สุดโดยมีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.52 ตัวแปรการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลมากรองลงมาเท่ากับ 0.44 ตัวแปรวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงานมีอิทธิพลน้อยที่สุดเท่ากับ 0.20

มัสตี แวดราแมและคณะ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติได้แก่ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษา ปัจจัยด้านผู้บริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านระบบฐานข้อมูล ปัจจัยด้านบริบทของสถานศึกษาและ ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร โดยพบว่าการประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกตินั้น ได้รับอิทธิพลทางตรงจากระบบฐานข้อมูล

จินตนา สระทองขาว (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการ ดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต กำแพงแสน โดยพบว่า ปัจจัยองค์การในการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ได้แก่ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของโครงสร้างองค์การ ด้านนโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติ และด้านลักษณะบุคลากร ตามลำดับ

วาสนา สะอาดและคณะ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารและนโยบาย การบริหารจัดการ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และทรัพยากรและสิ่ง สนับสนุน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

ชัยวัฒน์ ต.เจริญ และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย พบว่า ด้านการบริหารจัดการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและด้านลักษณะทรัพยากร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชียงราย

ผู้วิจัยสามารถได้สังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ การพัฒนาบุคลากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การและ ทรัพยากรการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

### 2.3.1 การพัฒนาบุคลากร

#### 2.3.1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในองค์การทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญใน การขับเคลื่อนให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเมื่อหลังจากกระบวนการสรรหาเสร็จสิ้นแล้ว องค์กรจะต้อง มีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด วิธีที่ใช้คือ การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยน ทักษะคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบุคลากรนั้น ๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการและนักบริหารหลาย ท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่น่าสนใจไว้ ดังนี้

Beach (1999 : 2216) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่อง หนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

Woolner (1992 : 9) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการ ระหว่างการเรียนรู้ และการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็น ระบบใน 3 ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Team) และระดับโดยรวม (The System)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Gilley and Eggland (1992 : 14) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ การนำกิจกรรมที่มี การกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

Smith and Mill (1991 : 10-11) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์การเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ผลผลิตที่มากขึ้นและต้องเกิดความพึงพอใจกับ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ ซึ่งจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตัวบุคคล โดยใช้วิธีบูรณาการผสมผสานบทบาทต่างๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อให้สมาชิกขององค์การทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนา ระบบ (ชีวิต-องค์การ-สังคม) ให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีแนวคิดสมมติฐานในการพัฒนาบุคลากรไว้ 7 ประการ (Seven Basic Assumptions) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. ตระหนักในคุณค่าความเป็นมนุษย์ (Worth of the Individual) องค์การที่มีคุณภาพจะตัดสินใจจากการที่องค์การให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของบุคลากรในองค์การ

2. บุคลากรในฐานะทรัพยากร (Employees as a Resources) ไม่ว่าจะปฏิบัติงานใน ตำแหน่งใดในองค์การล้วนมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การ ควรจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพดี (Quality Work Environment) จัดเป็นภารกิจขององค์การที่ต้องปรับปรุงเพื่อเอื้อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและเจริญตาเจริญใจ

4. ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Satisfaction) เป็นสิ่งที่พึงเกิดขึ้นในองค์การโดยองค์การจะต้องพยายามให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งสภาพความพึงพอใจของบุคลากรที่มีชีวิตจิตใจด้วยการออกแบบลักษณะงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อสภาพการทำงานที่พึงประสงค์

5. ความต้องการที่จะเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning Need) กิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้บุคลากรมีทักษะความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง จะต้องมีการปรับปรุงให้ทันกับภาวะการณ์และสามารถรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา

6. การเตรียมโอกาสสำหรับการเปลี่ยนแปลง (Change Opportunities Preparation) สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดความต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติทักษะและความรู้ ความสามารถที่แตกต่างไปจากเดิม องค์การจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานใหม่

7. ขอบเขตกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างไกล (Broad Scope of HRD Concern) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมิได้จำกัดอยู่เพียงการให้ความรู้ด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงความเข้าใจในพฤติกรรม

แสดงออกของมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่ลึกซึ้งกว่าสิ่งที่ปรากฏในตำแหน่งหน้าที่การงานที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ

Nadler (1990 : 20) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำความรู้มาปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะมีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 3 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษาต่อ และ 3) กิจกรรมการพัฒนาตนเอง แนวคิดนี้มีเป้าหมายโดยรวมของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน (Improving Job Performance) และส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงาน

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (2547 : 35) กล่าวถึงแนวคิดของ Professor Leonard Nadler แห่งมหาวิทยาลัย George Washington University ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่าจะต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้ประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานขององค์กรจะต้อง ประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม 3 ประการ คือ การฝึกอบรม (Training) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่งาน ด้านการศึกษา (Education) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่ตัวบุคคล และด้านการพัฒนา (Development) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรและสังคม ดนัย เทียนพุด (2551 : 61) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่มุ่งหมายให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

ธิดารัตน์ สุขประภรณ์ (2550 : 9) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่ง บุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรมสัมมนาหรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จะเป็นส่วนช่วยที่สำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้

นิรันดร์ เงินดี (2550 : 43) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมหรือกรรมวิธีต่าง ๆ รวมไปถึงการวางแผนที่กระบวนการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งที่เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุถึงวัตถุประสงค์ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร และในขณะเดียวกันยังสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติให้ได้รับการพัฒนาตนเองและได้รับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

สุรียา มนตรีภักดี (2550 : 20) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึงกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ดนัย เทียนพุด (2551 : 61) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่มุ่งหมายให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

สมาน รังสิโยภุชฎ (2552 : 83) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553 : 10) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุง พฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้นโดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร

สมคิด บางโม (2553 : 13 ) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ การศึกษาดูงานเพื่อให้บุคลากรนั้น ๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

#### 2.4.1.2 แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้น ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์การ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธวิธีพัฒนาให้เหมาะสมกับงาน แต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การหรือหน่วยงานกำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

Nadler (1980 : 23) ได้แบ่งกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ถูกออกแบบขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันหรือกำลังจะได้รับมอบหมายให้ทำงานในอนาคต สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นเป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากร ในขณะนั้นให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การศึกษาต่อ (Education) การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคลากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยวิธีการลาศึกษาต่อทั้งแบบเต็มเวลาหรือใช้เวลาบางส่วน เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการของหน่วยงานในอนาคต

3. การพัฒนาตนเอง (Development) หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดแก่หน่วยงานในอนาคต ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงานแต่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามหน่วยงานที่ต้องการ

กัญญามน อินทวาทและคณะ (2554: 36) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตาม ปัญหาที่เกิดของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้น ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคนและก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2550 : 5-8) อธิบายแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเป็น 3 วิธีคือ

1. ให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง (Self Development) มีวิธีการต่างๆ ดังนี้
  - 1.1 ใช้บทเรียนสำเร็จรูป
  - 1.2 การศึกษาทางไกล
  - 1.3 การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ
  - 1.4 การศึกษาเอกสารจากคู่มือการทำงาน
  - 1.5 ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ
  - 1.6 ให้การศึกษาเพิ่มเติมในระยะสั้นและระยะยาว
  - 1.7 ส่งเอกสารให้สรุปรายงานและเสนอ
  - 1.8 การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ
2. ให้การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) มีรูปแบบต่างๆ คือ
  - 2.1 จัดโครงการอบรมภายในองค์กร
  - 2.2 ส่งอบรมสถาบันภายนอก
  - 2.3 วางแผนโครงการฝึกอบรมประจำปี
  - 2.4 วางแผนฝึกอบรม พัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นหรือทุกระดับ
  - 2.5 พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการและเทคโนโลยี
  - 2.6 ใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบผสมผสาน และการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่
  - 2.7 ใช้หลักสูตรอบรมในการประเมินผลงาน การเลื่อนขั้นหรือโยกย้าย
  - 2.8 สร้างแรงจูงใจในการฝึกอบรมและพัฒนาด้วยกิจกรรม/เกมต่างๆ
3. การพัฒนาในงาน (In – Service Development) มีวิธีการต่างๆ คือ
  - 3.1 รักษาการแทน
  - 3.2 ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการ
  - 3.3 ให้ความร่วมมือคณะทำงาน
  - 3.4 การจัดตั้งกลุ่มร่วมกิจกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.5 การให้คำปรึกษาหารือ
- 3.6 การให้ออกไปสังเกตการณ์
- 3.7 การมีเพื่อนที่มีประสบการณ์ร่วม
- 3.8 การเป็นตัวอย่างที่ดี
- 3.9 การเสนอแนะให้นำไปประยุกต์ใช้
- 3.10 การดูงานใน/นอกหน่วยงาน
- 3.11 การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน
- 3.12 การสอนงาน แนะนำงาน
- 3.13 การฝึกอบรมในงาน
- 3.14 การมอบหมายงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2550 : 199-205) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางที่เกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. การฝึกอบรมในขณะที่ทำงาน เป็นเทคนิควิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในสภาพการณ์จริง เหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติการและพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดจุดเชื่อมโยงระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งวิธีนี้เหมาะสมสำหรับพนักงานเข้าใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายงานและการอธิบายถึงงานใหม่ ๆ

2. การสอนงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างานต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-Oriented) หัวหน้างานและลูกน้องจะต้องตกลงและยอมรับร่วมกัน (Collaborative) จะมุ่งเน้นไปที่ผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual Performance) ในปัจจุบันและการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีหรือทางบวก (Positive Change)

3. การให้คำปรึกษาแนะนำ การวิเคราะห์หวัณิจฉัยสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและกำหนดแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางเลือกที่เหมาะสม พบว่าวิธีการนี้เน้นไปที่ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงโดยหัวหน้างานจะต้องให้เวลาการรับฟังประเด็นปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ

4. การหมุนเวียนงาน เป็นเทคนิควิธีการโยกย้ายบุคลากรจากส่วนงานหนึ่งออกไป ยังอีกส่วนงานหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดประสบการณ์แตกต่างไปจากเดิมเป็นการหมุนเวียนงานภายในระยะเวลาหนึ่ง ๆ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีของบุคคลในส่วนงานต่าง ๆ

5. การทำกิจกรรม เป็นการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการรับการพัฒนาดำเนินการปฏิบัติจริงโดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่องค์การได้กำหนดขึ้น เช่น กิจกรรม 5 ส/กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Suggestion) กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ เป็นต้น

6. การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์การอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้หรือ (Knowledge Management) เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร ซีดีรอม วีดีโอเทป เป็นต้น

7. การให้ดูงานนอกสถานที่ มักใช้ในระดับจัดการ (Management Level) ขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินการได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากภายนอกองค์การ วิธีการนี้จะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบ่งออกเป็น การดูงานภายในประเทศและการดูงานต่างประเทศ โดยผลลัพธ์ที่ได้จากการดูงานที่ทุกองค์การคาดหวัง นั้นก็คือ การนำความรู้และสิ่งใหม่ๆ ที่ได้ไปสัมผัสนำมาประยุกต์ใช้กับงานในองค์การ

8. การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ๆ รวมถึงการถกเถียงกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อกำหนดบทบาทและทิศทางในการทำงานของหน่วยงานในอนาคต หรือการเข้าร่วมประชุมและสัมมนาในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การที่สถาบันภายนอกจัดให้มีขึ้น เป็นต้น

9. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ อันเป็นการยกระดับคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นหรือให้มีมากขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะผูกโยงกับเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ให้ทุนไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับงานที่ทำให้สามารถนำกลับมาขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้นได้ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการนี้จำเป็นจะต้องใช้เวลาการพัฒนา เนื่องจากจะต้องใช้ระยะเวลาอันยาวนานกว่าจะศึกษาจบ โดยอาจจะขอลาศึกษาต่อเต็มเวลาหรืออาจจะขอลาศึกษาต่อหลังเลิกงานหรือวันหยุดก็ได้

10. การฝึกงานและทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ เป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเจาะลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง ทั้งนี้องค์การอาจจะนำวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยให้ไปทำงานประกบร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาจจะเป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศเพื่อให้เรียนรู้ถึงเทคนิคและวิธีการจากผู้เชี่ยวชาญนั้น เช่น พัฒนาบุคลากรของฝ่ายผลิต โดยส่งให้พนักงานเข้าร่วมฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญด้านการผลิตที่บริษัทแม่ในต่างประเทศ

11. การเพิ่มคุณค่าในงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย งานที่ยากขึ้น โดยเน้นให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) สามารถทำงานจากง่ายไปหายากได้ เช่น งานบันทึกข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลวางแผนบริหารข้อมูล

12. การเพิ่มปริมาณงาน เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มปริมาณหรือขอบเขตงานที่จะต้องรับผิดชอบให้มากขึ้น เพื่อป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ซึ่งพนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน เช่น พนักงานได้รับมอบหมายงานให้ดูแลโครงการขายเพิ่มอีก 2 โครงการ ซึ่งเป็นโครงการขายในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นต้น

ธวัช บุญยมติ (2550 : 207) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้ 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีการพัฒนาในงานที่ปฏิบัติ (Job-Site Development Methods) เป็นวิธีการพัฒนาในงานที่บุคคลทำหรือองค์การที่บุคคลทำงานอยู่นั้นด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การใช้พี่เลี้ยง (Coaching) การมอบหมายให้เป็นกรรมการ/การประชุม (Committee Assignments/meeting) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ผู้ช่วยในตำแหน่ง (Assistant-To Positional) การพัฒนาออนไลน์ (Online Development) การประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย/ศูนย์พัฒนาบุคคล (Corporate University/Development Centers) องค์การเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้เกิดการพัฒนาในงานอย่างแท้จริงและประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้บริหารต้องวางแผนและประสานงานการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆเหล่านี้อย่างจริงจัง จริงใจและต่อเนื่อง

2. วิธีการพัฒนานอกงานที่ปฏิบัติ (Off-Site Development Methods) เป็นวิธีการพัฒนานอกงานที่บุคคลทำหรือสถานที่อื่นภายนอกองค์การ บุคคลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามโอกาสและความสมัครใจ วิธีการพัฒนาเหล่านี้ได้แก่ การเข้าเรียนในชั้นเรียน (Classroom Courses and Degree) การอบรมสร้างความสัมพันธ์ (Human Relations Training) การใช้สถานการณ์จำลอง (Simulations) ทัศนศึกษา (Sabbaticals) การอบรมภาคสนาม (Outdoor Training)

दनัย เทียนพุด (2543 : 56-57) มีความเห็นสอดคล้องกับNadler Wiggs ว่า ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การจะครอบคลุมองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้น เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present job)เป้าหมาย คือ การยกระดับความรู้ความสามารถ ทักษะของพนักงานในขณะนั้น ให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ซึ่งผู้ผ่านการฝึกอบรมไป แล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ทันที

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถ ในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล โดยมุ่งเน้นเกี่ยวกับงานของพนักงานในอนาคต (Future job) เพื่อเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์การในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มี ประสิทธิภาพเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งตัวงาน (Not focus on a job) แต่มีจุดเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์การในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแนวคิดและวิธีการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายวิธี ซึ่งบางวิธีองค์การเป็นผู้ดำเนินการ แต่บางวิธีผู้ปฏิบัติงานก็สามารถดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ ทักษะและทัศนคติที่ดีได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาบุคลากรสามารถทำงานตอบสนองความต้องการขององค์การได้

### 2.3.2 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

#### 2.3.2.1 ความหมายของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าหมายถึง นโยบายการบริหารและการปฏิบัตินับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (Steers. 1997 : 218)

Hogwood and Gunn (1984 : 18) ได้กล่าวถึงนโยบายการบริหาร ไว้ว่า “นโยบาย” คือ แนวทางที่กำหนดขึ้นอย่างกว้าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หรือข้อความทั่วไปซึ่งใช้เป็นส่วนตัวชี้้นำสำหรับการบริหารงานต่าง ๆ นอกจากนั้นนโยบายการบริหาร อาจหมายถึงกลวิธีที่จะเป็นหนทางนำไปสู่เป้าหมายส่วนร่วมขององค์กร

นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง (2552 : 8) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การกำหนดสิ่งเกื้อหนุนผลการปฏิบัติการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำการปกครองและนวัตกรรมของโรงเรียน

ธวัช กรุดมณี (2550 : 9) ได้กล่าวว่า นโยบายและการปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาไปสู่การดำเนินงานให้เป็นไปตามปรัชญา วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Steers (1997 : 9) ได้กำหนดองค์ประกอบของลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยแบ่งองค์ประกอบที่แสดงถึงลักษณะนโยบายที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การวางเป้าหมายที่แน่นอน
2. การจัดหาและการใช้ทรัพยากรการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ
3. การปรับตัวขององค์กรและนวัตกรรม

จากความหมายของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายองค์กร อาจเป็นกฎหมายหรือคำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี ให้เป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบกับการจัดการและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้นๆ

### 2.3.2.2 ลักษณะนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

1. ลักษณะเชิงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักของศาสตร์ ลักษณะความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลักของศาสตร์ด้านนโยบายศึกษา ตามปกติจะแสดงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันโดยไม่อาจแยกออกจากกันได้เด็ดขาดชัดเจน แต่อาจแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ส่วน

1.1 การกำหนดหรือการวิเคราะห์ทางเลือกนโยบาย ส่วนนี้อาจแสดงผลออกมาในรูปของกฎหมายหรือถ้อยแถลงนโยบายหรือข้อกำหนดอื่นๆ ของรัฐบาล เช่น มติคณะรัฐมนตรี หรือประกาศของหน่วยงานของรัฐ

1.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ องค์ประกอบส่วนนี้อาจแสดงให้เห็นในรูปของแผนงานหรือโครงการและการบริหารโครงการ หรือการตีความกฎหมายออกมาเป็นแนวปฏิบัติ และมีการใช้บังคับหรือมีการจัดกระทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

1.3 การประเมินผลนโยบาย ส่วนนี้เป็นการศึกษาคุณค่าของผลผลิตและผลลัพธ์หรือผลกระทบของการนำนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่นำไปปฏิบัติ ว่าเป็นไปตามเจตจำนงของนโยบายอย่างไร

1.4 การวิเคราะห์ผลสะท้อนกลับของนโยบาย เป็นการแสวงหาสารสนเทศเพื่อการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัตินโยบาย หรือเพื่อยกเลิกนโยบาย

2. ลักษณะเฉพาะขององค์ประกอบด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะสำคัญขององค์ประกอบด้าน “การนำนโยบายไปปฏิบัติ” ในทฤษฎีของ Martin Rein (Rein 1983 : 131-132) ให้แนวคิดว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติภายใต้ระบบการปกครองประชาธิปไตยไม่อาจหลีกเลี่ยงเงื่อนไขทางการเมือง จากการศึกษาของรีน พบว่า มีการเมืองในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติอยู่เสมอ กล่าวคือ ในกระบวนการปฏิบัตินโยบายมักมีกลุ่มผลประโยชน์เข้าไปแทรกแซง ทำให้เจตจำนง (intention) และการปฏิบัติ (action) ที่กำหนดไว้แต่เดิม (ในขั้นการกำหนดนโยบาย) ต้องเบี่ยงเบนหรือบิดเบี้ยว (distorted) ไปจากข้อตกลงหรือที่ให้ไว้กับประชาชน นอกจากนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติยังมีปัญหาที่ยุ้งยากคือ ยังไม่มีทฤษฎีหรือหลักการรัดกุมและชัดเจนเพียงพอ ทำให้นักปฏิบัติ (practitioners) ขาดหลักการที่ถูกต้องชัดเจน ทำให้ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติ เช่น การอธิบายเหตุผลว่ากิจกรรมลักษณะใดควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติอย่างไร ข้อเสนอแนะของรีนก็คือ เมื่อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยอมรับว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติมีกระบวนการทางการเมืองเข้าแทรกแซง ผู้บริหารที่รับผิดชอบการนำนโยบายไปปฏิบัติควรมีการแปลงนโยบายหรือมีการนิยามนโยบายเสียใหม่ (redefined) เพื่อให้ นโยบายที่นำไปปฏิบัติมีความชัดเจน นอกจากนี้ ผู้ที่รับผิดชอบนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementers) จะต้องใช้ความสามารถในเชิงการเจรจาต่อรองในทุกๆ ขั้นตอนของการปฏิบัติ และจะต้องยอมรับว่าการมีส่วนร่วมและความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยง

### 2.3.2.3 ปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2552 : 104) ได้สรุปปัจจัยกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย ลักษณะบางประการของนโยบายจะมีส่วนในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้นๆ ลักษณะดังกล่าว ได้แก่ ประเภทของนโยบาย ผลประโยชน์ สัมพันธ์ของนโยบายนั้นๆ ความสอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาและความต้องการของผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายนั้น ความเป็นไปได้ในการทดลองปฏิบัติ ความเห็นผลได้ของนโยบายนั้น และคุณภาพของการส่งข้อมูลย้อนกลับ

2. วัตถุประสงค์ของนโยบาย การมีตัวชี้ที่จะแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของนโยบายนั้น ลักษณะที่จะมีผลต่อความสำเร็จของนโยบาย คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ซึ่งจะต้องกระจ่างชัดแล้ว ยังจะต้องสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วย นอกจากนี้แล้ว ความสอดคล้องต้องกันของวัตถุประสงค์ ความยากง่ายในการรับรู้วัตถุประสงค์ ดัชนีชี้ความสำเร็จของนโยบายและความเที่ยงตรงของข่าวสารที่มีไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

3. ความเป็นไปได้ทางการเมือง ความสำคัญของสิ่งแวดล้อมทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายอาจจะก่อให้เกิดปัญหาบางประการซึ่งไม่ควรจะมองข้ามไป ตัวแปรที่มีส่วนในการส่งผลกระทบต่อความเป็นไปได้ทางการเมืองของนโยบายนั้น ตัวแปรดังกล่าวมีดังนี้ การเจรจาระหว่างรัฐบาลกับเอกชน ความสนับสนุนจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มอาชีพที่มีอิทธิพล การสนับสนุนจากชนชั้นนำ การสนับสนุนจากสื่อมวลชน และการสนับสนุนจากผู้มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง

4. ความเป็นไปได้ทางเทคนิคหรือทฤษฎี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมักจะเกิดขึ้น รวดเร็วมาก และการเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมักจะส่งผลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายต่าง ๆ เพราะฉะนั้น ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยีจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ลักษณะต่าง ๆ ต่อไปนี้จึงเป็นลักษณะที่ควรให้ความสนใจ ลักษณะดังกล่าวได้แก่ การร่างนโยบาย ข้อเรียกร้องให้มีการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีที่เชื่อถือได้และลักษณะของเทคโนโลยี

5. ความเพียงพอของทรัพยากร นโยบายที่จะประสบความสำเร็จนั้นต้องได้รับการสนับสนุนทางทรัพยากรทั้งด้านการเงินและกำลังคนอย่างเต็มที่ มิฉะนั้นนโยบายนั้นจะปรากฏอยู่บนกระดาษเท่านั้นเอง นอกจากปัญหาด้านปริมาณกำลังคนแล้ว ปัญหาในด้านคุณภาพของบุคลากรยังเป็นปัญหาที่สำคัญอีกปัญหาหนึ่ง ยิ่งนโยบายเกี่ยวข้องกับปัญหาทางเทคนิคมากเท่าใด ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะในด้านนั้น ๆ ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น และยิ่งความต้องการมีมาก ความขาดแคลนมักจะมีมากตามมาด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ จะส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนั้น ลักษณะต่อไปนี้เป็นลักษณะที่ควรให้ความสนใจ ลักษณะดังกล่าว ได้แก่ ประเภทของหน่วยงาน โครงสร้างและลำดับชั้นการบังคับบัญชา ความสามารถของผู้นำ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานที่กำหนดนโยบายและลำดับชั้นของการสื่อสารแบบเปิด

7. ทศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายหลายเรื่องจัดอยู่ในจำพวกที่ผู้ปฏิบัติไม่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง นโยบายเหล่านี้จะนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่บิดพลิ้ว ซึ่งจะตรงข้ามกับนโยบายที่ขัดกับความรู้สึกพื้นฐานหรือผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติ นโยบายประเภทหลังนี้ผู้ปฏิบัติจะนำไปปฏิบัติอย่างไม่สู้เต็มใจ และอาจจะบิดเบือนให้เป็นไปในแนวทางที่พวกเขาต้องการ ลักษณะทางทศนคติต่อไปนี้ อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายได้ ลักษณะดังกล่าว ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย ผลกระทบที่จะมีต่อพฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ความขัดแย้งที่มีต่อค่านิยมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ รวมถึงผลกระทบที่มีต่องาน อำนาจ ศักดิ์ศรีและผลประโยชน์ของผู้นำเอานโยบายไปปฏิบัติ

8. ความสัมพันธ์ระหว่างกลไกต่าง ๆ ที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ลักษณะสำคัญต่อไปนี้จะ นำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบาย ลักษณะดังกล่าว ได้แก่ จำนวนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การแทรกแซงของหน่วยงานระดับบนและจำนวนจุดตัดสินใจ ซาบาร์เทียร์และแมชมาเนียน (1981) กล่าวว่า จำนวนจุดตัดสินใจ (Clearance Points) ของนโยบายต่าง ๆ จะมีมากน้อยต่างกัน ยิ่งจำนวนจุดตัดสินใจมีมากเท่าใด ความล่าช้าในการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนี้แล้วความสัมพันธ์ดั้งเดิม ลักษณะของความสัมพันธ์ดั้งเดิมระหว่างหน่วยงานที่ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายจะมีส่วนอย่างสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของนโยบายนี้

### 2.3.3 ภาวะผู้นำ

#### 2.3.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

Cano and O'Leary (2000 : 1) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกอาจโดยการแต่งตั้งหรือผู้ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะชักนำ สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นหรือแก้ไขปัญหา ช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น เป็นผู้มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในองค์การมากกว่าคนอื่น เป็นศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน สามารถใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์มีมนุษยสัมพันธ์มีความสามารถในการใช้ศิลปะของการทำให้เป็นที่ชื่นชม มีทักษะในการเจรจาต่อรอง

Covey. (อ้างใน อัญชลี ชัยชนะวิจิตร. 2553 : 14) ได้ให้นิยามความหมายของภาวะผู้นำ คือ เป็นการรับใช้และการให้บริการ

Certo and Trevis Certo. (2009 : 387- 401) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ใช้ในการสั่งการหรือควบคุมพฤติกรรมของบุคคลหรือพนักงานให้ทำงานบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและ ผู้บริหารไว้ว่าถึงแม้ว่าข้อเท็จจริงปรากฏว่ามีผู้บริหารบางส่วน คือ ผู้นำ และผู้นำบางส่วน คือ ผู้บริหาร แต่ด้วยกระบวนการ

ที่ใช้ในการควบคุมพฤติกรรม (Leadership) ท้ายที่สุดแล้วในระยะยาวจะส่งผลให้ผู้บริหารทรงประสิทธิภาพสูงสุด (The Most Effective Managers) พัฒนาก้าวสู่ผู้นำได้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 2-10) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถหรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 122) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ (Ability) ที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้กลุ่มมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557 : 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อำนาจภายใต้ขอบเขตที่กำหนดในการมีอิทธิพล สั่งการ ควบคุม ชักจูง รับผิดชอบ และการให้บริการ การสร้างแรงบันดาลใจ การสร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา การยอมรับ การอุทิศตัว การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

### 2.3.3.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

พระธรรมปิฎก (2546 : 2-4) อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำว่า บุคคลที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จในทุกระดับของสังคมคือบุคคลที่เป็นผู้นำ และผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญของการอยู่รอด ต่อสวัสดิภาพสังคม ประเทศชาติ รวมถึงโลกด้วย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 56) อธิบายถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งที่ประกอบด้วยคุณสมบัติและทักษะต่างๆที่สามารถส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น องค์การและสถาบันในภาพรวม โดยภาวะผู้นำ เป็นการกระทำที่มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์สู่อนาคตขององค์การ ผู้นำทำหน้าที่ในการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม การสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจแก่ผู้ตาม การพัฒนาคุณลักษณะและความสามารถของบุคคล การริเริ่มให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องใหญ่ๆในระดับสำคัญ การปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ และภาวะผู้นำยังเป็นสิ่งที่ช่วยในการเชื่อมโยงหล่อหลอมกับการ บริหารจัดการเพื่อช่วยให้การบรรลุเป้าหมายขององค์การเพิ่มระดับสูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 8) ได้อธิบายความสำคัญของภาวะผู้นำในองค์การว่า มีองค์การจำนวนมากที่มีความต้องการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานให้มีภาวะผู้นำ เพราะเห็นความสำคัญว่าภาวะผู้นำของบุคคลในองค์การจะทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักบริหาร นักธุรกิจ นักวิชาการและนักวิจัยในหลายสาขาที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำต่างยอมรับว่าภาวะผู้นำของผู้นำของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับและรวมถึงภาวะผู้นำของพนักงานหรือผู้ตาม มีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การ และการทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556 : 6 -7) ยังได้รวบรวมผลสรุปจากงานวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2538 -2553 ที่เกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลหรือมีอิทธิพลทางบวกทั้งต่อองค์การ กลุ่มและบุคคล โดยส่งผลต่อความสำเร็จและมีความสัมพันธ์กับตัวแปรจำนวนมาก เช่น ประสิทธิภาพขององค์การ ผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร เซาว์อารมณ์ ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ แรงบันดาลใจ ความผูกพัน พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีในองค์การ

การรับรู้ความ ยุติธรรมในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชา การทำงานเป็นทีม วัฒนธรรม องค์กร จิตวิญญาณในการทำงาน การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และธรรมาภิบาล เป็นต้น ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในงานสามารถ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่ทุกฝ่ายรวมถึงองค์กรต้องการ ความสำคัญของภาวะผู้นำไม่เพียงแต่มีอิทธิพลในองค์กรหรือตัวแปรในงานวิจัยเท่านั้น ในสถาบันการศึกษาตั้งแต่ระดับโรงเรียนไปจนถึงมหาวิทยาลัย ภาวะผู้นำของครู อาจารย์ก็ยังคงส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียนนิสิตนักศึกษา ก่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ความฉลาดทางสติปัญญา (Intelligence) การพัฒนาปัญญา (Wisdom) รวมถึงการพัฒนาคุณธรรม และที่สำคัญรวมถึงการพัฒนาภาวะผู้นำของนักเรียนนิสิตนักศึกษาด้วย นอกจากนี้แล้วภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยก็ยังคงส่งผลต่อการพัฒนา ความสามารถ การใช้ศักยภาพและแรงจูงใจในการทำงานของครู อาจารย์ บุคลากร รวมถึงการพัฒนา ความสำเร็จของสถาบันการศึกษา จนถึงความสำคัญในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม ถ้าหากผู้บริหาร หรือพนักงานมีภาวะผู้นำที่ดีจะสามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับทำให้เกิดความ พยายามและความสามารถที่สูงขึ้น ในการที่จะทำงานบรรลุเป้าหมายร่วมกันการทำให้บุคคลอื่นหรือ ฝ่ายต่าง ๆ เห็นความสำคัญของงานเห็นคุณค่าของงานและเห็นคุณค่าของตนเอง มีความสุขในการ ทำงานและมีความสุขในชีวิตของพวกเขา รวมถึงทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ กล้าคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผล มีการทำงานร่วมกันอย่างเต็มกำลังความสามารถ ช่วยกันป้องกันปัญหา รวมถึงแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานนั้นจะเป็นผลที่แตกต่างและเป็นผลการปฏิบัติงานที่เหนือความคาดหมาย (Beyond Expectations) และทำให้องค์การก้าวสู่การเป็นองค์กรที่ยอดเยี่ยมและยิ่งใหญ่ได้

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 118) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำไว้สำหรับจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน และการนำพาองค์กรไปสู่ ความสำเร็จด้วยการชักจูงและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็ม ใจ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรในสถาบันการศึกษาตั้งแต่ ระดับ โรงเรียนไปจนถึงมหาวิทยาลัย ภาวะผู้นำของครูอาจารย์ก็ยังคงส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน นิสิต นักศึกษา ก่อให้เกิดการพัฒนาสติปัญญาและความสามารถรวมถึงการพัฒนาคุณธรรม ภาวะ ผู้นำที่ดีจะสามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถ ที่สูงขึ้น มีความสุข ในการทำงานยังก่อให้เกิดความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ และที่สำคัญภาวะผู้นำยังเป็นสิ่งที่ช่วยในการเชื่อมโยงหล่อหลอมกับการบริหารจัดการ เพื่อช่วยให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 2.3.3.2 รูปแบบของภาวะผู้นำ

ผู้นำมีการแสดงภาวะผู้นำได้หลายแบบแล้วแต่ลักษณะของการจัดประเภท ในที่นี้ แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ แบบของผู้นำตามการบริหารงานและแบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน (สมศักดิ์ รักร้อย, 2552 : 20-21)

1. แบบของผู้นำตามการบริหารงาน การพิจารณาผู้นำลักษณะนี้แบ่งออกเป็น 3 แบบคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ(Autocratic Leaders) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง มีลักษณะถือตัว เชื่อมั่นในตนเอง ไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ชอบออกคำสั่ง เป็นผู้กำหนด นโยบาย จุดมุ่งหมายและสั่งการทุกอย่างด้วยตัวเอง ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็ว และเหมาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้องการจะรับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายวิธีการการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจในการบริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่ผู้นำคอยให้คำแนะนำ มุ่งการทำงานเป็นทีม ตลอดจนส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีต่อคณะ

1.3 ผู้นำตามสบาย (Laissez-Faire Leaders) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ แบบง่าย ๆ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมและการประเมินผล

## 2. แบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะทั่วไปคล้ายกับผู้นำแบบเผด็จการ การวินิจฉัยสั่งการมักจะใช้ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือ การปฏิบัติงานต้องมีกฎระเบียบเป็นสำคัญและมักหาเหตุผลทางระเบียบมาเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้เหตุผลเพราะไม่กล้าเสี่ยง ไม่กล้าตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะผู้นำกับลูกน้อง การติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารทางเดียว

2.2 ผู้นำแบบขงการ (Directive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบการใช้อำนาจวิธีออกคำสั่งแต่ไม่รู้วิธีสอนหรือชี้แนะขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ชอบแสดงอำนาจ พฤติกรรมผู้ร่วมงานจะเต็มไปด้วยความหวาดกลัวความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะพิธีการ

2.3 ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการต่อต้านและเป็นการชี้ชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจของตนเอง การสื่อความหมายเป็นไปในรูปสองทางรูปแบบของกลุ่มการทำงานจะมีความสามัคคีความสำเร็จของงานเป็นผลมาจากความร่วมมือของบุคคลต่างๆ

2.4 ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้คล้ายกับแบบประชาธิปไตยและแบบจูงใจ นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน

จากรูปแบบของภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้นถือว่าไม่มีแบบผู้นำใดเพียงแบบเดียวที่สามารถนำมาใช้กับผู้ตามทุกคน ทุกสถานการณ์เพราะต้องคำนึงถึงความพร้อมของผู้ตามด้วย แบบผู้นำทุกแบบต่างก็มีข้อดีและมีประสิทธิผลถ้าผู้นำเลือกใช้ให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมของผู้ตาม

### 2.3.4 โครงสร้างองค์การ

#### 2.3.4.1 ความหมายของโครงสร้างองค์การ

Stephen P. Robbins (อ้างใน วิรัช สงวนวงศวาน. 2547 : 101) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ (organization structure) หมายถึง กรอบโครงสร้างขององค์การที่กำหนดงาน กลุ่มงานและความสัมพันธ์ระหว่างงานได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2541 : 3) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การว่า หมายถึง การจัดแบ่งบทบาทการทำงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ การแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและจำแนกระดับสายงานบังคับบัญชา โครงสร้างองค์การเป็นกลไกการบริหารงานให้เกิดการควบคุม ประสานกิจการ กำหนดสายการ บังคับบัญชา การสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ

กษมาพร ทองเอื้อ (2555 : 44) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ หมายถึง การจัดระบบโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ตลอดจนทรัพยากรภายในองค์การ ซึ่งองค์การกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของบุคลากรในองค์การ โดยมีความสำคัญต่อการพัฒนาระดับความสำเร็จของการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Steers (1997 : 8) ได้ให้ความหมายของโครงสร้างขององค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่กำหนดโครงสร้างในองค์การ โดยสายงานการบังคับบัญชาตามบทบาทหน้าที่

วิกานดา เกษตรเอี่ยม (2558 : 13) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ หมายถึง รูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นขององค์การ มีการแสดงรายละเอียดของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน และยังเกี่ยวข้องกันอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบสายทางเดินของงาน ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร การรายงาน การควบคุมช่วยให้มีการทำงานอย่างเป็นทางการเกิดขึ้น และโครงสร้างขององค์การยังแสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่าง ๆ ความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆของหน่วยงานในองค์การ

นฤทธิ แสงสุขสว่าง (2552 : 74) ได้กล่าวว่า โครงสร้างโรงเรียนเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์ทั้งระบบในรูปของการประสานงานสามารถมองเห็นได้ในรูปของสิ่งที่เรียกว่า แผนภูมิขององค์การ

บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550 : 27) ให้ความหมายของโครงสร้างองค์การ หมายถึง กระบวนการของการกำหนดความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลและทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างองค์การแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างหน่วยงานต่างๆ ในองค์การ โดยแสดงออกมาในรูปแบบแผนภูมิองค์การว่า ใครจะต้องทำงานอะไร และรายงานให้แก่ใคร ซึ่งทำให้เกิดการประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์การ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคลในการทำงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ โครงสร้างองค์การจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ

จากความหมายของโครงสร้างขององค์การที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การกำหนดและออกแบบแผนภูมิขององค์การซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ในองค์การ มีการแสดง รายละเอียดและขอบข่ายของการทำงานในตำแหน่งต่างๆ มีกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน โครงสร้างขององค์การยังเกี่ยวข้องกันรูปแบบของอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสารและสายการบังคับบัญชา

#### 2.3.4.2 ลักษณะโครงสร้างองค์การ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548 : 113) อธิบายลักษณะโครงสร้างขององค์การ (structural forms) จะเป็นตัวบ่งบอกลักษณะขององค์การและสายการบังคับบัญชา รวมถึงการกำหนดระดับงานและลำดับตำแหน่งงานจากรับนโยบายไปสู่ระดับปฏิบัติ ซึ่งโดยทั่วไปโครงสร้างองค์การ มี 3 ลักษณะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. โครงสร้างสูง (tall structures) เป็นโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างเรื่องลำดับและระดับของตำแหน่งงาน มีสายการบังคับบัญชายาว กระบวนการทำงานมีขั้นตอนละเอียด มีกฎระเบียบแน่นอน ขาดความยืดหยุ่น แต่มีข้อดีคือทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน แสดงว่าโครงสร้างองค์การลักษณะนี้เพื่อรองรับคนที่มีความรับผิดชอบเฉพาะด้าน และเป็นไปตามลักษณะการแบ่งงานโดยทำงานเพียงหน้าที่เดียวการบริหารขององค์การที่มีโครงสร้างลักษณะนี้ที่เรียกว่าการบริหารแบบราชการ (bureaucracy)

2. โครงสร้างราบ (flat structures) เป็นโครงสร้างองค์การที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของระดับตำแหน่งงาน 2-3 ระดับ โครงสร้างมีสายการบังคับบัญชาสั้น ด้านผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ส่วนพนักงานจะมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีการฝึกการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารสะดวกและมีประสิทธิภาพเพราะไม่ต้องผ่านหลายขั้นตอน แต่มีข้อเสียคือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีค่อนข้างน้อย

3. โครงสร้างไม่สูงไม่ราบ (moderate structures) เป็นการผสมผสานระหว่างโครงสร้างสูงและราบเข้าด้วยกัน เพราะต้องการข้อดีของโครงสร้างสูง คือ การตรวจสอบคุณภาพตามสายงาน การแบ่งงานกันทำตามความถนัด และความรวดเร็วในการสั่งการของโครงสร้างงาน ดังนั้นการทำงานหลายหน้าที่ (cross functions) จึงเป็นลักษณะขององค์การประเภทนี้

Steers (1997 : 59-60) ได้กำหนดลักษณะองค์ประกอบของโครงสร้างขององค์การที่สำคัญ ซึ่งแบ่งโดยคำนึงถึงพฤติกรรมของบุคลากรที่จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การในระยะยาว ดังนี้

1. การกระจายอำนาจ (decentralization) เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่บุคลากร ตลอดจนบรรยายบทบาทและลักษณะงานด้วยแผนภูมิองค์การ แสดงให้เห็นถึงการที่ฝ่ายบริหารยอมให้บุคลากรมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

2. ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) เป็นการระบุถึงลักษณะเฉพาะของงานของหน่วยงานย่อย โดยมีทั้งการหมุนเวียนเปลี่ยนระบบงานเป็นระบบ การเพิ่มขอบเขตของงานให้หลากหลายมากขึ้น และการเพิ่มพูนการตัดสินใจ การสร้างทีม การใช้งบประมาณและการจัดทำรายงานเพื่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบมากขึ้น

3. ความเป็นทางการ (formalization) เป็นการที่ระบุมาตรฐานและมีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน ตลอดจนกำหนดกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์การเพื่อควบคุมการดำเนินงานของบุคลากร

4. ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) คือ การวางแผนภูมิองค์การที่แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และหน่วยงานย่อยที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเพียงใด แสดงถึงความกว้างของช่วงการบังคับบัญชา

5. ขนาดขององค์การ (organization size) คือ การรวมตัวของบุคลากร กล่าวคือจำนวนบุคลากรในองค์การที่สะท้อนถึงความซับซ้อนของการกำหนดสายการบังคับบัญชา

6. ขนาดของหน่วยงาน (work-unit size) คือ การกำหนดจำนวนบุคลากรในหน่วยงานย่อยแต่ละหน่วยงาน

ทั้งนี้ผลจากการวิจัยของ Steers (1977 : 61) พบว่า ยิ่งองค์การมีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนมากเท่าใด กล่าวคือ มีการรวมอำนาจมาก มีการใช้แบบแผนเป็นทางการหรือมีกฎเกณฑ์มากขึ้นเท่านั้น ตลอดจนมีช่วงการบังคับบัญชาที่กว้างบุคคลในองค์การมักจะรับรู้เกี่ยวกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สภาพแวดล้อมในองค์กรมีความเข้มงวดกวดขัน และนำหวั่นเกรง การทำงานล่าช้า หากแต่องค์กรได้ฝ่ายบริหารยอมให้บุคคลเป็นอิสระและใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้ และยิ่งฝ่ายบริหารสนใจพนักงานยิ่งขึ้นเท่าไร บรรยากาศในการทำงานยิ่งดีขึ้นเท่านั้น แสดงออกด้านบรรยากาศเปิดเผย ไว้วางใจและความรับผิดชอบ ตลอดจนมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่มีการบังคับบัญชาที่แคบ การดำเนินการจะบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

### 2.3.4.3 หลักการจัดองค์การ

การจัดองค์การเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่างๆขององค์กร หลักการที่สำคัญของการจัดการประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่ การแบ่งงาน หน่วยงานสำคัญขององค์กร สายบังคับบัญชา อำนาจการบังคับบัญชา ช่วงการควบคุม เอกภาพในการบังคับบัญชาและแผนภูมิองค์การ (สมคิด บางโม. 2553 : 115 – 117)

1. การกำหนดหน้าที่การงาน (function) ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ขององค์กรหน้าที่การงานและภารกิจเป็นของกลุ่มกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและหน้าที่การงานจะมีอะไรบ้างและมีกี่กลุ่มขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กรและขนาดองค์กร

2. การแบ่งงาน (division of work) การแยกงานหรือรวมหน้าที่การงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงาน และมอบหมายงานให้กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถหรือความหรือความถนัดที่เหมาะสมในการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ

3. หน่วยงานสำคัญขององค์กร ได้แก่ หน่วยงานหลัก หน่วยงานที่ปรึกษาและหน่วยงานอนุกร การแบ่งหน่วยงานเช่นนี้ทำให้เห็นลักษณะของงานเด่นชัดขึ้น ดังนี้

3.1 หน่วยงานหลัก คือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กร และบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่งานที่ขึ้นตรงต่อสายบังคับบัญชา องค์กรทุกองค์การจะต้องมีหน่วยงานหลักเป็นหน่วยงานปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

3.2 หน่วยงานที่ปรึกษา คือ หน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน หรือเป็นรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาในองค์กรต่างๆ

3.3 หน่วยงานอนุกร คือ หน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา หน่วยงานอนุกรเป็นงานธุรการและงานอำนวยความสะดวกหรือไม่ได้ปฏิบัติงานอันเป็นงานหลักขององค์กร

4. สายการบังคับบัญชา (Chain of command) ความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบว่ามี การติดต่อสื่อสาร การควบคุมและรับผิดชอบอย่างไร สายการบัญชาที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

4.1 จำนวนระดับชั้นแต่ละสายไม่ควรให้มีจำนวนมากเกินไป จะทำให้ไม่มีความสะดวกแก่การควบคุม อาจทำให้งานค้างค้ำได้

4.2 สายบังคับบัญชาควรมีลักษณะชัดเจนว่าใครเป็นผู้มีอำนาจสั่งการและสั่งไปยังผู้ปฏิบัติคนใด

4.3 สายการบังคับบัญชาไม่ควรให้มีการก้าวกายหรือซ้อนกัน งานอย่างหนึ่งควรให้มีผู้รับผิดชอบเพียงคนเดียว ถ้าให้มีผู้สั่งงานได้หลายคนหลายตำแหน่งในงานเดียวกันจะทำให้การปฏิบัติงานสับสน

5. อำนาจการบังคับบัญชา คือ อำนาจในการตัดสินใจหรือการสั่งการซึ่งประกอบด้วยการรวมอำนาจและกระจายอำนาจ

5.1 การรวมอำนาจ คือ ระบบบริหารที่รวมศูนย์อำนาจอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานระดับสูงเพียงจุดเดียว จะตัดสินใจเรื่องใดต้องรอรองผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจสั่งการหรืออนุมัติก่อนถึงจะดำเนินการได้ ทำงานได้ล่าช้า ผู้บริหารระดับล่างไม่ต้องรับผิดชอบใดๆ จึงไม่มีความคิดที่จะเริ่มงานหรือพัฒนางาน

5.2 การกระจายอำนาจ คือ ระบบบริหารที่กระจายอำนาจลงไปให้ผู้บริหารระดับล่างเป็นผู้ตัดสินใจในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบ โดยการกระจายอำนาจส่วนใหญ่ให้ผู้บริหารระดับล่างสามารถตัดสินใจได้ทันที ไม่ต้องรอความเห็นชอบของผู้บริหารส่วนกลาง

6. ช่วยการควบคุม (span of control) สิ่ง que แสดงให้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาคนหนึ่งมีขอบเขตความรับผิดชอบเพียงใด มีผู้บังคับบัญชาอื่นกี่คน หรือมีหน่วยงานที่อยู่ใต้ความรับผิดชอบกี่หน่วย ช่วงของการควบคุมมีความสัมพันธ์กับสายบังคับบัญชา กล่าวคือ ถ้าช่วงของการควบคุมกว้างสายบังคับบัญชาจะสั้น ถ้าช่วงการควบคุมแคบสายการบังคับบัญชาจะยาว

7. เอกภาพในการบังคับบัญชา (unity of command) อำนาจควบคุมบังคับบัญชาโดยอำนาจสิทธิ์ขาดมาอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือคณะบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเด็ดขาด หน่วยงานต่างๆ จะต้องระบุดลงไปให้ชัดเจนว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบงานในด้านใน เอกภาพการบังคับบัญชาจะช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

8. แผนภูมิองค์การ (organization chart) เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจโครงสร้างขององค์การ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนสายบังคับบัญชาในองค์การนั้นๆ แผนภูมิองค์การนี้เป็นส่วนย่อยที่ช่วยแสดงให้ทราบถึงหน่วยงานย่อยความสัมพันธ์ของหน่วยงานภายในแผนภูมิองค์การจำแนกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

8.1 แผนภูมิโครงสร้างหลัก เป็นแผนภูมิการจัดโครงสร้างทั้งหมดขององค์การว่าประกอบด้วยหน่วยย่อยอะไรบ้าง มีความสัมพันธ์กันอย่างไร หน่วยงานย่อยใดขึ้นอยู่กับหน่วยงานใด แสดงสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน

8.2 แผนภูมิแสดงตัวบุคคล เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อยคล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลัก แต่ระบุชื่อบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งไว้ด้วย

8.3 แผนภูมิแสดงหน้าที่การงาน เป็นแผนภูมิแสดงตำแหน่งและหน่วยงานย่อยคล้ายแผนภูมิโครงสร้างหลัก แต่บอกหน้าที่ย่อ ๆ ของแต่ละตำแหน่งด้วย แผนภูมิประเภทนี้ไม่นิยมใช้

#### 2.3.4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การ

ปัจจัยที่กระทบต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ กลยุทธ์ ขนาดขององค์การ เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อม (พัชสิริ ชมพุดำ, 2552: 137-141)

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างองค์การนั้นมีส่วนที่จะทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ แต่วัตถุประสงค์ของแต่ละองค์การจะขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ขององค์การซึ่งกลยุทธ์และโครงสร้างจึงต้องมีความสอดคล้องกัน ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมี

นัยสำคัญของกลยุทธ์ขององค์การ โครงสร้างขององค์การจะได้รับผลกระทบและต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย

2. ปัจจัยด้านขนาดขององค์การ มีผลต่อการออกแบบโครงสร้างองค์การ โดยเฉพาะในส่วนของผู้เชี่ยวชาญ ความแตกต่างและการรวมกัน ตำแหน่งของพนักงาน องค์การแบบราชการ การกระจายอำนาจและการรวมอำนาจแลการรวมอำนาจ เมื่อพนักงานเพิ่มขึ้นองค์การก็ขยายตัวมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการจ้างผู้จัดการและพนักงานที่มีความสามารถเฉพาะงานมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ถ้าหากงานที่ปฏิบัติมีความแตกต่างกันมากองค์การจะต้องใช้ความพยายามหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ โดยผูกขาดกับผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง องค์การควรจะมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อเพิ่มความท้าทายในการจัดการองค์การ

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี การวิเคราะห์เชิงสถานการณ์จะต้องพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่องค์การมีอยู่ว่าจะสามารถจะแข่งขันกับคู่แข่งได้หรือไม่ เพราะว่าการผลิตสินค้า หรือบริการแต่ละชนิดใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ซึ่งบางธุรกิจต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ธุรกิจอิเล็กทรอนิกส์ต้องใช้เครื่องมือทันสมัยในการผลิตแต่บางธุรกิจอาจใช้แรงงานคน เป็นต้น

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หากสิ่งแวดล้อมคงที่ก็จะไม่ค่อยมีผลกระทบกับองค์การมากนักแต่ในความเป็นจริงตัวแปรต่าง ๆ ในสิ่งแวดล้อมมักจะมีการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวแปรภายในและตัวแปรภายนอก เช่น สภาวะเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญย่อมมีผลกระทบกับองค์การ

#### 2.3.4.5 รูปแบบโครงสร้างองค์การ

โครงสร้างขององค์การ คือ ภาพรวมหน่วยงานย่อยและความสัมพันธ์ของหน่วยงานย่อยในองค์การ โครงสร้างที่เป็นพื้นฐาน 4 แบบ ได้แก่ โครงสร้างแบบงานหลัก โครงสร้างแบบงานหลักและงานปรึกษา โครงสร้างแบบหน้าที่การงานเฉพาะและโครงสร้างแบบเมทริกซ์ (สมคิด บางโม. 2553 : 127-131)

1. โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก แบ่งเป็นหน่วยงานย่อยออกตามลักษณะของภารกิจหลักขององค์การ การควบคุมการบังคับบัญชาแยกออกเป็นสายงานโดยตรง ลักษณะไม่ซับซ้อนมากนัก ไม่มีหน่วยงานที่ปรึกษาหรือคณะกรรมการซึ่งจะเป็นการจัดองค์การของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนที่มีขนาดเล็ก ในการปฏิบัติงานถ้ามีปัญหาใดๆเกิดขึ้นจะปรึกษาหารือกันภายในสายงานของตนเองเท่านั้น

2. โครงสร้างองค์การแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา จะมีหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษาช่วยแก้ปัญหาในเรื่องการขาดคำแนะนำปรึกษา หน่วยงานที่ปรึกษาจะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน ทำให้มีการบริหารขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ถ้าไม่มีสายงานที่ปรึกษาผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบงานทุกชนิด รวมทั้งงานเทคนิคเฉพาะด้วย แต่มีข้อเสียคือจะเกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา

3. โครงสร้างองค์การแบบหน้าที่การงานเฉพาะ เป็นการจัดแบบแยกงานเฉพาะออกไปตามประเภทของงานแต่ละหน่วยงานมีอำนาจหน้าที่เด็ดขาด มีหน่วยงานที่ปรึกษาของตนเอง หน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีผู้เชี่ยวชาญและมีอำนาจสั่งการในหน่วยงานนั้นได้ ทำให้งานดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอ เหมาะสำหรับบริษัทขนาดกลางที่ทำหน้าที่การงานแยกกันอย่างชัดเจน

4. โครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ เป็นการผสมผสานโครงสร้างแบบต่าง ๆ เข้าด้วยกันในองค์การเดียวกันจัดตั้งโครงการเฉพาะขึ้น โดยจัดหน่วยงานตามหน้าที่และทีมโครงการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมาชิกของทีมโครงการจะถูกรวบรวมจากแผนกต่าง ๆ มาอยู่ภายใต้อำนาจของผู้บริหารโครงการ ผู้บริหารโครงการจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จของโครงการ และมีอำนาจที่ต่อสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กร เมื่อโครงการสำเร็จเรียบร้อยสมาชิกของทีมงานรวมทั้งผู้บริหารโครงการจะกลับไปยังแผนกเดิม ปัจจุบันโครงสร้างแบบเมทริกซ์หรือแบบผสมใช้กันมากกับองค์กรที่ต้องการปรานงานและผลการปฏิบัติงานทางด้านเทคนิคที่สูงมาก

### 2.3.5 ทฤษฎีการในการบริหาร

#### 2.3.5.1 ความหมายของทฤษฎีการในการบริหาร

หวน พินธุพันธ์ (2549 : 15) ให้ความหมายของทฤษฎีการว่า เป็นสิ่งที่เป็นตัวกลาง ที่ช่วยในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ โดยทฤษฎีการในการบริหารที่สำคัญคือ 4 Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และการจัดการ (Management)

เปรมชัย สโรบล (2550 : 12) ให้ความหมายของปัจจัยการบริหาร หมายถึง ทฤษฎีการพื้นฐานสำคัญที่องค์กรนำมาใช้เป็นปัจจัยในการดำเนินงานให้เป็นไปได้ด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในแง่ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และภารกิจที่กำหนดไว้ซึ่งปัจจัยบริหารหรือทรัพยากรบริหาร (Administrative Resources) ที่สำคัญประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร (Management) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ปัจจัยด้านงบประมาณ (Money) และปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Management Information System : MIS)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2551 : 47) ได้อธิบายว่า ในการบริหารจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้นั้นจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ (1) การบริหารคน (Man) (2) การบริหารเงิน (Money) (3) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (4) การบริหารงานทั่วไป (Management) (5) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (6) การบริหารคุณธรรม (Morality) (7) การบริหารข้อมูล (Message) (8) การบริหารเวลา (Minute) และ (9) การบริหารการวัดผล (Measurement)

รังสรรค์ อินทจันทร์ (2552 : 47) ให้ความหมายของทฤษฎีการการบริหาร หมายถึง การที่ องค์กรได้นำสิ่งที่เป็นทรัพยากรการบริหารมาสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อทำให้เกิดการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารและนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยทฤษฎีการการบริหาร ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) การจัดการ (Management) กระบวนการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงาน (Method) การตลาด (Market) และ เวลา (Time)

William T. Greenwood (1965 : 33) ได้อธิบายว่า ทฤษฎีการทางการบริหารมีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี และช่วยให้การทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ อย่างมีคุณภาพ โดยมีองค์ประกอบอย่างน้อย 7 ประการ คือ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และ ความสะดวกต่าง ๆ (Facilities)

Herbert A. Simon (1972 : 28) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจัยการบริหารเป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการคือ บุคลากร (Man) เงิน (Money) การบริหารทั่วไป (Management) การบริการประชาชน (Market) คุณธรรม (Moral) ข้อมูลข่าวสาร (Message) การวัดผล (Measurement)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายของทรัพยากรการบริหารที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทรัพยากรการบริหาร หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ขององค์การที่เกี่ยวข้อง เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ การจัดการ รวมถึงวิธีการดำเนินงาน มาใช้ในการกำหนดแนวทางการวางแผนการดำเนินงานและการควบคุมกำกับดูแล เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3.5.2 องค์ประกอบของทรัพยากรการบริหาร

การบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหรือที่เรียกว่า ทรัพยากรการบริหาร ในการดำเนินการภารกิจขององค์กรให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการและผู้สนใจให้การศึกษาที่หลากหลายได้แบ่งองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทรัพยากรการบริหาร 4 ประการ หรือ 4 M's ซึ่ง สมาน รังสิโยภุชฌ์และสุธี สุธิสมบุรณ์ (2540 : 2) สุกัญญา มีกำลัง (2553: 37) ทองหล่อ เดชไทย (อ้างใน อาคม ปัญญาแก้ว. 2554 : 53) ได้ระบุองค์ประกอบของทรัพยากรการบริหารที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) งบประมาณหรือเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management)

นอกจากนี้ยังมีผู้ศึกษาท่านอื่นที่ให้แนวคิดแตกต่างเพียงเล็กน้อยในเรื่องขององค์ประกอบทรัพยากรการบริหารที่นอกเหนือจากแนวคิดแบบ 4 M's ดัง Griffin (1996 : 6) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคล (Human Resources) ทรัพยากรการเงิน (Financial Resources) ทรัพยากรกายภาพ (Physical Resources) ทรัพยากรสารสนเทศ (Information Resources) ซึ่งทรัพยากรการบริหารเหล่านี้ต้องนำไปใช้ในกระบวนการบริหาร ส่วนเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553 : 2) ได้ระบุ ทรัพยากรการบริหารประกอบด้วย บุคลากร (Human) เงิน (Momentary) วัตถุดิบ (Raw Material) และเงินทุน งบประมาณที่ใช้ในการทำงาน (Capital)

2. ทรัพยากรการบริหาร 5 ประการหรือ 5M's โดย สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ (2550 : 9) ได้ระบุว่าประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ

1) คน (Man) เป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กร ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการจัดการเพราะคนมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ความรู้สึก ดังนั้นการบริหารจึงให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด

2) เงิน (Money) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้กิจกรรมขององค์กรดำเนินการต่อไป

3) วัสดุ (Materials) วัสดุหรือวัตถุดิบซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญไม่แพ้ปัจจัยอื่น จำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำเพราะมีผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต

4) เครื่องจักร (Machine) เครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีศักยภาพที่ดีอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการผลิตเช่นกัน

5) วิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Management or Method) การจัดการหรือบริหารในองค์กรธุรกิจ ประกอบด้วย ระบบการผลิตหรือระบบการให้บริการต่าง ๆ หากมีระบบที่ชัดเจนตลอดจนมีระเบียบขั้นตอน วิธีการต่าง ๆ ในการทำงานย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

3. ทรัพยากรการบริหาร 6 ประการหรือ 6 M's การบริหารทั่วไปไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือเล็ก เมื่อวิวัฒนาการทางวิชาการบริหารมีมากขึ้น ทรัพยากรการบริหารก็ย่อมพัฒนาออกไปจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจและการเมือง แต่ทว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริหารธุรกิจก็ได้มีการขยายปัจจัยการบริหารจากเดิมประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการเพิ่มเติมมากขึ้นอีกเป็น 2 ประการ รวมเป็นองค์ประกอบ 6 ประการ สอดคล้องกับแนวคิดของวิภาดา คุปตานนท์ (2551 : 13) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Material) และความรู้ทางการจัดการ (Management) และที่มีเพิ่มขึ้น ได้แก่ การตลาด (Marketing) เครื่องจักร (Machines) เป็นต้น

เนื่องจากปัจจุบันการพัฒนาของวิทยาการใหม่ๆ ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานและการผลิต ทรัพยากรการบริหารจึงเพิ่มขึ้นอีก 3 ประการ รวมเป็น 7 ประการ ความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรการบริหารต่างกันมากขึ้นเพียงใดแล้วแต่นโยบาย ความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละองค์การ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานสมัยใหม่ (สุวรรณโชค เหล่าเชตวิทย์. 2554: 7-8)

นอกจากที่ระบุข้างต้นยังมีผู้ให้ความเห็นแตกต่างไปอีก 2 แนวทาง นั่นคือ แนวทางแรก ตะวัน สาดแสง (2548 : 20) มีความเห็นว่า ปัจจัยองค์ประกอบ 4 ประการ ไม่เป็นการเพียงพอ หรือ 4M ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) อาจต้องเพิ่ม เอ็มเครื่องจักร (Machine) เอ็มสื่อสาร (Media) และเอ็มกรรมวิธี (Method) เข้าไปอีก แต่อย่างไรก็ตาม คนยังเป็นองค์ประกอบสำคัญมา ก่อนองค์ประกอบอื่นด้วยเหตุผลง่าย ๆ คือ ถ้าคนในองค์กรมีคุณภาพเปี่ยมด้วยความรู้ความสามารถ การจัดการองค์ประกอบอื่นก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย ตรงกันข้ามหากคนไม่มีคุณภาพและความสามารถก็จะจุดให้องค์ประกอบอื่นของการบริหารตกต่ำ และมีปัญหาตามมา ส่วนแนวทางที่สองเกี่ยวกับทรัพยากรการบริหาร 7 ประการว่าประกอบด้วย คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) ความตั้งใจในการทำงาน (Will) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) (อนุราช เทศทอง. 2555 : 15) โดยย้ำให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของอำนาจหน้าที่ และเวลาในการบริหารไว้ว่าในการบริหารงานนั้นไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจ ถ้าปราศจากเสียซึ่งอำนาจหน้าที่งานก็จะไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ในทำนองเดียวกันหากมิได้กำหนดเวลาไว้ให้เหมาะสมเพียงพอกับลักษณะและประเภทของงานนั้น ๆ งานก็จะไม่สามารถเกิดสัมฤทธิ์ผลด้วยดีอย่างมีคุณค่า (สมาน รังสีโยกฤษณ์และสุธี สุทธิสมบุญ. 2525 : 2)

## 2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

สาวตรี ไชยสมบัติ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านและจัดลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ด้านการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และที่มีส่วนร่วมต่ำที่สุดคือด้านการวางแผน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา คือ ปัจจัยการบริหาร ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเป็นการศึกษาระดับของปัจจัยต่างๆ ตามความเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา พบว่า ปัจจัยทั้งสามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจัดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย

พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมสูงที่สุดคือด้านการจูงใจ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และที่ส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมต่ำ ที่สุดคือด้านการบริหาร

สัลมาน สะบุดิง (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 พบว่า 1. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การแสดงพฤติกรรมและการดำเนินงานของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม มีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านโครงสร้างองค์การและด้านเทคโนโลยีมีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิภารัตน์ ป้อสีลา (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1.วัฒนธรรมองค์การด้านการมอบอำนาจส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพด้านการพัฒนามาตรฐานการศึกษาและด้านการผดุงระบบประกันคุณภาพ 2. วัฒนธรรมองค์การด้านการตัดสินใจส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน 3. วัฒนธรรมองค์การด้านการยอมรับส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการตรวจสอบและพบทวนคุณภาพการศึกษา 4. วัฒนธรรมองค์การด้านการบูรณาการส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการผดุงระบบประกันคุณภาพ

สุนีย์ ทองห่อ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าระดับปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง 2.การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง 3.ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทางบวกและอยู่ในระดับสูง 4. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านเทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการเมือง ด้านสังคมและด้านงบประมาณ

ชวนชม ชินะตั้งกูร (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1.ปัจจัยองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 2.การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ปัจจัย

องค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครปฐม ระหว่างสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับ ประถมศึกษากับระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและด้านลักษณะองค์การ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด นครปฐม ระหว่างสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษากับระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและ ด้านครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5. ปัจจัยองค์การโดยภาพรวมและด้าน ลักษณะบุคคลส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัด นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชรินทร์ โต้ะบุรินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า 1.ปัจจัยองค์การในการดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละ ด้านพบว่า อยู่ในระดับมากสามด้านตามลำดับ ดังนี้คือ ลักษณะองค์การ นโยบายการบริหารและการ ปฏิบัติ และลักษณะของสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลางหนึ่งด้านคือ ลักษณะของบุคลากร 2. การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มพบว่า อยู่ในระดับมากสองกลุ่มคือ การประเมินคุณภาพและการ ควบคุมคุณภาพ และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งกลุ่มคือ การตรวจสอบคุณภาพ 3.ปัจจัยองค์การด้าน ลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านความใส่ใจผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพศึกษามหาวิทยาลัย ศิลปากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทัศนีย์ หมุ่มคา (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกัน คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัด กำแพงเพชรพบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านชุมชน ด้านการเรียนการสอนและด้านระบบประกันคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษา

กิตติยา สืออ่อน (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพ ภายในสำหรับสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ โดยสังเคราะห์งานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของการประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะของบุคลากรด้านความ ตระหนักถึงความสำคัญและการมีทัศนคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพภายใน การทำงานเป็นทีม การ ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ความพร้อมด้านทรัพยากรทั้งด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโครงสร้างองค์กรและการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพ วัฒนธรรมคุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและขนาดขององค์กร ส่วนประสิทธิผลการ ประกันคุณภาพการศึกษามี 2 ส่วน คือ ประสิทธิผลระหว่างทาง (Intermediate Outcome) ได้แก่ การบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การ ปฏิบัติงานแบบวงจรคุณภาพ และความพึงพอใจในงานของบุคลากร สำหรับประสิทธิผลสุดท้าย (End Outcome or Ultimate Outcome) ได้แก่ การบรรลุพันธกิจของสถาบัน

ศรีสมร แป้งหอม (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกัน คุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า 1.ระดับปัจจัยการบริหารของ โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก 2.ระดับการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก 3.ปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์

กับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ในทางบวกและอยู่ในระดับสูง 4. ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ คือ ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กร และด้านลักษณะของบุคลากร เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารในส่วนของปัจจัยย่อย ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยการบริหารในส่วนของปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายใน คือ ด้านความชัดเจนของการกำหนดเป้าหมาย ด้านการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสิ่งใหม่ ด้านการบริหารทรัพยากร ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ด้านภาวะผู้นำและการตัดสินใจ ด้านการนาเทคโนโลยีมาใช้ และด้านสภาพแวดล้อมส่งเสริมการปฏิบัติงาน

#### 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Richard Carpino (1998 : 104) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้ของอาจารย์ต่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง : การศึกษา 3 สถาบันการศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษา” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความเข้าใจของอาจารย์วิทยาลัยชุมชน อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีต่อการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ที่สถาบันได้บูรณาการใช้ในสถาบัน และเพื่อติดตามความสำเร็จด้านกลยุทธ์ของผู้บริหาร ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพของสถาบันผลการวิจัยพบว่า อาจารย์รับรู้ถึงการประกันคุณภาพที่นำมาบูรณาการใช้ในสถาบันไม่เหมือนกัน การรับรู้ของผู้บริหารอาจารย์ ที่ได้ทำสัญญาต่างๆ แล้วมีนัยสำคัญ และอาจารย์ซึ่งใช้เครื่องมือประกันคุณภาพในการสอนในห้องเรียนมีความพึงพอใจต่อประโยชน์ของการประกันคุณภาพมากกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้ใช้อย่างมีนัย นอกจากนี้อาจารย์มีความพึงพอใจมากที่สุดเกี่ยวกับแนวคิดของการประกันคุณภาพในด้านการบริหารนักศึกษา โปรแกรมศึกษาที่จัดในสถาบันคุณภาพในการจัดกิจกรรมและติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุดต่อหัวข้อการประเมินคุณภาพในด้านการใช้แหล่งทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพของสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร

Richardson K.E. (1998 : 97) ได้ศึกษาวิเคราะห์ผลป้อนกลับที่ส่งผลต่อคุณภาพของภาควิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรมของวิทยาลัยเทคนิคฮ่องกง (Hong Kong Technical College) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า ผลป้อนกลับ (feedback) ของนักศึกษาในการเรียนลากรใช้เกรดสอดคล้องกับนโยบายของสภาการฝึกอบรมอาชีพ (Vocational Training Council : VTC) หรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลได้มาจากหลายแหล่ง ได้แก่ นโยบายด้านคุณภาพทางวิชาการของ VTC การสัมภาษณ์หัวหน้าภาควิชาหัวหน้าหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของภาควิชาได้ และผลป้อนกลับที่ได้จากบุคลากรและนักศึกษาผลการศึกษาพบว่า กระบวนการในการจัดการเรียนการสอนโดยทั่วไปอยู่ในขั้นดีเลิศแต่ยังไม่มีหลักฐานหรือรายละเอียดที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพอย่างชัดเจนและนอกจากนี้พบว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพมาจากทีมผู้สอนและนักศึกษามากกว่านโยบายที่กำหนดไว้ของ VTC

Kanji G.K.et all. (1999 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานด้านคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศมาเลเซีย โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) เพื่อตรวจสอบการดำเนินงานด้านคุณภาพของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศมาเลเซีย และ2) เพื่อพัฒนาโมเดล TQM (Total Quality Management) ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผลการวิจัยพบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศมาเลเซีย มีการดำเนินงานด้านคุณภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกามีส่วนการดำเนินงานด้านคุณภาพ โดยใช้ระบบ 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. ในประเทศสหรัฐอเมริกามีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการประเมินคุณภาพและมีคณะกรรมการดำเนินงานด้านคุณภาพในสถาบันการศึกษาในสัดส่วนที่สูงกว่าในประเทศมาเลเซีย โดยพบว่า ในประเทศสหรัฐอเมริกา สถาบันอุดมศึกษาที่มีการประเมินจากหน่วยงานภายนอกมีอยู่ประมาณร้อยละ 41.5 เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีอยู่เพียงร้อยละ 20.7

5. สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา มีการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการดำเนินงาน (performance indicators) มากกว่าสถาบันอุดมศึกษาในประเทศมาเลเซีย (ร้อยละ 69.6 ในประเทศสหรัฐอเมริกา และร้อยละ 46.4 ในประเทศมาเลเซีย) อย่างไรก็ตามการใช้ตัวบ่งชี้สมรรถนะการดำเนินงานถูกวิจารณ์โดยนักวิจัยส่วนใหญ่ว่าเป็นเพียงระดับที่ชี้ให้เห็นคุณภาพว่าอยู่ระดับใด แต่อาจไม่ใช่ตัวบ่งชี้ที่วัดระดับคุณภาพที่แท้จริง

6. ในการพัฒนาโมเดล TQM พบว่ามีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 48 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานด้านคุณภาพโดยใช้ระบบ TQM

Newton J. (1999) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง 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) และการตรวจสอบและประเมินภายใน โดยคณะกรรมการตามการรับรู้และประสบการณ์ ทำให้ทราบถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของระบบคุณภาพ และวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบและประเมิน ชี้ให้เห็นว่า ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องมีการตรวจสอบและประเมินทั้งโดยภายในและภายนอก การตรวจสอบและประเมินสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ เป็นเรื่องที่สามารถทำได้ (Accountability)

2. การปรับปรุงคุณภาพสำหรับบุคลากร มีขอบเขตที่กว้าง ดังนั้น จึงไม่สามารถแยกส่วนของการปรับปรุงให้เป็นอิสระ ออกจากระบบการประกันคุณภาพได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การปรับปรุงคุณภาพสำหรับนักศึกษา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่งกว่าการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร เนื่องจากเป็นผลผลิตของสถาบันควรจะมีการเพิ่มหรือขยายการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพออกไปอย่างกว้างขวาง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น

Bemabe and Rioccaboini (2007 : 302) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาในประเทศอิตาลี กรณีศึกษากลุ่มอาสาสมัครที่ทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ในระบบการศึกษาระดับสูง เก็บรวบรวมข้อมูลจากผลการประเมินการสอน และการทำวิจัยด้านคุณภาพจากมหาวิทยาลัยเซียน่า ในประเทศอิตาลี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์และความเป็นไปได้ ขององค์กรและพฤติกรรมขององค์กรส่งผลกระทบต่อ การประกันคุณภาพการศึกษา และระบบการวัดประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ จะพบว่า การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อคุณภาพของระบบการการศึกษา และเป็นเครื่องมือที่แสดงถึงความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยประกอบด้วยหลายปัจจัยที่จะส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพสำเร็จ การที่จะทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรประสบความสำเร็จนั้น ต้องมีปัจจัยหรือตัวแปรบางประการที่ มาช่วยส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

## บทที่ 3

# วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยมีลำดับขั้นตอนการนำเสนอข้อมูลดังนี้

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

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 758 คน จำแนกเป็น รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 12 คน ประธานหลักสูตร จำนวน 173 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 519 คน และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 24 คน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 7 คณะ 4 วิทยาลัย และ 1 วิทยาเขต โดยมีหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 82 หลักสูตร ระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 91 หลักสูตร รวม 173 หลักสูตร

#### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 คน ประธานหลักสูตร จำนวน 52 คน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จำนวน 156 คน และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 7 คน รวม 219 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของโปรแกรม G Power โดยกำหนดอำนาจในการทดสอบ (power test) ที่ระดับ 0.99 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ( $\alpha$  err prob) ที่ระดับ 0.01 กำหนดขนาดอิทธิพล (effect size  $f^2$ ) อยู่ในช่วงปานกลาง คือ .15 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Total sample size) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ดังตารางที่ 3.1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้拿去ใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวนทั้งหมด (N)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (n)
รองคณบดีกำกับดูแลงานประกันคุณภาพการศึกษา	12	4
ประธานหลักสูตร	173	52
อาจารย์ประจำหลักสูตร	519	156
เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดูแลงานด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา	24	7
รวม	728	219

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five scale) จำนวน 29 ข้อ โดยแบ่งเป็น

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร           | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและปฏิบัติ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ                 | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ          | จำนวน 7 ข้อ |
| 5. ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร         | จำนวน 6 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (Rating Scale) ตามวงจรคุณภาพเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert's five scale) จำนวน 14 ข้อ ดังนี้

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดนิยามศัพท์แล้วสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้

3. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมเกี่ยวกับความชัดเจนของข้อความถาม และความถูกต้องของภาษาที่ใช้ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยใช้การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา IOC (Index of Congruency) และเลือกข้อความถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ส่วนข้อความถามที่มีค่า 0.50 นำมาทำการปรับปรุง

โดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนี้วัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนี้วัดได้ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนี้วัดได้ไม่ตรงกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีรายนาม ดังนี้

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 1. ผศ.ดร.ปกรณ์ วัฒนจตุรพร | อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ สจล.<br>สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร<br>ลาดกระบัง    |
| 2. รศ.จันทน์ เพชรานนท์    | อาจารย์ประจำคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สจล.<br>สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร<br>ลาดกระบัง |
| 3. รศ.ดร.ภาวนี นรัตถรักษา | อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า<br>พระนครเหนือ             |
| 4. รศ.ดร.ทิวต์ มณีโชติ    | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร   |
| 5. ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร  | อาจารย์ประจำคณะการบริหารและจัดการ<br>สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร<br>ลาดกระบัง     |

แล้วหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรายข้อโดยใช้สูตร (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 204)

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

IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
R	แทน	คะแนนรายข้อระหว่างข้อความถามกับนิยามศัพท์
$\Sigma$	แทน	ผลรวม
N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยผลการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ในแต่ละข้อของข้อคำถาม ต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงเป็นไปตามเกณฑ์สามารถนำไปใช้ได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมพิจารณาความเหมาะสมอีกครั้งก่อนนำไปใช้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 204)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

$\alpha$	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อในแบบทดสอบ
$\sum$	แทน	ผลรวม
$S_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
$S_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

เมื่อนำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดังนี้

- |  |              |      |
|--|--------------|------|
| 1) ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร                     | มีค่าเท่ากับ | .879 |
| 2) ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและปฏิบัติ           | มีค่าเท่ากับ | .870 |
| 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ                           | มีค่าเท่ากับ | .908 |
| 4) ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร                     | มีค่าเท่ากับ | .953 |
| 5) ปัจจัยด้านด้านทรัพยากรการบริหาร               | มีค่าเท่ากับ | .926 |
| 6) การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร | มีค่าเท่ากับ | .970 |
| รวมทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ             |              | .976 |
7. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงคณบดีและประธานหลักสูตรเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามจำนวน 219 ฉบับ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล 2 ช่องทางคือ

1) นำแบบสอบถามไปส่งให้กลุ่มตัวอย่างและรอรับกลับคืนด้วยตนเอง และ 2) ส่งแบบสอบถามทาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระบบเครือข่าย โดยใช้ Google form ซึ่งได้แบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 219 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ แล้วนำไปวิเคราะห์ผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคัดเลือกและตรวจสอบความสมบูรณ์ นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูล ทัวไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 154)

3.4.2 วิเคราะห์สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งสูตรในการคำนวณมีดังนี้

3.4.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 157)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล  
 $n$  แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์แปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นหรือระดับสภาพการดำเนินงาน
4.50 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง น้อยที่สุด

3.4.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557:159)

$$S. D. = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n}}$$

เมื่อ  $S$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\sum$  แทน ผลรวม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$X$	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
$n$	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของประชากร)

3.4.3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. 2535 : 24-25) เงื่อนไขการวิเคราะห์สถิติ Multiple Regression คือตัวแปรต้นที่นำมาใช้พยากรณ์ต้องไม่มีปัญหาเรื่อง Multicollinearity หมายถึง ตัวแปรที่นำมาใช้พยากรณ์ไม่ควรมีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปัจจัยพยากรณ์แต่ละตัวกับปัจจัยเกณฑ์

ตัวแปร	$X_1$	$X_2$	$X_3$	$X_4$	$X_5$
การพัฒนาบุคลากร( $X_1$ )	1.00	.621**	.607**	.440**	.447**
นโยบายการบริหารและปฏิบัติ( $X_2$ )		1.00	.840**	.754**	.795**
ภาวะผู้นำ( $X_3$ )			1.00	.744**	.778**
โครงสร้างองค์การ( $X_4$ )				1.00	.875**
ทรัพยากรการบริหาร( $X_5$ )					1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3.2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้ง 5 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้

1. ค่า Variance inflation factor (VIF) ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 หากมากกว่าจึงจะพิจารณาว่าจะเกิดปัญหา Multicollinearity

2. ค่า Tolerance ควรมีค่าไม่ต่ำกว่า .10 หากมีค่าน้อยกว่าจึงจะพิจารณาว่าจะเกิดปัญหา Multicollinearity จึงทำการทดสอบค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของปัจจัยพยากรณ์ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่า Tolerance และ Variance inflation factor (VIF) ของปัจจัยพยากรณ์

ปัจจัยพยากรณ์	Collinearity	
	Tolerance	(VIF)
การพัฒนาบุคลากร	.571	1.752
นโยบายการบริหารและปฏิบัติ	.219	4.562
ภาวะผู้นำ	.242	4.125
โครงสร้างองค์การ	.223	4.492
ทรัพยากรการบริหาร	.184	5.442

จากตารางที่ 3.3 พบว่า ค่า Tolerance ของปัจจัยมีค่าระหว่าง .184 - .571 ซึ่งมีค่ามากกว่า .10 และค่า Variance Inflation factor (VIF) ของปัจจัยมีค่าระหว่าง 1.752 – 5.442 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ดังนั้นสรุปได้ว่า ปัจจัยพยากรณ์ทุกตัว ไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

## บทที่ 4

# ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร
- 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### 4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$R$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$F$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F- distribution
$SE_{est}$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$SE_b$	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
$b$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
$X_1$	แทน	การพัฒนาบุคลากร
$X_2$	แทน	นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ
$X_3$	แทน	ภาวะผู้นำ
$X_4$	แทน	โครงสร้างองค์การ
$X_5$	แทน	ทรัพยากรการบริหาร
$a$	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$Y$	แทน การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
$\hat{Y}$	แทน การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งเป็นปัจจัยเกณฑ์ที่ได้การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}_y$	แทน การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งเป็นปัจจัยเกณฑ์ที่ได้การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
*	แทน ระดับนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน ระดับนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนของร้อยละข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	126	57.50
หญิง	93	42.50
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	3	1.40
30 – 40 ปี	57	26.00
มากกว่า 40 – 50 ปี	139	63.50
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	20	9.10
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100</b>
<b>ตำแหน่งทางวิชาการ</b>		
ศาสตราจารย์	0	0.00
รองศาสตราจารย์	56	25.60
รองศาสตราจารย์	101	46.10
อาจารย์	37	16.90
อื่นๆ	25	11.40
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100</b>
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	21	9.60
ปริญญาโท	96	43.60
ปริญญาเอก	102	46.00
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100</b>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ประสบการณ์ในการทำงานใน สจล.</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	23	10.50
5 – 10 ปี	31	14.20
มากกว่า 10 – 15 ปี	66	30.10
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	99	45.20
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100</b>
<b>ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในระดับหลักสูตร</b>		
ประธานหลักสูตร	38	17.40
อาจารย์ประจำหลักสูตร	149	68.00
เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร	19	8.70
อื่นๆ	13	5.90
<b>รวม</b>	<b>219</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม 219 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศชาย จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 และเพศหญิงจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50

เมื่อจำแนกตามอายุพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 – 50 ปี จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมาคือ 30 – 40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 ลำดับที่ 3 คือ อายุมากกว่า 50 ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และลำดับสุดท้ายคือ อายุต่ำกว่า 30 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

เมื่อจำแนกตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 รองลงมาคือรองศาสตราจารย์ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 ลำดับที่ 3 คืออาจารย์ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90 และลำดับสุดท้ายคืออื่นๆ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 96 คน คิดเป็น ร้อยละ 43.80 ลำดับที่ 3 ระดับปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

เมื่อจำแนกตามระดับประสบการณ์ในการทำงานใน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่าส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 รองลงมาคือมากกว่า 10 – 15 ปีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 ลำดับที่ 3 คือ 5- 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 และลำดับสุดท้ายคือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50

เมื่อจำแนกตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับหลักสูตรพบว่าส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 รองลงมาคือประธานหลักสูตร จำนวน 38

คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 ลำดับที่ 3 คือ เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และลำดับสุดท้ายคืออื่น ๆ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.90

#### 4.3 ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจำแนกรายรวมและรายข้อ

กระบวนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร	n=219		สภาพการ ดำเนินงาน
	$\bar{X}$	(S.D.)	
1. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	3.57	1.05	มาก
2. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรกำหนดขั้นตอน และระยะเวลา การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน	3.60	1.05	มาก
3. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรกำหนดวิธีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	3.58	1.09	มาก
4. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนำผลการประเมินระดับหลักสูตรปีก่อนหน้า ข้อเสนอแนะต่างๆ และผลการทวนสอบระดับหลักสูตร มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	3.77	1.00	มาก
5. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างเป็นระบบ	3.65	1.10	มาก
6. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรดำเนินการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรตามแผนการสอนที่กำหนด (มคอ.3 และ มคอ.4)	3.83	.95	มาก
7. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรมีการบันทึกและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประกันคุณภาพโดยเริ่มเดือนที่ 1 ถึงเดือนที่ 12 ของปีการศึกษา โดยเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	3.86	.83	มาก
8. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรบันทึกข้อมูลระดับของผลการดำเนินงานของหลักสูตร ตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA)	3.99	.82	มาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

กระบวนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร	n=219		สภาพการ ดำเนินงาน
	$\bar{X}$	(S.D.)	
9. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรดำเนินการประเมินตนเองในระดับหลักสูตรตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA)	4.01	.90	มาก
10. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรเขียนรายงานผลการดำเนินงาน (SAR)ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทุกสิ้นปีการศึกษา	4.20	.77	มาก
11. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมศึกษาผลการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพระดับหลักสูตร	3.89	.87	มาก
12. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในระดับหลักสูตร	3.70	1.06	มาก
13. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในระดับหลักสูตร	3.84	1.04	มาก
14. คณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานในระดับหลักสูตรในปีถัดไป อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.70	1.04	มาก
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.80</b>	<b>.84</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = .84) เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรเขียนรายงานผลการดำเนินงาน (SAR) ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทุกสิ้นปีการศึกษา ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = .77) อันดับสองคือคณะกรรมการบริหารหลักสูตรดำเนินการประเมินตนเองในระดับหลักสูตรตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA) ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D. = .90) และอันดับสามคือคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบันทึกข้อมูลระดับของผลการดำเนินงานของหลักสูตร ตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA) ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = .82) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 1.05)

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร จำแนกรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	n=219		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{x}$	(S.D.)		
การพัฒนาบุคลากร	2.98	.96	ปานกลาง	5
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	3.34	.90	ปานกลาง	2
ภาวะผู้นำ	3.06	.94	ปานกลาง	4
โครงสร้างองค์การ	3.35	.96	ปานกลาง	1
ทรัพยากรการบริหาร	3.34	.90	ปานกลาง	3

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์การ ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = .96) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $\bar{x} = 3.34$ , S.D. = .90) ทรัพยากรการบริหาร ( $\bar{x} = 3.34$ , S.D. = .90) ภาวะผู้นำ ( $\bar{x} = 3.06$ , S.D. = .94) และการพัฒนาบุคลากร ( $\bar{x} = 2.98$ , S.D. = .96)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านการพัฒนาบุคลากรจำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	n=219		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{x}$	(S.D.)		
1. ในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สถาบันหรือคณะมีการให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	2.73	1.21	ปานกลาง	4
2. สถาบันหรือคณะมีการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรภายในสถาบันหรือคณะอย่างสม่ำเสมอ	3.36	1.46	ปานกลาง	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร	n=219		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{x}$	(S.D.)		
3. สถาบันหรือคณะมีการจัดศึกษาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทั้งภายในและภายนอกสถาบันหรือคณะ	2.55	1.10	ปานกลาง	5
4. สถาบันหรือคณะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	2.94	1.26	ปานกลาง	3
5. สถาบันหรือคณะสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการสัมมนาหรือฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	3.27	1.08	ปานกลาง	2
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>2.98</b>	<b>.96</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.98$ , S.D. = .96) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถาบันหรือคณะมีการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรภายในสถาบันหรือคณะอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.36$ , S.D. = 1.49) สถาบันหรือคณะสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการสัมมนาหรือฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ( $\bar{x} = 3.27$ , S.D. = 1.08) สถาบันหรือคณะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ( $\bar{x} = 2.94$ , S.D. = 1.26) ในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สถาบันหรือคณะมีการให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ( $\bar{x} = 2.73$ , S.D. = 1.21) และสถาบันหรือคณะมีการจัดศึกษาบุคลากรด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทั้งภายในและภายนอกสถาบันหรือคณะ ( $\bar{x} = 2.55$ , S.D. = 1.10)

**ตารางที่ 4.5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ  
จำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	n=219		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{x}$	(S.D.)		
1. สถาบันหรือคณะกำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรที่ชัดเจน	3.57	.94	มาก	2

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ	n=219		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{x}$	(S.D.)		
2. สถาบันหรือคณะมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่สนับสนุนการดำเนินงานประกัน คุณภาพระดับหลักสูตร	3.56	1.02	มาก	4
3. สถาบันหรือคณะมีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร อย่างสม่ำเสมอ	3.50	.94	มาก	5
4. สถาบันหรือคณะมีการกำหนดวิธีการและกรอบ ระยะเวลาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ ระดับหลักสูตร	3.68	.87	มาก	1
5. สถาบันหรือคณะมีการดำเนินโครงการ กิจกรรม ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตามแผนที่ กำหนด	3.57	.82	มาก	3
6. สถาบันหรือคณะมีการจัดสรรทรัพยากรด้าน คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการ ดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	2.99	1.16	ปานกลาง	6
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.34</b>	<b>.90</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.34$ , S.D. = .90) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถาบันหรือคณะมีการกำหนดวิธีการและกรอบระยะเวลาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = .87) สถาบันหรือคณะกำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรที่ชัดเจน ( $\bar{x} = 3.57$ , S.D. = .94) สถาบันหรือคณะมีการดำเนินโครงการ กิจกรรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตามแผนที่กำหนด ( $\bar{x} = 3.57$ , S.D. = .82) สถาบันหรือคณะมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่สนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ( $\bar{x} = 3.56$ , S.D. = 1.02) สถาบันหรือคณะมีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = .94) และสถาบันหรือคณะมีการจัดสรรทรัพยากรด้าน คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ที่สนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ( $\bar{x} = 2.99$ , S.D. = 1.16)

**ตารางที่ 4.6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านภาวะผู้นำจากรายข้อ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	n=219		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{x}$	(S.D.)		
1. ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการชี้แจงและ แจ้งแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	2.88	1.20	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการควบคุม และติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ ระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	3.28	.93	ปานกลาง	1
3. ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการให้ คำแนะนำแก่บุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงาน และ วิธีการแก้ไขปัญหาด้านการประกันคุณภาพระดับ หลักสูตร	3.09	1.09	ปานกลาง	3
4. ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะให้ความ ช่วยเหลือแก่บุคลากรในการดำเนินงานด้านการ ประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	3.17	1.08	ปานกลาง	2
5. ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะสร้างแรงจูงใจให้ บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีและมุ่งมั่นในการดำเนินงาน ประกันคุณภาพระดับหลักสูตร	2.89	1.11	ปานกลาง	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.06</b>	<b>.94</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.06$ , S.D. = .94) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการควบคุมและติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.28$ , S.D. = .93) ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ( $\bar{x} = 3.17$ , S.D. = 1.08) ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการให้คำแนะนำแก่บุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ( $\bar{x} = 3.09$ , S.D. = 1.09) ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีและมุ่งมั่นในการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ( $\bar{x} = 2.89$ , S.D. = 1.11) และผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการชี้แจงและแจ้งแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 2.88$ , S.D. = 1.20)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านโครงสร้างองค์การจำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ	n=219		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{x}$	(S.D.)		
1. สถาบันและคณะมีการกำหนดตำแหน่งด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน	3.30	1.08	ปานกลาง	6
2. สถาบันและคณะมีการกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคคลที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน	3.31	1.02	ปานกลาง	5
3. สถาบันและคณะมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน	3.42	1.02	ปานกลาง	1
4. สถาบันและคณะมีการกำหนดตำแหน่งงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน	3.37	1.11	ปานกลาง	4
5. สถาบันและคณะมีการกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคคลที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน	3.40	1.14	ปานกลาง	3
6. สถาบันและคณะมีการมอบอำนาจแก่บุคคลที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน	3.42	1.01	ปานกลาง	2
7. สถาบันและคณะมีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรเกี่ยวกับงานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาระดับหลักสูตรอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับบริบท	3.20	1.06	ปานกลาง	4
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.35</b>	<b>.96</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านโครงสร้างองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.35$ , S.D. = .96) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถาบันและคณะมีการมอบอำนาจแก่บุคคลที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = 1.01) สถาบันและคณะมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.42$ , S.D. = 1.02) สถาบันและคณะมีการกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคคลที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.40$ , S.D. = 1.14) สถาบันและคณะมีการกำหนดตำแหน่งงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.37$ , S.D. = 1.11) สถาบันและคณะมีการกำหนดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญูยาดให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอขยายและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคคลที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 1.02) สถาบันและคณะมีการกำหนดตำแหน่งด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.30$ , S.D. = 1.08) และสถาบันและคณะมีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรเกี่ยวกับงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับบริบท ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D. = 1.06)

**ตารางที่ 4.8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ด้านทรัพยากรการบริหารจำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหาร	n=219		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
	$\bar{x}$	(S.D.)		
1. สถาบันและคณะกำหนดบุคลากรสายวิชาการที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน	3.48	1.02	ปานกลาง	2
2. สถาบันและคณะกำหนดบุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน	3.46	.98	ปานกลาง	4
3. สถาบันและคณะสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	3.08	1.13	ปานกลาง	5
4. สถาบันและคณะจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่สนับสนุนงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	2.97	1.14	ปานกลาง	6
5. สถาบันและคณะกำหนดวิธีการดำเนินงานและกระจายอำนาจให้หลักสูตรดำเนินการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน	3.48	1.10	ปานกลาง	3
6. สถาบันและคณะมีการกำกับ ติดตาม ดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ	3.57	.94	มาก	1
<b>รวมเฉลี่ย</b>	<b>3.34</b>	<b>.90</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านทรัพยากรการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.34$ , S.D. = .90) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถาบันและคณะมีการกำกับ ติดตาม ดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.57$ , S.D. = .94) สถาบันและคณะกำหนดบุคลากรสายวิชาการที่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.48$ , S.D. = 1.02) สถาบันและคณะกำหนดวิธีการดำเนินงานและกระจายอำนาจให้หลักสูตรดำเนินงานการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.48$ , S.D. = 1.10) สถาบันและคณะกำหนดบุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน ( $\bar{x} = 3.46$ , S.D. = .98) สถาบันและคณะสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 1.12) และสถาบันและคณะจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่สนับสนุนงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 2.97$ , S.D. = 1.14)

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ลำดับการเข้าพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F
(X <sub>5</sub> )	.689	.475	.473	196.647*
(X <sub>5</sub> , X <sub>4</sub> )	.706	.499	.494	107.358*
(X <sub>5</sub> , X <sub>4</sub> , X <sub>3</sub> )	.715	.512	.505	75.083*
(X <sub>5</sub> , X <sub>4</sub> , X <sub>3</sub> , X <sub>2</sub> )	.737	.543	.535	63.601*
(X <sub>5</sub> , X <sub>4</sub> , X <sub>3</sub> , X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub> )	.748	.559	.549	54.091*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ปัจจัยทรัพยากรการบริหาร(X<sub>5</sub>) สามารถทำนายการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ .475 ซึ่งหมายความว่าทรัพยากรการบริหารสามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ร้อยละ 47.50

เมื่อเพิ่มปัจจัยโครงสร้างองค์การ (X<sub>4</sub>) ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .499 และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือปัจจัยทรัพยากรการบริหาร (X<sub>5</sub>) และปัจจัยโครงสร้างองค์การ (X<sub>4</sub>) สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ร้อยละ 49.90

เมื่อเพิ่มปัจจัยภาวะผู้นำ (X<sub>3</sub>) ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .512 และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือปัจจัยทรัพยากรการบริหาร (X<sub>5</sub>) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ (X<sub>4</sub>) และปัจจัยภาวะผู้นำ (X<sub>3</sub>) สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ร้อยละ 51.20

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อเพิ่มปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .543 และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือปัจจัยทรัพยากรการบริหาร ( $X_5$ ) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ( $X_4$ ) ปัจจัยภาวะผู้นำ ( $X_3$ ) และปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ร้อยละ 54.30

และเมื่อเพิ่มปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ( $X_1$ ) ได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .543 และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือปัจจัยทรัพยากรการบริหาร ( $X_5$ ) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ( $X_4$ ) ปัจจัยภาวะผู้นำ ( $X_3$ ) ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) และปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ( $X_1$ ) สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้ร้อยละ 55.90

การวิเคราะห์แสดงค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังตารางที่ 4.10

**ตารางที่ 4.10** ค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
Regression	5	86.153	17.231	54.091	.000**
Residual	213	67.851	.319		
Total	218	154.003			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปัจจัยพยากรณ์ที่ดีค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าปัจจัยทรัพยากรการบริหาร ( $X_5$ ) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ ( $X_4$ ) ปัจจัยภาวะผู้นำ ( $X_3$ ) ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) และปัจจัยการพัฒนาบุคลากร ( $X_1$ ) สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนการพยากรณ์โดยใช้วิธี Stepwise

ปัจจัยพยากรณ์ที่นำเข้าสมการทั้งหมด ในขั้นตอนเดียว	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	P-value
Constant	1.306	.185		7.045	.000**
ทรัพยากรการบริหาร (X <sub>5</sub> )	.257	.099	.275	2.590	.010**
โครงสร้างองค์การ (X <sub>4</sub> )	.372	.084	.425	4.413	.000**
ภาวะผู้นำ (X <sub>3</sub> )	-.284	.082	-.318	-3.448	.001**
นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X <sub>2</sub> )	.497	.109	.444	4.575	.000**
การพัฒนาบุคลากร(X <sub>1</sub> )	-.147	.052	-.169	-2.806	.005**
R = .748		SE <sub>est</sub> = .564			
R <sup>2</sup> = .559					
F = 54.091					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า เมื่อนำปัจจัยอิสระทั้ง 4 ตัวเข้าสมการ เพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยใดบ้างได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ พบว่า ปัจจัยทรัพยากรการบริหาร (X<sub>5</sub>) ปัจจัยโครงสร้างองค์การ (X<sub>4</sub>) ปัจจัยภาวะผู้นำ (X<sub>3</sub>) ปัจจัยนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (X<sub>2</sub>) และปัจจัยการพัฒนาบุคลากร (X<sub>1</sub>) สามารถพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .257 , .372, -.284 ,.497 และ -.147 ตามลำดับ และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .275 , .425, -.318 , .444 และ -.169 ตามลำดับ ค่าสหสัมพันธ์การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (Y) กับปัจจัยการพยากรณ์ (X<sub>5</sub> , X<sub>4</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>) เท่ากับ .559 คิดเป็นร้อยละ 55.90 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ (SE<sub>est</sub>) เท่ากับ .564

สามารถเขียนเป็นสมการปัจจัยพยากรณ์การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.306 + .257(X_5) + .372(X_4) - .284(X_3) + .497(X_2) - .147(X_1)$$

จากสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ แสดงว่า ถ้าปัจจัยทรัพยากรการบริหาร (X<sub>5</sub>) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพิ่มขึ้น .257 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 25.70 ถ้าปัจจัยโครงสร้างองค์การ (X<sub>4</sub>) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพิ่มขึ้น .372 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 37.20 ถ้าภาวะผู้นำ ( $X_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลดลง -.284 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 28.40 ถ้านโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพิ่มขึ้น .497 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 49.70 และถ้าการพัฒนาบุคลากร ( $X_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลดลง -.147 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 14.70 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\widehat{Z}_y = .275_{(X_5)} + .425_{(X_4)} - .318_{(X_3)} + .444_{(X_2)} - .169_{(X_1)}$$

จากสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน แสดงว่า ถ้าปัจจัยทรัพยากรการบริหาร ( $X_5$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพิ่มขึ้น .257 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 25.70 ถ้าปัจจัยโครงสร้างองค์การ ( $X_4$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพิ่มขึ้น .425 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 42.50 ถ้าภาวะผู้นำ ( $X_3$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ลดลง -.318 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 31.80 ถ้านโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ( $X_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเพิ่มขึ้น .444 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 44.40 และถ้าการพัฒนาบุคลากร ( $X_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังลดลง -.169 หน่วย คิดเป็นร้อยละ 16.90

## บทที่ 5

# สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

#### 5.1.2 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร นโยบายการบริหารและปฏิบัติ ภาวะผู้นำ โครงสร้างองค์การบริหาร การจัดการบริหาร อย่างน้อยหนึ่งปัจจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

#### 5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย รองคณบดีกำกับดูแลงานวิชาการ ประธานหลักสูตร คณะกรรมการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 1,140 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*power3 โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ( $\alpha$  error prob) .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 219 คน จากนั้นดำเนินการโดยวิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้หลักสูตรเป็นชั้นในการสุ่ม

#### 5.1.4 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายปัจจัยมีค่าดังนี้ การพัฒนาบุคลากร = .88 นโยบายการบริหารและปฏิบัติ = .87 ภาวะผู้นำ = .91 โครงสร้างองค์กร = .95 และทรัพยากรการบริหาร = .93

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น = .97 โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

### 5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ระหว่างวันที่ 10 - 30 มกราคม 2562 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล 2 ช่องทางคือ 1) นำแบบสอบถามไปส่งให้กลุ่มตัวอย่างและรอรับกลับคืนด้วยตนเอง และ 2) ส่งแบบสอบถามทางระบบเครือข่าย โดยใช้ Google form ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแสดงค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร และความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

### 5.1.7 ผลการวิจัย

1. การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรเขียนรายงานผลการดำเนิน (SAR) ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทุกสิ้นปีการศึกษา อันดับสองคือคณะกรรมการบริหารหลักสูตรดำเนินการประเมินตนเองในระดับหลักสูตรตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA) และอันดับสามคือคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบันทึกข้อมูลระดับของผลการดำเนินงานของหลักสูตร ตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารและปฏิบัติ ทรัพยากรการบริหาร ภาวะผู้นำ และการพัฒนาบุคลากร

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยทรัพยากรการบริหาร( $X_5$ ) 2) โครงสร้างองค์การ( $X_4$ ) 3) ภาวะผู้นำ( $X_3$ ) 4) นโยบายการบริหารและปฏิบัติ( $X_2$ ) และ 5) การพัฒนาบุคลากร( $X_1$ ) โดยสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังได้ร้อยละ 55.90 และสามารถเขียนเป็นสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.306 + .257(X_5) + .372(X_4) - .284(X_3) + .497(X_2) - .147(X_1)$$

$$\hat{Z}_y = .275(X_5) + .425(X_4) - .318(X_3) + .444(X_2) - .169(X_1)$$

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลเพื่อเป็นการขยายผลการวิจัยให้ชัดเจนและเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้นและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป ดังนี้

### 5.2.1 อภิปรายผลเกี่ยวกับผลการศึกษาศาภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผลการวิจัยพบว่า พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากสถาบันมีการวางแผน ดำเนินงานการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตั้งแต่ต้นปีการศึกษา โดยนำผลการประเมินปีก่อนหน้ามาเป็นข้อมูลในการวางแผน การดำเนินงานและเก็บข้อมูลบันทึกผลการดำเนินงานตั้งแต่ต้นปีการศึกษา คือ เดือนที่ 1 ถึงเดือนที่ 12 ของปีการศึกษาคือ การดำเนินการประเมินคุณภาพในระดับหลักสูตร คณะ สถาบัน การวางแผนปรับปรุงและดำเนินการปรับปรุงตามผลการประเมิน โดยคณะกรรมการบริหารระดับหลักสูตร ระดับคณะ ระดับสถาบัน โดยนำข้อเสนอแนะและผลการประเมินของคณะกรรมการการประเมินคุณภาพการศึกษามาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงาน มาจัดทำแผนการปฏิบัติการประจำปีของปี สอดคล้องกับพัชรินทร์ ไต่บุรินทร์ (2548 : 128-129) พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากสองกลุ่ม คือ การประเมินคุณภาพและการควบคุมคุณภาพ และผลวิจัยของ ธนกฤต ดิเรกศรี (2551 : 180) ที่ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบว่าสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ระดับมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีผลการดำเนินงานมากที่สุดคือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรเขียนรายงานผลการดำเนิน (SAR) ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทุกสิ้นปีการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แห่งชาติ ได้ระบุให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าและดำเนินการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบและกระบวนการ ให้เป็นไปตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของรายวิชาและหลักสูตร ทุกสิ้นปีการศึกษา เพื่อสะท้อนการทำดำเนินงานของหลักสูตรในแต่ละภาคการศึกษาว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยประเมินความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักศึกษาเป็นระยะ สำหรับวางแผนการดำเนินงานของหลักสูตร และข้อที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา กำหนดให้อาจารย์ประจำหลักสูตรอย่างน้อยร้อยละ 80 มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผนติดตาม และทบทวนการดำเนินงานหลักสูตร ถึงแม้จะมีการประชุมกันอย่างต่อเนื่อง แต่ไม่มีการลงมือทำทั้งนี้เนื่องจากบุคลากร ไม่มีความพร้อม เพราะถึงแม้จะมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรละ 5 คน แต่ก็มีเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ยอมเสียสละเวลา เพื่อทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้บรรลุผล และบรรลุตามกำหนดเวลา เพราะส่วนมากจะให้ความสำคัญ และทุ่มเทให้กับงานอื่นๆ ที่สามารถนับเป็นภาระงาน สามารถนำไปพิจารณาความดีความชอบ หรือทุ่มเทกับผลงาน ทางวิชาการ มากกว่าที่จะทำงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถือว่าเป็นงานประจำที่ไม่สามารถนำมานับเป็นผลงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร จันทน์นวล (2557 : 114) พบว่า โดยภาพรวมระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561 มาตรฐานที่ 5 ด้านการบริหารจัดการ ข้อ 5.3 สถาบันอุดมศึกษามีระบบประกันคุณภาพ มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และพัฒนาการจัดการศึกษาระดับหลักสูตร คณะ และสถาบันที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำกับให้การจัดการศึกษาและการดำเนินงานตามพันธกิจเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกัน คุณภาพ การศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานอื่น ๆ ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

### 5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ด้านโครงสร้างองค์การในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบันมีการกำหนดและออกแบบแผนภูมิขององค์การซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ในองค์การมีการแสดงรายละเอียดและขอบข่ายของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎ ระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน โครงสร้างขององค์การ การติดต่อสื่อสาร และสายการบังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดรูปแบบของความสัมพันธ์ตามสายงานการบังคับบัญชา บุคลากรเกิดการรับรู้ว่าจะต้องทำหน้าที่อะไร และจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาตามสายงานการบังคับบัญชาที่แน่นอนและชัดเจน และด้านที่มีผลการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากสถาบันและคณะมีการจัดให้บุคลากรศึกษาดูงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทั้งภายในและภายนอกสถาบันและคณะน้อยหรืออาจไม่ตรงตามความต้องการของบุคลากร ประกอบการกระบวนการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยังให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรยังให้ความรู้ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรน้อย ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรด้านการประกันคุณภาพสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ การศึกษาดูงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรนั้นๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเป้าหมายขององค์การ ประกอบกับการที่คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร ยังเห็นความสำคัญของงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรในระดับน้อย มีการประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับจินตนา สระทองขาว (2554 : 76) พบว่า ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับจินตนา เทียมทิพร (2555 : 80) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับกัญชลิ หนูฝั้นและกัลยา ใจรักษ์ (2561 : 1195) ที่ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง กัญญาดา อนุวงศ์ (2561 : 289) พบว่า มหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีเป้าหมายในการใช้ AUN-QA คือ เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ของหลักสูตร มากกว่าการได้รับการรับรองคุณภาพจากเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน การใช้ AUN-QA ทำให้อาจารย์ใช้หลักการของการจัดการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์และวงจรคุณภาพในการจัดการศึกษามากขึ้น ผู้บริหารทุกระดับส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา แต่ความเข้าใจและการสนับสนุนที่จำเป็นในด้านคุณภาพจากผู้บริหารและอาจารย์ยังอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ดนุพร มหิพันธ์ (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการบริหารโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุรัสวดี แซ่จิว (2554 : 319-326) พบว่า บุคลากรมีความรู้ ในการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับสูง มีทัศนคติต่อการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับชัยวัฒน์ ต.เจริญ และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย ในภาพรวมระดับปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง

### 5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

#### ระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.2.3.1 ปัจจัยทรัพยากรการบริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรมากที่สุด เนื่องจากเป็นการนำทรัพยากรด้านคน งบประมาณ และวัสดุ อุปกรณ์ ต่าง ๆ เข้ามาขับเคลื่อนการบริหารงาน คน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของสถาบันและคณะ ซึ่งมีความสำคัญต่อการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร เพราะคนมีชีวิต จิตใจ อารมณ์และความรู้สึก ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับคนมากที่สุด เงิน เป็นปัจจัยที่จะสนับสนุนการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรให้สามารถดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและประสบความสำเร็จ วัสดุสิ่งของจำเป็นต้องมีคุณภาพและมีต้นทุนที่ต่ำ และต้องตอบสนองต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร การจัดการ ต้องมีหลักการและการปฏิบัติที่ทันสมัย เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อม รวมถึงวิธีการดำเนินงาน ต้องมีขั้นตอนการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนและตรงตามเป้าหมาย เพื่อมาใช้ในการกำหนดแนวทางการวางแผนการดำเนินงานและการควบคุมกำกับ

ดูแล เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรวี ศุนาลัย (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานประกันคุณภาพการศึกษา เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ ดังนี้ ทัศนคติต่อการประกันคุณภาพ ความพร้อมด้านทรัพยากร วัฒนธรรมคุณภาพ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร และยังสอดคล้องกับ The EFQA Excellence Model ตามแนวคิดของ Zalri (1998 : 98) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยมี 5 ด้าน คือ 1) กระบวนการทำงาน 2) การบริหารบุคคลในองค์กร 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) นโยบายและกลยุทธ์ และ 5) ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา สะอาดและคณะ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมทำนายระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในได้ประมาณร้อยละ 76.2 เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายตัวแปรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ผู้บริหารและนโยบายการบริหารจัดการ และทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน สอดคล้องกับชัยวัฒน์ ต.เจริญ และคณะ (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชิงรอย คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และด้านลักษณะทรัพยากร ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของวิทยาลัยเชิงรอย อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Mizikaci (2006 : 72) พบว่า ในระบบคุณภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในการประเมินผล ประกอบด้วย 3 ส่วน (Subsystem) ระบบสังคม (Social system) ระบบเทคนิค (Technical system) และระบบการจัดการ (Managerial system) ซึ่งเป็นรูปแบบที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้บูรณาการโดยใช้วิธีการเชิงระบบมาเป็นเครื่องมือประเมินคุณภาพ ซึ่งการสร้างกระบวนการทำงานหรือการตรวจสอบและเก็บข้อมูลที่ทันสมัยก็จะส่งผลดีต่อการทำงานซึ่งการประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญมากในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครองว่าบุตรหลานที่เข้าเรียนในสถาบันการศึกษาจะได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพที่สามารถหล่อหลอม ให้บุตรหลานเป็นคนดี คนเก่ง และเรียนอย่างมีความสุขซึ่งการสร้างกระบวนการที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานประกันคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Langerman (2008 : 14) กล่าวว่าข้อมูลเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานวิธีการประกันคุณภาพจะช่วยองค์กรในการควบคุมคุณภาพของตนเองในการดำเนินโครงการและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับข่าวสารข้อมูลและการสื่อสาร นับตั้งแต่การสร้าง การนำมาวิเคราะห์หรือประมวลผล การรับและส่งข้อมูล การจัดเก็บและการนำไปใช้งานใหม่ เทคโนโลยีเหล่านี้มักจะหมายถึงคอมพิวเตอร์ซึ่งประกอบด้วยส่วนอุปกรณ์ (Hardware) ส่วนคำสั่ง (software) และส่วนข้อมูล (data) และระบบสื่อสารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโทรศัพท์ ระบบสื่อสารข้อมูล ดาวเทียม หรือเครื่องมือสื่อสารใดๆ ทั้งมีสายและไร้สาย

5.2.3.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร (X4) เป็นปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรเป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบันมีการกำหนดและออกแบบแผนภูมิขององค์กรซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรมีการแสดง รายละเอียดและขอบข่ายของการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ มีกฎ ระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน โครงสร้างขององค์กร การติดต่อสื่อสาร และสายการบังคับบัญชาที่มีการกระจายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแก่บุคลากร โดยจัดบุคคลากรที่มีความชำนาญในงาน รับผิดชอบงานที่เหมาะสม โดยใช้ระบบความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ร่วมมือ และหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการกำหนดกฎเกณฑ์ข้อบังคับเพื่อการควบคุมบุคลากร มีการกำหนดสายงานในระดับสถาบันและคณะ ส่งผลให้สายการบังคับบัญชา ชัดเจน มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรินทร์ โตะบุรินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สอดคล้องกับจินตนา สระทองขาว (2554 : 79) พบว่า ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ปัจจัยองค์การด้านลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการดำเนินงานตามแผน และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง สอดคล้องกับพิมพ์นภัส ภูมิภักดีพิชญ์ (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยองค์การด้านลักษณะสภาพแวดล้อมมีผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศิลปศาสตร์ในภาพรวมมากที่สุด สอดคล้องกับตฤพล มหิพันธ์ (2559 : 73) พบว่า ปัจจัยการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านงบประมาณ

5.2.3.3 ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร เป็นลำดับที่สาม และส่งผลทางลบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานประกันคุณภาพในระดับหลักสูตรต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสถาบันและคณะรวมถึงภาวะผู้นำจากประธานหลักสูตร และความร่วมมือจาก อาจารย์ประจำหลักสูตรรวมถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้หลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลาตามยุคสมัย จึงต้องมีการควบคุมและติดตามงานอย่างสม่ำเสมอจากผู้บริหาร รวมถึงการทำความเข้าใจภายในองค์กร และหลักสูตร สอดคล้องกับกัญชลิ หมูฝั้น และกัลยา ใจรักษ์ (2561 : 1195) พบว่า ปัจจัยความพร้อมด้านบุคลากร ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร (ปฏิเสสมมติฐาน) สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลมากที่สุดต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายในเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และสอดคล้องกับพัฒนาผล แก้วยม (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในเรียงลำดับความสัมพันธ์ดังนี้ ความพร้อมด้านทรัพยากร ด้านวัฒนธรรมคุณภาพของหน่วยงาน และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนประเภทหน่วยงาน ขนาดของหน่วยงาน และประสบการณ์ในการบริหารไม่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Robinson (2003 : 23) ที่กล่าวถึงจุดเน้นของโรงเรียนคือเน้นที่คุณภาพ การเรียนการสอน กลยุทธ์ ภาวะผู้นำที่นำมาใช้กำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนคือ การสร้างทีมในการแก้ปัญหา ความร่วมมือในการตัดสินใจ การสร้างความไว้วางใจ การเสริมแรงจูงใจ การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ การให้โอกาส การปรับปรุง กระบวนการอย่างต่อเนื่อง และการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานและผู้ปกครอง

5.2.3.4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ เป็นปัจจัยส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรเป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดหรือเลือกนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ จะต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดต่าง ๆ มติคณะรัฐมนตรี มติสถาบัน หรือประกาศของสถาบันและคณะ ประกอบกับการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน ทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ในการรับผิดชอบนโยบายและการแปลงนโยบายมาสู่การปฏิบัติ จะต้องมีการพิจารณาความเป็นไปได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของความสำเร็จ และต้องพิจารณาถึงความสามารถของบุคลากร และทัศนคติของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้สถาบันมีการแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายองค์การให้เป็นแนวทางปฏิบัติ เช่น แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบกับการจัดการและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรสำเร็จ สอดคล้องกับवासना สะอาดและคณะ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยด้านผู้บริหารและนโยบายเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของवासना สะอาดและคณะ (2557 : บทคัดย่อ) พบว่าค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร ร่วมทำนายระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในได้ประมาณร้อยละ 76.2 เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายตัวแปรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ผู้บริหารและนโยบายการบริหารจัดการ และทรัพยากรและสิ่งสนับสนุน สอดคล้องกับจินตนา สระทองขาว (2554 : 77) พบว่า ปัจจัยองค์การด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับพิมพันธ์ ภูมิภักดีพิชญ์ (2560 : บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านลักษณะองค์กรด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคลากร และด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

5.2.3.5 การพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยส่งผลทางลบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรเป็นลำดับที่สุดท้าย ต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เนื่องจากสถาบันและคณะกำหนดการจัดการศึกษาดูงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทั้งภายในและภายนอกสถาบันและคณะน้อย รวมถึงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ไม่เน้นด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ทั้งนี้สถาบันและคณะควรให้ความสำคัญกับกระบวนการหรือวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ การศึกษาดูงานในหลักสูตรที่มีผลการดำเนินงานในระดับดีเยี่ยม เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ สอดคล้องกับกัญชลี หมูฝั้นและกัลยา ใจรักษ์ (2561 : 1196) พบว่า ปัจจัยความพร้อมด้านบุคลากรไม่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร ทั้งนี้ควรมีการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันในระบบปฏิบัติการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ทุกคนได้รับการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองและทีมงานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ มีความมั่นใจในความก้าวหน้าและความสำเร็จที่จะสามารถพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2553 : 36)

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวอนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอญญาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นสถาบันและคณะควรสนับสนุนและสร้างโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือระดมความคิด เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนางานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นสถาบันและคณะควรสำรวจความต้องการพัฒนาความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และนำผลการสำรวจไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการของงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร

3. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีน้ำหนักพยานกรรมสูงสุดคือ นโยบายการบริหารและปฏิบัติ ดังนั้นสถาบันและคณะจึงควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน อีกทั้งนำนโยบายและแนวปฏิบัติไปใช้ในการปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งยังสามารถยกระดับการดำเนินการให้สูงขึ้นได้อีก ดังนั้นจึงควรศึกษาแนวทางส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลทางลบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังนั้นจึงควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งเสริมการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร

3. จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรส่งผลทางลบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังนั้นจึงควรประเมินความต้องการจำเป็นของบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมด้านประกันคุณภาพระดับหลักสูตร

## บรรณานุกรม

- กษมาพร ทองเอื้อ. 2555. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล.”  
การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- กิตติยา สีอ่อน . 2547. โมเดลเชิงสาเหตุประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน สำหรับกลุ่มสาขา  
วิทยาศาสตร์สุขภาพ. กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- กัญชลี หมูฝั้นและกัลยา ใจรักษ์. 2561. “ปัจจัยความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อ  
ความสำเร็จในการดำเนินงานด้าน การประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.” หน้า 1-12. ในการประชุมสัมมนาวิชาการ  
(Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17.
- กัญญาดา อนุวงศ์. 2561. ความคิดเห็นและการปฏิบัติของคณาจารย์ในการใช้ระบบประกันคุณภาพ  
การศึกษาเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเซียน (AUN-QA) ระดับหลักสูตรในประเทศไทย.  
วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 10(20) :  
1-16
- กัญญามน อินหว่าง สุพจน์ อินหว่าง และอภิชาติ วรรณภีระ. 2554. การจัดการวิสาหกิจชุมชน.  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย . 2547. “ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัท การบินไทย  
จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากรกรุงเทพมหานคร.” : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร  
เกษม.
- จินตนา เทียมทิพร และคณะ. 2555. รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน  
คุณภาพภายในของสถาบันการพลศึกษาวิทยาเขตกรุงเทพ. กรุงเทพฯ: สถาบันการพล  
ศึกษา วิทยาเขตกรุงเทพ.
- จินตนา สระทองขาว. 2554. “ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา  
ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชวนชม ชินะตั้งกูร. 2548. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษาของ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยวัฒน์ ต.เจริญ และคณะ. 2560. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย  
เชียงราย. *Veridian E-Journal*. 10(1) : 432-440.
- ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง. 2553. “รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ความสำเร็จด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ  
และประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.” ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาอุดมศึกษา. คณะครุศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชานูซี ยิปง และชวลิต เกิดทิพย์. 2547. “ศึกษาระดับวัฒนธรรม องค์การระดับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์การกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในตามการรับรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส.”
- วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีที่ 24 ฉบับที่ 2. ๒๕๕๑.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี.ริ้นท์.
- دنور มหิพันธ์. 2559. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับผลการดำเนินงาน ประกันคุณภาพ การศึกษาภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. **วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**. 3(2) น.73-82.
- दनัย เทียนพุด. 2551. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า**. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.
- ตะวัน สาดแสง. 2548. **สร้างคนสร้างองค์การ : คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร**. กรุงเทพฯ : ดวงกลม สมัย.
- ทักษิณี หมูคำ. 2547. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดกำแพงเพชร” **ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**.
- ทิพย์สุดา ศิลปะ. 2551. “ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา.” **ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขาสารสนเทศศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**.
- ธนภุต ดิเรกศรี. 2551. “การประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล**.
- ธวัช บุญยณ. 2550. **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ธวัชชัย ศุภดิษฐ์. 2557. “การพัฒนาแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการประกันคุณภาพ การศึกษาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตารัตน์ สุขประภาภรณ์. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.” **บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย**.
- ชญพร ก้อยชูสกุล. 2554. “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร คณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” **รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐ ประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.
- ชญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. 2555. “ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบล จังหวัดตาก.” **รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร**.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นฤทธิ์ แสงสุขสว่าง. 2552. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร.” คุรุศาสตร์ดุสิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2541. **ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตธีร ปิลวาสน์. 2556. การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance in Education).[Online]. Available <http://taamkru.com/th/การประกันคุณภาพการศึกษา>.
- นิตธีร ปิลวาสน์. 2556. **การพึ่งพาตนเอง (Independent).** นครศรีธรรมราช : สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จังหวัดนครศรีธรรมราช.
- นิภารัตน์ ป้อสีลา. 2550. “วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นิรันดร์ เงินดี. 2550. “ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคม ปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์.” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ ปกครองท้องถิ่น. บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2553. **Modern Management การจัดการสมัยใหม่.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มิน เซอร์วิส ซัพพลาย.
- บัณฑิต ผังนิรันดร. 2550. “อิทธิพลของลักษณะขององค์การนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กรแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและ ความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.” คุรุศาสตร์ ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริฉัตร จันทร์นวล. 2557. “การคาดการณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานด้านการประกัน คุณภาพ การศึกษาภายในระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.” ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- เปรมชัย สโรบล. 2550. “ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนนายร้อย พระจุลจอมเกล้า.” มหาวิทยาลัยศิลปากร : กรุงเทพฯ.
- แผนกกลยุทธ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2560-2570. [Online]. Available <http://www.osm.kmitl.ac.th/osmnew/document.html?click=data>.
- พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระธรรมปิฎก. 2546. **สลายความขัดแย้ง : นิติศาสตร์รัฐศาสตร์เศรษฐศาสตร์แนวพุทธ**. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- พิมพ์นภัส ภูมิภิตติพิชญ์. 2560. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี**. 1(2) : 104-138.
- พัฒน์พล แก้วยม และสิริพร เรืองสุรัตน์. 2556. “สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง.” **ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- พัชรินทร์ ไต่ะบุรินทร์. 2548. “ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.” **ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชสิริ ชมพูคา. 2552. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิล.
- ม้อดี แวดราแม โชติกา ภาชีผล และศิริชัย กาญจนวาสี. 2556. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ ประกันคุณภาพภายในที่บูรณาการกับงานปกติ. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. 24(3) : 59-81.
- รังสรรค์ อินทน์จันทน์. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัด นครปฐม.” **รัฐศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี ปทุม.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรรณพา นามสีฐาน. 2555. “ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วาสนา สะอาดและคณะ. 2557. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ของสำนักคอมพิวเตอร์และเครือข่าย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**. สำนักคอมพิวเตอร์และ เครือข่าย มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.(เอกสารอัดสำเนา).
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. 2558. **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิภาดา คุปตานนท์. 2551. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ส. เจริญการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2547. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโด ไชน่า.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2557. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ : ทิพย์ วิสุทธิ์.
- วีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์. 2547. **วิธีการแก้ปัญหาในงาน ตามแบบฉบับญี่ปุ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : เรดเพิร์น ครีเอชั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2550. **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.2552. PDCA . [Online]. Available [http://youth.ftpi.or.th/index.php?option=com\\_content&task=view&id=37&Itemid=42](http://youth.ftpi.or.th/index.php?option=com_content&task=view&id=37&Itemid=42).
- สมคิด บางโม. 2553. **องค์การและการจัดการ: Organization and management**. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมาน รังสิโยภุชณ์. 2552. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สัลมาน สะบูดีง. 2551. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ. 2550. **หลักการบริหารธุรกิจ = Principles of business administration**. กรุงเทพฯ : โฟเพซ.
- สุนีย์ ทองห่อ. 2548. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุรวี คุณาลัย. 2555. **ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย.(ม.ป.ท.)**
- สุรัสวดี แซ่จิว. 2554. “การมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. 2550. “บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานของข้อบังคับครุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาวิตรี ไชยสมบัติ. 2552. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548. **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : เอ็ชเปอร์เน็ท.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2553. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี. 2558. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา พ.ศ.2558.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี. 2558. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542,19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 (ตอนที่ 74 ก), หน้า 1-23
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี. 2558. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2562. (2562,1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 (ตอนที่ 57 ก), หน้า 49-53
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา. 2545. **การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย. 2558. **รายงานการประชุมสามัญ ทปอ. ครั้งที่ 2/2558 วันที่ 26 เมษายน 2558 ณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ** กรุงเทพฯ. ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย.
- สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2557. **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา ฉบับปีการศึกษา 2557.** [Online]. Available <http://www.mua.go.th/users/bhes/DATA%20BHE52558/upload%20file%20IQAIqa%20manual2557.pdf>
- ศรีสมร แป้งหอม. 2545. “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเพชรบุรี, 2545.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. 2552. **นโยบายสาธารณะ.** พิมพ์ครั้งที่ 8. : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หวน พิณรุฬรัตน์. 2549. **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อักษรบัณฑิต
- อนุชาต ชื่นจิตร์. 2557. การพัฒนารูปแบบการบริหารเครือข่ายการประกันคุณภาพภายในสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก. *Veridian E-Journal*. 7(3) : 1170-1181
- อัญชลี ชัยชนะวิจิตร. 2553. **สุดยอดผู้นำคือผู้ใช้** (แปล). กรุงเทพฯ : สยามอินเตอร์บุคส์
- อาคม ปัญญาแก้ว. 2554. ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 16(7): 855 - 863.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. 2551. **กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อุทุมพร จามรมาน. 2541. **วิธีการทำประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : ฟีนี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Beach, S. R. 1999. **Caregiving as a risk factor for mortality**. The Journal of The American Medical Association, 282(23), 2215-2219.
- 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.
- Cano, A. and O’Leary, K.D. 2000. Infidelity and separations precipitate major depressive episodes and symptoms of nonspecific depression and anxiety. **J of Consulting and Clinical Psychology**. 68. 774-781.
- Certo, Samuel C. & Certo, Trevis S. 2009. **Modern Management : Concepts and Skills**. 11<sup>th</sup> ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Clark, Timothy J. 2013. **Success Through Quality**. Wisconsin: ASQ : Quality Press.
- Fatma, Mizikaci. 2006. A system approach to program evaluation model for quality in higher education. **Quality Assurance in Education**. 14(1) : 37-53.
- Gilley.J. W. and Egglan,S.A. 1992. **Principles of Human Resource Development New Youk : McGraw-Hill**
- Gray, J., Smith, G. and Mill, J. 1991. **J.S. Mill, On Liberty in Focus**. London : Routledge.
- Hogwood, B. W. & Gunn, L. 1998. **Policy Analysis for the Real World**. Oxford: Oxford University Press.
- International Organization for Standardization. 2013. **A Comparative Study of Quality Assurance Models in Thailand Higher Educational Institutions**. [Online]. Available : <http://www.iso.org/iso/home.html>.
- Joseph. & Juseph, B. 1997. **Survive quality in education**. A student perspective quality assurance in education . New Jersey : Prentice Hall.
- Nadler, L. 1990. **The Handbook of Human Resource Development**. 2<sup>nd</sup> ed. Wiley : New York and Chichester.
- 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.
- Kanji, G. K., Abdul Malek bin A.Tambi, & Wallace, W. 1999. A comparative study of quality practices in higher education institutions in the US and Malaysia. **Total Quality Management**. 10(3). 357-371.
- Langerman, G. 2008. **Application of quality assurance in system implementation projects**. Pretoria: Tshwane University of Technology.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Lazăr VLĂSCĒANU, Laura GRÜNBERG, and Dan PĂRLEA. 2007. **Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions**. Bucharest : Editura Enciclopedică .
- Simon, Herbert A. 1972. “Sistemu Sekkei to Soshikiron (System Planning and Organization Theory)”, **Soshiki Kagaku (Organizational Science)**, (6), p.27-34.
- Steers, M. R. 1997. **Organizational Effectiveness : A Behavioral View**. California : Goodyear.
- Woolner, Paul. 1992. **The Purposes and Stages of the Learning Organization**. *Thresholds in Education*.17( 2) : 23-38.
- Zalri,H. 1998. **Organization effectiveness**. London: Jessica Kingsley Publishers
- William,T. Green Wood. 1965. **Management and Organizational Behavior : An Interdisciplinary Approach**. Ohio : South-Westem Publishing Co.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สจล. ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร.3692  
ที่ ศธ 0524.04 /0943 วันที่ 1 เมษายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รองคณบดี กำกับดูแลงานประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะ / วิทยาลัย  
ประธานหลักสูตร / อาจารย์ประจำหลักสูตร

ด้วยนางสาวหทัยพัชร แซ่มเชื้อ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่  
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติ  
หัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2560

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาว  
หทัยพัชร แซ่มเชื้อ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับท่านได้ พร้อมกันนี้ได้แนบ ประกาศผลการ  
พิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ และ แบบสอบถามมาด้วย (ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเข้าไปตอบ  
แบบสอบถามโดยการสแกนคิวอาร์โค้ด หรือเข้าเว็บไซต์)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้  
ด้วย

  
(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/0052



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

7 มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขออนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.ภาวนี นรัตถรักษา / รศ.ดร.ทิวดีถ์ มณีโชติ

ด้วยนางหทัยพัชร แซ่มเชื้อ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางหทัยพัชร แซ่มเชื้อ ทดลองใช้แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถามกับ ท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๔๒

โทรสาร. ๐๒-๓๒๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๔-๑๑๒-๒๓๒๒

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สจล. ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร.3692  
ที่ ศธ 0524.04 / 0051 วันที่ ๗ มกราคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินคุณภาพแบบสอบถาม

เรียน ผศ.ดร.ปกรณ์ วัฒนจตุรพร / รศ.จันทน์ เพชรานนท์ / ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

ด้วยนางหทัยพัชร แซ่มเชื้อ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินคุณภาพแบบสอบถามนี้ว่า มีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของนางหทัยพัชร แซ่มเชื้อ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบประเมินคุณภาพแบบสอบถามมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้กับนักศึกษาดังกล่าวและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะ ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

  
(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 0051

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า  
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง  
กรุงเทพฯ 10520

๗ มกราคม 2562

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินคุณภาพแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.ภาวนี นริศดรรักษา / รศ.ดร.ทิวดี มณีโชติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถาม

ด้วยนางหทัยพัชร์ แซ่มเชื้อ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยมี รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีลันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินคุณภาพแบบสอบถามนี้ว่า มีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของนางหทัยพัชร์ แซ่มเชื้อ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

  
(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 084-112-2322

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สจล. ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร.3692  
ที่ ศธ 0524.04 / 0052 วันที่ 7 มกราคม 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ปกรณ์ วัฒนจตุรพร / รศ.จันทนี เพชรานนท์ / ผศ.ดร.วอนชนก ไชยสุนทร

ด้วยนางหทัยพัชร แซ่มเชื้อ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” โดยมี รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ดังคุณานันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางหทัยพัชร แซ่มเชื้อ ทดลองใช้แบบประเมินคุณภาพแบบสอบถามกับท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

*Smer Ah*  
(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ  
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตรอุตสาหกรรม  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2560 ให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวศิริวรรณ แซ่มเชื้อ รหัสประจำตัว 57603069 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง (Factor Affecting the Quality Assurance of Education in Curriculum Level of King  
Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang)” โดยมี รศ.ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้น  
ภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ. 2560

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงศ์ มะโน)

คณบดี

8/6/60

7 มิ.ย. 60

Sm

2 มิ.ย. 60

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร  
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
  2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
    - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ
    - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 29 ข้อ
    - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 14 ข้อ
- ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เนื่องจากหากขาดข้อใดข้อหนึ่งจะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ คำตอบที่ได้รับจากท่านไม่มีผลกระทบต่อท่านหน่วยงานของท่าน และจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน  
นางหทัยพัชร แซ่มเชื้อ  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ใน ( ) และเติมข้อความลงในช่องว่างตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
  
2. อายุ
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 30 – 40 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 40 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
  
3. ตำแหน่งทางวิชาการ
 

<input type="checkbox"/> ศาสตราจารย์	<input type="checkbox"/> รองศาสตราจารย์
<input type="checkbox"/> รองศาสตราจารย์	<input type="checkbox"/> อาจารย์
<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....	
  
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....
  
5. ประสบการณ์ในการทำงานในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 5 – 10 ปี
<input type="checkbox"/> มากกว่า 10 – 15 ปี	<input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปีขึ้นไป
  
6. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับหลักสูตร
 

<input type="checkbox"/> ประธานหลักสูตร	<input type="checkbox"/> อาจารย์ประจำหลักสูตร
<input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตร	<input type="checkbox"/> อื่นๆ (โปรดระบุ).....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร  
ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง โปรดประเมินคำถามแต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>การพัฒนาบุคลากร</b>						
1.	ในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สถาบันหรือคณะมีการให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
2.	สถาบันหรือคณะมีการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรภายในสถาบันหรือคณะอย่างสม่ำเสมอ					
3.	สถาบันหรือคณะมีการจัดศึกษาดูงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร ทั้งภายในและภายนอกสถาบันหรือคณะ					
4.	สถาบันหรือคณะจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
5.	สถาบันหรือคณะสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการสัมมนาหรือฝึกอบรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก					
<b>การนำนโยบายไปปฏิบัติ</b>						
6.	สถาบันหรือคณะกำหนดนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรที่ชัดเจน					
7.	สถาบันหรือคณะมีการออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ที่สนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
8.	สถาบันหรือคณะมีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					
9.	สถาบันหรือคณะมีการกำหนดวิธีการและกรอบระยะเวลาการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
10.	สถาบันหรือคณะมีการดำเนินโครงการ กิจกรรมด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรตามแผนที่กำหนด					
11.	สถาบันหรือคณะมีการจัดสรรทรัพยากรด้าน คน งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ที่สนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
<b>ภาวะผู้นำ</b>						
12.	ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการชี้แจงและแจ่มแจ้งแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13.	ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการควบคุมและติดตามการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					
14.	ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะมีการให้คำแนะนำแก่บุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
15.	ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
16.	ผู้บริหารระดับสถาบันและคณะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีและมุ่งมั่นในการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
<b>โครงสร้างองค์กร</b>						
17.	สถาบันและคณะมีการกำหนดตำแหน่งด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน					
18.	สถาบันและคณะมีการกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคคลที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน					
19.	สถาบันและคณะมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างชัดเจน					
20.	สถาบันและคณะมีการกำหนดตำแหน่งงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน					
21.	สถาบันและคณะมีการกำหนดขอบข่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคคลที่รับผิดชอบด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน					
22.	สถาบันและคณะมีการมอบอำนาจแก่บุคคลที่ดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน					
23.	สถาบันและคณะมีช่องทางการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรเกี่ยวกับงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรอย่างหลากหลายและสอดคล้องกับบริบท					
<b>ทรัพยากรการบริหาร</b>						
24.	สถาบันและคณะกำหนดบุคลากรสายวิชาการที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน					
25.	สถาบันและคณะกำหนดบุคลากรสายสนับสนุนที่รับผิดชอบงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน					
26.	สถาบันและคณะสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					
27.	สถาบันและคณะจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ที่สนับสนุนงานด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	สถาบันและคณะกำหนดวิธีการดำเนินงานและกระจายอำนาจให้หลักสูตรดำเนินงานการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน					
29.	สถาบันและคณะมีการกำกับ ติดตาม ดูแลงานด้านการประกันคุณภาพการระดับหลักสูตรอย่างสม่ำเสมอ					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**ตอนที่ 3**  
**การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร**  
**ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง**

คำชี้แจง โปรดประเมินคำถามแต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรประชุมและระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					
2.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรกำหนดขั้นตอนและระยะเวลา การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตรอย่างชัดเจน					
3.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรกำหนดวิธีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างเป็นระบบ					
4.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนำผลการประเมินระดับหลักสูตรปีก่อนหน้า ข้อเสนอแนะต่าง ๆ และผลการทวนสอบระดับหลักสูตร มาใช้ในการทบทวนวิธีการจัดการหลักสูตร และปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตร					
5.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรกำหนดวิธีการประเมินผลการดำเนินงานประกันคุณภาพระดับหลักสูตรอย่างเป็นระบบ					
6.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรและอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรดำเนินการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรตามแผนการสอนที่กำหนด (มคอ.3 และ มคอ.4)					
7.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรมีการบันทึกและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพของปีการศึกษา โดยเป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
8.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรบันทึกข้อมูลระดับของผลการดำเนินงานของหลักสูตร ตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA)					
9.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรดำเนินการประเมินตนเองในระดับหลักสูตรตามตัวชี้วัดตามเกณฑ์ ASEAN University Network-Quality Assurance (AUN-QA)					
10.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรเขียนรายงานผลการดำเนิน (SAR) ด้านการประกันคุณภาพระดับหลักสูตรทุกสิ้นปีการศึกษา					
11.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมศึกษาผลการประเมินและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินคุณภาพระดับหลักสูตร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในระดับหลักสูตร					
13.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมกันค้นหาวิธีการแก้ปัญหาในระดับหลักสูตร					
14.	คณะกรรมการบริหารหลักสูตรร่วมวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานในระดับหลักสูตรในปีถัดไป อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค.1 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1	1	1	1	1	0	4	0.8
2	1	1	1	1	0	4	0.8
3	0	1	1	1	0	3	0.6
4	1	1	1	1	0	4	0.8
5	1	1	1	1	0	4	0.8
6	1	1	1	1	0	4	0.8
7	1	1	1	1	0	4	0.8
8	1	1	1	1	0	4	0.8
9	1	1	1	1	0	4	0.8
10	1	1	1	0	0	3	0.6
11	1	1	1	1	0	4	0.8
12	1	1	1	1	1	5	1
13	1	1	1	1	1	5	1
14	1	1	1	1	1	5	1
15	1	1	1	1	1	5	1
16	1	1	1	1	1	5	1
17	0	1	1	1	0	3	0.6
18	1	1	1	1	0	4	0.8
19	1	1	1	0	0	3	0.6
20	0	1	1	1	0	3	0.6
21	1	1	1	0	0	3	0.6
22	1	1	1	0	0	3	0.6
23	0	1	1	1	0	3	0.6
24	1	1	1	1	0	4	0.8
25	1	1	1	1	0	4	0.8
26	1	1	1	1	0	4	0.8
27	1	1	1	1	0	4	0.8
28	1	1	-1	1	1	3	0.6
29	1	1	1	1	0	4	0.8
ตอน 2							

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1	0	1	1	1	0	3	0.6
2	0	1	1	1	0	3	0.6
3	0	1	1	1	0	3	0.6
4	0	1	1	1	0	3	0.6
5	0	1	1	1	0	3	0.6
6	1	1	1	1	0	4	0.8
7	1	1	1	1	0	4	0.8
8	0	1	1	1	0	3	0.6
9	1	1	1	1	0	4	0.8
10	1	1	1	1	0	4	0.8
11	1	1	1	1	0	4	0.8
12	0	1	1	1	0	3	0.6
13	1	1	1	1	0	4	0.8
14	1	1	1	1	0	4	0.8

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางเมณฑา พันธุ์หิรัญ  
 วัน-เดือน-ปีเกิด 1 พฤษภาคม 2519  
 สถานที่เกิด จังหวัดกรุงเทพมหานคร  
 ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 72 ถนนเลียบบคลองมอญ แขวงทับยาว เขตลาดกระบัง  
 จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10520

### ประวัติการศึกษา

ปีการศึกษา 2536 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6  
 ปีการศึกษา 2541 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา  
 สื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง

### ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2539-2542 ลูกจ้างชั่วคราว ฝ่ายทะเบียนราษฎร สำนักงานเขตลาดกระบัง  
 พ.ศ. 2542-2545 เจ้าหน้าที่ฝ่ายประกันภัย บริษัทวิริยะประกันภัย  
 พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน พนักงานเงินงบประมาณ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน  
 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้